

**BASE DE DATOS NORMACEF SOCIO-LABORAL
TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA**

Sentencia de 26 de febrero de 2015

Sala Tercera

Asunto C-238/14

SUMARIO:

Contratos de trabajo temporales. Utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada. Utilización abusiva. Legislación nacional (Luxemburguesa) que permite a los empresarios contratar a trabajadores temporales del sector del espectáculo sobre la base de contratos de trabajo de duración determinada también para tareas que por naturaleza no son temporales. No puede considerarse que aquella legislación ofrezca cierta flexibilidad y ventajas sociales a los trabajadores temporales del sector del espectáculo ofreciendo a sus empresarios la posibilidad de contratar a estos trabajadores de manera recurrente sobre la base de contratos de trabajo de duración determinada, pues dicha normativa nacional no permite demostrar la existencia de circunstancias específicas y concretas que caractericen la actividad de que se trate y que, por tanto, puedan justificar en ese contexto particular la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada. En efecto, permitir a un Estado miembro invocar un objetivo como la flexibilidad, que se desprende del uso de contratos de trabajo de duración determinada, para eximirse de la obligación de no utilización sucesiva de contratos de dicha naturaleza, iría en contra de uno de los objetivos perseguidos por el Acuerdo marco, a saber, la estabilidad en el empleo, concebida como un elemento fundamental de la protección de los trabajadores.

PRECEPTOS:

Directiva 1999/70/CE (Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada), Anexo cláusula 5, apartado 1.

PONENTE:

Don A. Ó Caoimh.

En el asunto C-238/14,

que tiene por objeto un recurso por incumplimiento con arreglo al artículo 258 TFUE, presentado el 13 de mayo de 2014,

Comisión Europea, representada por los Sres. J. Enegren y D. Martin, en calidad de agentes, que designa domicilio en Luxemburgo,

parte demandante,

contra

Gran Ducado de Luxemburgo, representado por la Sra. D. Holderer, en calidad de agente,

parte demandada,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera),

integrado por el Sr. M. Ilešič, Presidente de Sala, y el Sr. A. Ó Caoimh (Ponente), la Sra. C. Toader y los Sres. E. Jarašiūnas y C.G. Fernlund, Jueces;

Abogado General: Sr. P. Mengozzi;

Secretario: Sr. V. Tourrès, administrador;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

vista la decisión adoptada por el Tribunal de Justicia, oído el Abogado General, de que el asunto sea juzgado sin conclusiones;

dicta la siguiente

Sentencia

1. Mediante su demanda, la Comisión Europea solicita al Tribunal de Justicia que declare que el Gran Ducado de Luxemburgo ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud de la cláusula 5 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999 (en lo sucesivo, «Acuerdo marco»), que figura en el anexo de la 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), al mantener excepciones a medidas que tienen por objeto evitar la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada celebrados con los trabajadores temporales en el sector del espectáculo («intermittents du spectacle»).

Marco jurídico

Derecho de la Unión

2. Con arreglo al artículo 1 de la Directiva 1999/70, ésta tiene por objeto «aplicar el Acuerdo marco [...], que figura en el anexo, celebrado [...] entre las organizaciones interprofesionales de carácter general (UNICE, CEEP y CES)».

3. Los puntos 6 a 8 y 10 de las consideraciones generales del Acuerdo marco disponen:

«6. Considerando que los contratos de trabajo de duración indefinida son la forma más común de relación laboral, y que contribuyen a la calidad de vida de los trabajadores afectados y a mejorar su rendimiento;

7. Considerando que la utilización de contratos de trabajo de duración determinada basados en razones objetivas es una forma de evitar abusos;

8. Considerando que los contratos de duración determinada son característicos del empleo en algunos sectores, ocupaciones y actividades y que pueden convenir tanto a los empresarios como a los trabajadores;

[...]

10. Considerando que el presente Acuerdo remite a los Estados miembros y los interlocutores sociales para la aplicación de sus principios generales, requisitos y disposiciones mínimas, a fin de tener en cuenta la situación en cada Estado miembro y las circunstancias de algunos sectores y ocupaciones, incluidas las actividades de carácter estacional».

4. En virtud de la cláusula 1 del Acuerdo marco, uno de sus objetos es establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

5. La cláusula 5 del Acuerdo marco, titulada «Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva», dispone:

«1. A efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales y conforme a la legislación, los acuerdos colectivos y las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales, cuando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los abusos, introducirán de forma que se tengan en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas:

- a) razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales;
- b) la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada;
- c) el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.

