



**La renovación de contratos de trabajo de duración determinada puede justificarse por la necesidad de sustitución aun si esa necesidad es recurrente o incluso permanente**

*La utilización no abusiva de esos contratos sucesivos puede comprobarse en su caso teniendo en cuenta su número y su duración acumulada*

El Derecho de la Unión,<sup>1</sup> que da aplicación a un Acuerdo marco de los interlocutores sociales europeos sobre el trabajo de duración determinada, considera que los contratos de trabajo de duración indefinida constituyen la forma general de la relación laboral. Obliga por tanto a los Estados miembros a tomar medidas para prevenir los abusos por la utilización sucesiva de contratos laborales de duración determinada. Entre esas medidas, en particular, los Estados miembros pueden determinar las «razones objetivas» que justifican la renovación de esos contratos. De este modo, el Derecho alemán prevé que la sustitución temporal de un trabajador constituye una razón objetiva, en especial en caso de sustitución a causa de un permiso de maternidad o de un permiso parental.

La Sra. Bianca Küçük trabajó al servicio del Land Nordrhein-Westfalen (Renania del Norte-Westfalia, Alemania) como asistente en la secretaría del Amtsgericht Köln (tribunal de distrito de Colonia) durante once años, en virtud de trece contratos de trabajo de duración determinada. Todos esos contratos se celebraron para sustituir a asistentes cuya relación laboral era de duración indefinida que disfrutaban de permisos temporales (por ejemplo, un permiso parental).

Ante el Arbeitsgericht Köln (tribunal de lo social de Colonia, Alemania), la Sra. Küçük alegó que su último contrato de trabajo se había convertido en un contrato de duración indeterminada por falta de razón objetiva que justificara su duración limitada. En efecto, un total de trece contratos de duración determinada celebrados sucesivamente y sin interrupción a lo largo de once años no pueden responder en ningún caso a una necesidad temporal de sustitución de personal. El Bundesarbeitsgericht (Tribunal supremo federal de lo social), que debe resolver el litigio en última instancia, pregunta al Tribunal de Justicia sobre la interpretación de las disposiciones pertinentes del Derecho de la Unión.

En su sentencia de hoy, el Tribunal de Justicia señala que la necesidad de sustitución temporal de trabajadores – como prevé el Derecho alemán– puede constituir, en principio, una razón objetiva en el sentido del Derecho de la Unión, que justifique tanto la duración determinada de los contratos concluidos con el personal sustituto como la renovación de esos contratos.

El solo hecho de que un empresario se vea obligado a realizar sustituciones temporales de manera recurrente, o incluso permanente, y de que esas sustituciones también pudieran llevarse a cabo mediante la contratación de trabajadores en virtud de contratos de duración indefinida no implica la inexistencia de una razón objetiva ni la existencia de un abuso. En efecto, la exigencia automática de conclusión de contratos de duración indefinida –cuando la dimensión de la empresa o de la entidad afectada y la composición de su personal implican que el empresario hace frente a

<sup>1</sup> Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (DO L 175, p. 43).

una necesidad recurrente o permanente de sustitución de personal – iría más allá de los objetivos pretendidos por el Acuerdo marco de los interlocutores sociales europeos al que da aplicación el Derecho de la Unión y vulneraría el margen de apreciación reconocido a los Estados miembros y a los interlocutores sociales.

No obstante, al apreciar en un caso específico si la renovación de un contrato de duración determinada está justificada por una razón objetiva (como la necesidad temporal de sustitución), las autoridades nacionales deben tener en cuenta todas las circunstancias del caso concreto, incluidos el número y la duración acumulada de los contratos de duración determinada celebrados en el pasado con el mismo empresario.

---

**NOTA:** La remisión prejudicial permite que los tribunales de los Estados miembros, en el contexto de un litigio del que estén conociendo, interroguen al Tribunal de Justicia acerca de la interpretación del Derecho de la Unión o sobre la validez de un acto de la Unión. El Tribunal de Justicia no resuelve el litigio nacional, y es el tribunal nacional quien debe resolver el litigio de conformidad con la decisión del Tribunal de Justicia. Dicha decisión vincula igualmente a los demás tribunales nacionales que conozcan de un problema similar.

---

*Documento no oficial, destinado a los medios de comunicación y que no vincula al Tribunal de Justicia.*

*El [texto íntegro](#) de la sentencia se publica en el sitio CURIA el día de su pronunciamiento*

*Contactos con la prensa: Agnès López Gay ☎ (+352) 4303 3667*

*Las imágenes del pronunciamiento de la sentencia se encuentran disponibles en*

*«[Europe by Satellite](#)» ☎ (+32) 2 2964106*