2. Los Estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, cuando resulte sea necesario, determinarán en qué condiciones los contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada:

- a) se considerarán “sucesivos”;
- b) se considerarán celebrados por tiempo indefinido.»

Derecho luxemburgués

El code du travail

6. El artículo L. 121-2 del code du travail, que figura en la sección 1 del capítulo I del título II de dicho código, titulada «Disposiciones generales», establece:

«El contrato de trabajo se celebrará por tiempo indefinido.

Sin embargo, en los supuestos recogidos en el capítulo 3 del presente título y con sujeción a los requisitos establecidos en él, se podrá establecer un término al contrato, fijado con precisión en el momento de su celebración o deducido de la realización del objeto por el que se celebra.»

7. El artículo L. 122-1 de dicho código, que figura en la sección 1 del capítulo II del título II de éste, titulada, «Utilización del contrato de duración determinada», dispone:

«(1) Se podrán celebrar contratos de trabajo de duración determinada para la ejecución de una tarea precisa y coyuntural; no puede tener por objeto proveer con carácter permanente un puesto vinculado a la actividad normal y permanente de la empresa.

(2) Se considerarán tareas precisas y coyunturales, en el sentido de lo dispuesto en el apartado 1, en particular:

1. la sustitución del trabajador temporalmente ausente o cuyo contrato de trabajo ha sido suspendido (salvo que la suspensión responda a un conflicto colectivo o a un expediente temporal de regulación de empleo) y la sustitución de un trabajador con contrato de trabajo por tiempo indefinido cuyo puesto haya devenido vacante, hasta la incorporación efectiva del trabajador que reemplazará a aquel cuya relación laboral se haya extinguido;

2. la contratación como temporero, tal como la defina un decreto gran ducal;

3. los puestos de trabajos para los cuales, en determinados sectores de actividad, es de uso corriente empresarial no celebrar contratos de trabajo por tiempo indefinido por la naturaleza de la actividad desempeñada o el carácter, por naturaleza temporal, de estos puestos; mediante decreto gran ducal se establecerá una lista de sectores y puestos de trabajo;

4. la ejecución de una tarea eventual y puntual definida y que no esté incluida en la actividad habitual de la empresa;

5. la ejecución de una tarea precisa y coyuntural en el supuesto de que la actividad de la empresa se incremente temporal y excepcionalmente o de creación o expansión de empresas;

6. la ejecución de las tareas urgentes necesarias para prevenir accidentes, solucionar insuficiencias de material u organizar medidas de salvamento de las instalaciones o de los edificios de la empresa para evitar cualquier daño a la empresa y a su personal;

7. la contratación de un desempleado inscrito en la “Agence pour le développement de l’emploi”, bien en el marco de una medida de inserción o reinserción en el mercado de trabajo, bien que pertenezca a una categoría de desempleados declarados elegibles para la contratación mediante contrato de trabajo de duración determinada, definida por un decreto gran ducal adoptado previo dictamen del Conseil d’État y aprobación por la Conférence des Présidents de la Chambre des députés. Los criterios determinantes de las categorías de desempleados elegibles tendrán en cuenta, en particular, la edad, la formación, el tiempo que llevan inscritos como desempleados y el marco social al que éstos pertenecen;

8. la contratación destinada a favorecer la empleabilidad de determinadas categorías de solicitantes de empleo;

9. la contratación mediante la cual el empresario se compromete a garantizar una formación profesional complementaria al trabajador.

[...]

(3) Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1 y 2, los siguientes contratos podrán ser contratos de trabajo de duración determinada:

[...]

2. los contratos de trabajo celebrados por los trabajadores temporales en el sector del espectáculo, tal como los define el artículo 3 de la Ley de 30 de julio de 1999, relativa a) al estatuto del artista profesional autónomo y del trabajador temporal en el sector del espectáculo b) la promoción de la creación artística, en su versión modificada por la Ley de 26 de mayo de 2004 [loi du 30 juillet 1999 concernant a) le statut de l'artiste professionnel indépendant et de l'intermittent du spectacle b) la promotion de la création artistique, telle que modifiée par la loi de 26 mai 2004) (en lo sucesivo, «Ley modificada de 30 de junio de 1999»)], con una empresa del espectáculo o en el marco de una producción cinematográfica, audiovisual, teatral o musical.

[...]»

8. El artículo L. 122-3 de dicho código, que figura en la sección 3 del capítulo II del título II de éste, titulado «Duración del contrato de trabajo de duración determinada», dispone:

«(1) El contrato de duración determinada debe incluir un término fijado con precisión desde el momento de su celebración.

Sin embargo, el contrato podrá no incluir un término fijado con precisión en los siguientes supuestos:

1. cuando se celebra para sustituir a un trabajador ausente o cuyo contrato de trabajo ha sido suspendido (salvo que la suspensión responda a un conflicto colectivo) o para sustituir a un trabajador cuyo puesto haya devenido vacante, hasta la incorporación efectiva del trabajador que le reemplazará;

2. cuando se celebra para cubrir puestos de trabajo de temporeros;

3. cuando se celebra para cubrir puestos de trabajo en relación con los cuales es de uso corriente empresarial no celebrar contratos de trabajo por tiempo indefinido, dada la naturaleza de la actividad desempeñada o el carácter, por naturaleza temporal, de estos puestos.

Cuando, en estos supuestos, el contrato no incluya un término preciso, deberá tener una duración mínima y terminará cuando finalice la situación que impide al trabajador ausente prestar sus servicios o se realice el objeto por el que se celebró.

[...]»

9. El artículo L. 122-4 del mismo código, que figura en dicha sección 3, es del siguiente tenor:

«(1) Salvo en el caso del contrato de trabajo de temporero, la duración del contrato de trabajo de duración determinada celebrado con arreglo al artículo L. 122-1 no podrá exceder, en lo que atañe al mismo trabajador, 24 meses, incluidas las renovaciones.

[...]»

10. El artículo L. 122-5 del code du travail, que figura en la sección 4 del capítulo II del título II de éste, titulado «Renovación del contrato de trabajo de duración determinada», establece:

«(1) El contrato de trabajo de duración determinada podrá ser renovado dos veces por una duración determinada.

El principio de renovación y/o los requisitos de renovación deberán regularse en una cláusula del contrato de trabajo inicial o en una modificación posterior de ese contrato.

Si no existiera un escrito conforme con esta disposición, se presumirá que el contrato de trabajo renovado se celebró por tiempo indefinido y no se admitirá prueba en contrario.

[...]

(3) Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente artículo, podrán ser renovados en más de dos ocasiones, incluso por una duración total superior a 24 meses, sin que se consideren contratos de trabajo por tiempo indefinido, los contratos de trabajo de duración determinada celebrados:

[...]

2. con los trabajadores temporales del sector del espectáculo, definidos en el artículo 4 de la [Ley modificada de 30 de julio de 1999];

[...]

11. Con arreglo al artículo L. 122-6 del código, incluido en la sección 5 del capítulo II del título II de éste, titulada «Sucesión de contratos»:

«Si la relación de trabajo continuare después de la fecha de finalización del contrato de trabajo de duración determinada, éste se convertirá en contrato de trabajo por tiempo indefinido.»

La Ley modificada de 30 de julio de 1999

12. El artículo 3 de la Ley modificada de 30 de julio de 1999, titulado «Reconocimiento del estatuto de artista profesional autónomo», dispone:

«El reconocimiento del estatuto de artista profesional autónomo podrá obtenerse previa solicitud escrita dirigida al ministro responsable de la cultura (en lo sucesivo, "ministro"). Se adjuntará a la solicitud un expediente cuyo contenido se determinará por decreto gran ducal.

El ministro concederá el estatuto a las personas que respondan a los criterios establecidos por la presente Ley durante al menos los tres años inmediatamente anteriores a su solicitud, oída la Comisión consultiva creada por la presente Ley.

El período mínimo de tres años inmediatamente anterior a la solicitud se reducirá a doce meses para las personas que puedan exhibir un título oficial que sancione estudios especializados en una de las disciplinas mencionadas en la presente Ley.

Este reconocimiento tendrá una validez de veinticuatro meses. Transcurrido este plazo, podrá ser renovado por solicitud escrita dirigida al ministro. Previo dictamen de la Comisión consultiva, el ministro renovará el reconocimiento a las personas que cumplan los criterios fijados por la presente Ley después de su reconocimiento como artista profesional autónomo o desde la renovación de dicho reconocimiento, respectivamente. Antes de adoptar su resolución, el ministro podrá acordar, previo dictamen de la Comisión consultiva, que el solicitante presente un expediente total o parcialmente nuevo, tal como se establece en el párrafo primero del presente artículo.

Las resoluciones del ministro podrán recurrirse en anulación.»

13. El artículo 4 de la Ley modificada de 30 de julio de 1999, titulado «Definición de trabajador temporal del sector del espectáculo», tiene el siguiente tenor:

«Se considerará trabajador temporal del sector del espectáculo el artista, el escenógrafo o el técnico de estudio que ejerza principalmente su actividad bien por cuenta de una empresa del sector del espectáculo, bien en el marco de una producción, en particular, cinematográfica, audiovisual, teatral o musical, y que preste sus servicios como contraprestación de un salario, de honorarios o de un caché sobre la base de un contrato de trabajo de duración determinada o de un contrato de empresa.»

Procedimiento administrativo previo

14. El 12 de marzo de 2009, la Comisión dirigió un escrito al Gran Ducado de Luxemburgo en el que instaba a dicho Estado miembro, en relación con el code du travail, a clarificar a la luz del Acuerdo marco determinados aspectos del Derecho luxemburgués relativos, en primer lugar, a la falta de definición del concepto de «trabajador con contrato de duración indefinida comparable», en segundo lugar, a la existencia de excepciones a las medidas destinadas a evitar la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada, y, en tercer lugar, a la inexistencia de obligación para los empresarios de informar a los trabajadores con contrato de trabajo de duración determinada sobre las posibilidades de contratación.

15. Toda vez que este escrito no obtuvo respuesta, el 1 de octubre de 2010 la Comisión remitió un escrito de requerimiento al Gran Ducado de Luxemburgo. Mediante escrito de 20 de diciembre de 2010, este Estado miembro respondió al mencionado escrito.

16. Al estar sólo parcialmente conforme con la respuesta del Gran Ducado de Luxemburgo, la Comisión le remitió un escrito de requerimiento complementario, de fecha 1 de octubre de 2012, en el que la mencionada institución indicó que consideraba que debía desistir de la primera imputación. En cambio, en relación con la segunda imputación, la mencionada institución afirmó que la respuesta de las autoridades luxemburguesas no indicaba de qué modo los contratos de trabajo relativos a dos tipos de trabajadores, a saber, el personal docente e investigador de la Universidad de Luxemburgo y los trabajadores temporales del sector del espectáculo, estaban

sometidos a limitaciones en lo tocante a su renovación, con el fin de evitar la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada. La Comisión reiteró asimismo su tercera imputación, relativa a la inexistencia de obligación para los empresarios de informar a los trabajadores con contrato de trabajo de duración determinada sobre las posibilidades de contratación.

17. Dado que este escrito de requerimiento complementario no obtuvo respuesta, el 26 de abril de 2013 la Comisión notificó un dictamen motivado al Gran Ducado de Luxemburgo, en el que mantuvo las imputaciones segunda y tercera. El Gran Ducado de Luxemburgo respondió a este dictamen motivado el 10 de julio de 2013.

18. Insatisfecha por la respuesta de ese Estado miembro, la Comisión decidió interponer el presente recurso.

Sobre el recurso

Alegaciones de las partes

19. Con carácter previo, la Comisión llama la atención del Tribunal de Justicia sobre la limitación del objeto de su recurso en relación con el contenido del dictamen motivado, ya que en aquél ha desistido de sus imputaciones relativas, por un lado, al personal docente e investigador de la Universidad de Luxemburgo y, por otro, a la inexistencia de obligación para los empresarios de informar a los trabajadores con contrato de trabajo de duración determinada sobre las posibilidades de contratación en su empresa, dado que las autoridades luxemburguesas han demostrado que dicho personal tenía derecho a protección contra la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada y comunicaron a la Comisión las normas que ponían fin al incumplimiento reprochado en relación con dicha obligación de motivación.

20. En consecuencia, el presente recurso versa exclusivamente sobre el incumplimiento por parte del Gran Ducado de Luxemburgo de las obligaciones que le incumben en virtud de la cláusula 5 del Acuerdo marco, en la medida en que dicho Estado miembro mantiene excepciones a las medidas destinadas a evitar la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada celebrados con los trabajadores temporales en el sector del espectáculo.

21. La Comisión sostiene que el artículo 5 del Acuerdo marco, que obliga a los Estados miembros a adoptar medidas destinadas a evitar la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada, fue transpuesto en Derecho luxemburgués mediante el artículo L. 122-4 del code du travail, cuyo apartado 1 dispone que «salvo en el caso del contrato de trabajo de temporero, la duración del contrato de trabajo de duración determinada celebrado con arreglo al artículo L. 122-1 no podrá exceder, en lo que atañe al mismo trabajador, 24 meses, incluidas las renovaciones». No obstante, el apartado 3 del artículo L. 122-5 de dicho código establece que «sin perjuicio de lo dispuesto en el presente artículo, podrán ser renovados en más de dos ocasiones, incluso por una duración total superior a 24 meses, sin que se consideren contratos de trabajo por tiempo indefinido, los contratos de trabajo de duración determinada celebrados: [...] 2. con los trabajadores temporales del sector del espectáculo, definidos en el artículo 4 de la [Ley modificada de 30 de julio de 1999]».

22. La Comisión sostiene que, en consecuencia, por lo que respecta a los trabajadores temporales del sector del espectáculo, el Derecho luxemburgués no prevé ninguna razón objetiva que permita evitar la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada. Afirma que, en su respuesta al escrito de requerimiento, el Gran Ducado de Luxemburgo se limitó a alegar que los contratos celebrados con los trabajadores temporales del sector del espectáculo, con arreglo al artículo L. 122-5 del code du travail, «siguen estando en todos los casos sometidos a los límites establecidos en los apartados 1 y 2 del artículo L. 122-1». Sin embargo, la Comisión aduce que, por el contrario, estas disposiciones excluyen a los trabajadores temporales del sector del espectáculo de toda protección. Asevera que, en efecto, por lo que respecta a estos trabajadores, los contratos, según el propio tenor de las disposiciones mencionadas, no están sujetos ni al requisito de que exista una razón objetiva que justifique la renovación de sus contratos de trabajo de duración determinada, ni a una limitación del número de renovaciones de estos contratos ni a una limitación de la duración acumulada de estos contratos.

23. Por otro lado, arguye que, en respuesta al dictamen motivado, el Gran Ducado de Luxemburgo modificó la naturaleza de su argumentación al alegar que, «en lo que atañe a los trabajadores temporales del sector del espectáculo, debe declararse que se trata de un sector de actividad donde es un uso empresarial corriente no recurrir al contrato de trabajo por tiempo indefinido debido a la naturaleza de la actividad ejercida y al carácter, por naturaleza temporal, de estos puestos». Pues bien, la Comisión pone en duda este análisis a la luz de los propios términos de la legislación luxemburguesa.

24. En primer lugar, la Comisión señala que el tenor del capítulo II del título II del code du travail, relativo al contrato de trabajo de duración determinada, subraya que se reconoce que el trabajo de los trabajadores temporales del sector del espectáculo no implica necesariamente la ejecución de tareas precisas y coyunturales. En efecto, a su juicio el artículo L. 122-1, apartado 1, de dicho código establece una regla mediante la cual los contratos de duración determinada pueden celebrarse excepcionalmente para la ejecución de tareas precisas y coyunturales, mientras que el apartado 2 de dicho artículo menciona varios ejemplos de aplicación de dicha norma. En cambio, el apartado 3 de ese artículo dispone que «sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1 y 2» también pueden celebrarse contratos de duración determinada con los trabajadores temporales del sector del espectáculo. La Comisión considera que de ello se desprende lógicamente que el artículo L. 122-1, apartado 3, del mencionado Código permite la celebración de contratos de duración determinada con trabajadores temporales del sector del espectáculo para ejecutar tareas más generales y/o estructurales o permanentes.

25. En segundo lugar, la Comisión sostiene que el artículo 4 de la Ley modificada de 30 de julio de 1999 contiene como único criterio de definición de «trabajador temporal del sector del espectáculo» una referencia al tipo de relación contractual, sin en tener en cuenta la naturaleza real de las actividades desempeñadas. Así, esta definición permite la contratación de trabajadores temporales del sector del espectáculo en situaciones que no son de naturaleza temporal.

26. A este respecto, la Comisión afirma que, aunque, para una gran parte de los trabajadores temporales del sector del espectáculo su contratación mediante sucesivos contratos de duración determinada puede estar justificada por razones objetivas, a saber, el que estos contratos se celebran en relación con un proyecto determinado en el sector del espectáculo, el empleador contrata a numerosos trabajadores, como, por ejemplo, los miembros permanentes de una orquesta y el personal básico de una compañía de teatro o de una emisora de televisión, sobre una base estable. Estos trabajadores son también «trabajadores temporales del sector del espectáculo», según la definición del Derecho luxemburgués, en la medida en que la relación contractual con su empleador cumple los criterios establecidos por la Ley modificada de 30 de julio de 1999.

27. Por consiguiente, la Comisión considera que la definición de trabajador temporal del sector del espectáculo en Derecho luxemburgués no requiere la existencia de razones objetivas que justifiquen la renovación de contratos de trabajo de duración determinada, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco, y que, por otro lado, no existe ningún elemento que permita distinguir a los trabajadores temporales del sector del espectáculo contratados de manera estable de los trabajadores que desempeñan su actividad en otros sectores de la economía en los que existe también una gran fluctuación de la carga de trabajo.

28. El Gran Ducado de Luxemburgo niega la existencia del incumplimiento reprochado.

29. Ante todo, en relación con el ámbito de aplicación del artículo L. 122-5, apartado 3, del code du travail, este Estado miembro refuta la alegación de la Comisión según la cual los trabajadores contratados sobre una base estable en el sector del espectáculo tienen la condición de «trabajador temporal del sector del espectáculo» en el sentido del Derecho luxemburgués, en la medida en que cumplen los criterios previstos por la Ley modificada de 30 de julio de 1999. El Gran Ducado de Luxemburgo alega que, para tener esta condición, un trabajador debe necesariamente ejercer su actividad en el sector del espectáculo de forma intermitente. Afirma que la propia expresión «trabajador temporal del sector del espectáculo» implica que existen fases de inactividad entre períodos de trabajo. De este modo, ese Estado miembro considera que, en la práctica, los trabajadores temporales del sector del espectáculo participan en proyectos individuales limitados en el tiempo, como la filmación de una obra cinematográfica o la representación de una obra de teatro.

30. Sostiene que corrobora esta apreciación el hecho de que las ayudas concedidas a los trabajadores temporales del sector del espectáculo en caso de desempleo involuntario, sobre la base del artículo 7 de dicha Ley, se calculan sobre una base diaria, en función de los días de inactividad transcurridos entre dos proyectos, y por el hecho de que el carnet de trabajador temporal del sector del espectáculo, que prevé el artículo 8 de la mencionada Ley, tiene por objeto recoger las actividades desarrolladas por el trabajador sobre una base diaria. En estas circunstancias, a su juicio, una lectura del artículo 4 de la misma Ley según la cual un trabajador fijo del sector del espectáculo tiene también la condición de «trabajador temporal del sector del espectáculo» carece de sentido.

31. Además, este Estado aduce que el artículo 2 del Reglamento gran ducal de 11 de julio de 1989 por el que se aplican los artículos L. 122-1, L. 122-4, L. 121-5 y L. 125-8 del Código laboral (règlement grand-ducal du 11 juillet 1989 portant application des articles L. 122-1, L. 122-4, L. 121-5 et L. 125-8 du code du travail) enuncia

expresamente los sectores de actividad, incluidos el de los artistas del espectáculo, en los que pueden celebrarse contratos de trabajo de duración determinada para aquellos puestos en los que es uso empresarial corriente no recurrir al contrato de trabajo por tiempo indefinido por la naturaleza de la actividad desarrollada y por el carácter, temporal por naturaleza, de esos puestos.

32. A continuación, el Gran Ducado de Luxemburgo subraya que el artículo L. 122-5, apartado 3, del code du travail está inspirado en consideraciones de orden social. En efecto, arguye que se desprende de los trabajos preparatorios de la Ley de 26 de mayo de 2004, por la que se modifica la Ley de 30 de julio de 1999 relativa a) al estatuto del artista profesional autónomo y del trabajador temporal en el sector del espectáculo, b) la promoción de la creación artística [loi du 26 mai 2004, modifiant la loi du 30 juillet 1999 concernant a) le statut de l'artiste professionnel indépendant et l'intermittent du spectacle, b) la promotion de la création artistique] que, dado que la conclusión de contratos de trabajo por tiempo indefinido puede resultar difícil para los trabajadores temporales del sector del espectáculo y que el estatuto del trabajador autónomo «freelance», al que podían recurrir muchos artistas y técnicos, se halla en numerosas ocasiones en el origen de situaciones precarias y de confusión jurídica, dicha disposición del code du travail se concibió para conceder a ese sector específico la posibilidad de celebrar repetidamente contratos de trabajo de duración determinada que otorgan ciertas garantías y ventajas al trabajador por cuenta ajena, en particular, en materia de seguridad social, a las que no tiene derecho el trabajador autónomo «freelance».

33. Por último, el Gran Ducado de Luxemburgo reconoce que, en Derecho luxemburgués, no existe duración máxima total, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra b), del Acuerdo marco, en lo que atañe a los sucesivos contratos de trabajo de duración determinada celebrados con los trabajadores temporales del sector del espectáculo, en el sentido del artículo 4 de la Ley modificada de 30 de julio de 1999, ni limitación del número de renovaciones de estos contratos, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra c), del Acuerdo marco. En cambio, según dicho Estado miembro, que se remite a la sentencia Márquez Somohano (C-190/13, EU:C:2014:146), apartado 45, la situación de estos trabajadores se caracteriza por la existencia de «razones objetivas», en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco y de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. En particular, asevera que estos trabajadores participan en proyectos individuales y limitados en el tiempo y que la posibilidad de que un empresario renueve contratos de trabajo de duración determinada con los mismos trabajadores produce una cierta flexibilidad y determinadas ventajas sociales. Afirma que, por otro lado, la Comisión reconoce que trabajar sobre la base de proyectos individuales es una razón objetiva que puede justificar el recurso a sucesivos contratos de duración determinada. A este respecto, el Gran Ducado de Luxemburgo recuerda que el Tribunal de Justicia declaró en la sentencia Kücük (C-586/10, EU:C:2012:39), apartado 56, que, cuando una razón objetiva se deriva de la naturaleza concreta de las tareas que han de desempeñarse, el que un empresario se vea obligado a recurrir a trabajadores contratados mediante contratos de trabajo de duración determinada de manera reiterada no implica la inexistencia de tal razón objetiva, en el sentido de la cláusula 5 del acuerdo marco, ni la existencia de abuso, en el sentido de dicha cláusula.

Apreciación del Tribunal de Justicia

34. La Comisión reprocha al Gran Ducado de Luxemburgo haber incumplido las obligaciones que le incumben en virtud de la cláusula 5 del Acuerdo Marco, al no existir en Derecho luxemburgués ninguna medida para evitar la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en lo que atañe a los trabajadores temporales en el sector del espectáculo.

35. Debe recordarse que la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco tiene por objeto alcanzar uno de los objetivos perseguidos por éste, en concreto imponer límites a la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, considerados fuente potencial de abusos en perjuicio de los trabajadores, estableciendo un cierto número de disposiciones protectoras mínimas con objeto de evitar la precarización de la situación de los asalariados (véase la sentencia Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartado 72 y jurisprudencia citada).

36. En efecto, como se desprende del párrafo segundo del preámbulo del Acuerdo marco y de los puntos 6 y 8 de las consideraciones generales de dicho Acuerdo marco, la estabilidad en el empleo se concibe como un componente primordial de la protección de los trabajadores, mientras que los contratos de trabajo de duración determinada sólo pueden responder simultáneamente a las necesidades de los empleadores y de los trabajadores en ciertas circunstancias (sentencia Mascolo y otros, EU:C:2014:2401, apartado 73 y jurisprudencia citada).

37. Por tanto, la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco impone a los Estados miembros, a efectos de evitar los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración

determinada, la adopción efectiva y vinculante de una o varias de las medidas que enumera cuando su Derecho interno no contemple medidas legales equivalentes. Las tres medidas enumeradas en el punto 1, letras a) a c), de dicha cláusula se refieren, respectivamente, a razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales, a la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada y al número de sus renovaciones (sentencia Mascolo y otros, EU:C:2014:2401, apartado 74 y jurisprudencia citada).

38. Los Estados miembros disponen a este respecto de un margen de apreciación, ya que tienen la opción de recurrir a una o varias de las medidas enunciadas en el artículo 5, apartado 1, letras a) a c), del Acuerdo marco, o incluso a medidas legales existentes equivalentes, y ello teniendo en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores (sentencia Mascolo y otros, EU:C:2014:2401, apartado 75 y jurisprudencia citada).

39. De ese modo, la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco asigna a los Estados miembros un objetivo general, consistente en la prevención de los abusos, dejándoles sin embargo la elección de los medios para alcanzarlo, mientras no pongan en peligro el objetivo o el efecto útil del Acuerdo marco (sentencia Mascolo y otros, EU:C:2014:2401, apartado 76 y jurisprudencia citada).

40. Por otro lado, como se desprende de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco y de conformidad con el párrafo tercero del preámbulo del Acuerdo marco y los apartados 8 y 10 de sus consideraciones generales, dentro del marco de la aplicación del Acuerdo marco los Estados miembros tienen la facultad de tener en cuenta las necesidades particulares de los distintos sectores de actividades y/o de las categorías de trabajadores de que se trate, siempre que ello este objetivamente justificado (véase, en este sentido, la sentencia Mascolo y otros, EU:C:2014:2401, apartado 70 y jurisprudencia citada).

41. En el presente asunto, es pacífico que la normativa nacional controvertida permite contratar a trabajadores temporales del sector del espectáculo en el marco de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, sin que se prevea ninguna medida que limite la duración máxima total de estos contratos o el número de renovaciones de éstos, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letras b) y c), del Acuerdo marco. En particular, como se desprende del propio tenor del artículo L. 122-5, apartado 3, del code du travail, los contratos de trabajo de duración determinada celebrados por los trabajadores temporales del sector del espectáculo, tal y como los define el artículo 4 de la Ley modificada de 30 de julio de 1999, pueden ser renovados más de dos veces, incluso por una duración total que supere los 24 meses, sin que se consideren contratos de trabajo por tiempo indefinido. Tampoco se discute que esta normativa no entraña, en lo que atañe a los trabajadores temporales del sector del espectáculo, medidas legales equivalentes a las enunciadas en la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco.

42. En estas circunstancias, la renovación de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada celebrados con estos trabajadores ha de estar justificada por una «razón objetiva», en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco.

43. Como indica el apartado 7 de las consideraciones generales del Acuerdo marco y según se desprende del apartado 37 de la presente sentencia, las partes signatarias de aquél estimaron, en efecto, que la utilización de los contratos de trabajo de duración determinada basada en razones objetivas constituye una forma de evitar abusos (sentencia Mascolo y otros, EU:C:2014:2401, apartado 86 y jurisprudencia citada).

44. En relación con el concepto de «razones objetivas», el Tribunal de Justicia ya ha afirmado que debe ser entendido en el sentido de que se refiere a las circunstancias específicas y concretas que caracterizan una determinada actividad y que, por tanto, pueden justificar en ese contexto particular la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada. Tales circunstancias pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran tales contratos y en las características inherentes a las mismas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro (sentencia Mascolo y otros, EU:C:2014:2401, apartado 87 y jurisprudencia citada).

45. En cambio, una disposición legislativa o reglamentaria nacional que se limitara a autorizar de manera general y abstracta la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada no se ajustaría a las exigencias que se han precisado en el anterior apartado de la presente sentencia. En efecto, una disposición de esta naturaleza, de carácter meramente formal, no permite deducir criterios objetivos y transparentes a fin de verificar si la renovación de tales contratos responde efectivamente a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto. Por tanto, tal disposición entraña un riesgo real de dar

lugar a una utilización abusiva de este tipo de contratos, por lo que no es compatible ni con el objetivo ni con el efecto útil del Acuerdo marco (sentencia Mascolo y otros, EU:C:2014:2401, apartado 88 y jurisprudencia citada).

46. En el caso de autos, en relación con la alegación del Gran Ducado de Luxemburgo según la cual los trabajadores temporales del sector del espectáculo participan, de hecho, en proyectos individuales y de duración limitada en el tiempo, debe señalarse que, aun suponiendo que tales proyectos impliquen, para el empresario, necesidades provisionales en materia de contratación y que tales necesidades puedan ser «razones objetivas» que justifiquen la renovación de contratos de trabajo de duración determinada, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco, este Estado miembro no explica de qué manera la normativa nacional exige que los trabajadores temporales del sector del espectáculo, en el sentido del Derecho luxemburgués, ejerzan sus funciones en el marco de tales proyectos. Por el contrario, como subraya la Comisión, se desprende del propio tenor del concepto de «trabajador temporal del sector del espectáculo», que figura en el artículo 4 de la Ley modificada de 30 de julio de 1999, que esta definición no versa sobre la naturaleza, temporal o no, de la actividad de estos trabajadores.

47. Por otro lado, como sostiene la Comisión, el propio tenor del artículo L. 122-1 del code du travail contradice la afirmación de que todo trabajador temporal del sector del espectáculo, en el sentido del Derecho luxemburgués, está contratado para la ejecución de proyectos de carácter temporal. En efecto, como se desprende de los apartados 7 y 24 de la presente sentencia, el apartado 1 de dicho artículo fija una regla mediante la cual los contratos de duración determinada pueden celebrarse excepcionalmente para ejecutar tareas precisas y coyunturales. El apartado 2 de dicho artículo menciona varios ejemplos de aplicación de dicha norma, entre los que figuran «los puestos de trabajos para los cuales, en determinados sectores de actividad, es de uso corriente empresarial no celebrar contratos de trabajo por tiempo indefinido por la naturaleza de la actividad desempeñada o el carácter, por naturaleza temporal, de estos puestos; mediante decreto gran ducal se establecerá una lista de sectores y puestos de trabajo». En cambio, el apartado 3 del mismo artículo dispone que se pondrán celebrar contratos de trabajo de duración determinada con los trabajadores temporales del sector del espectáculo «sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1 y 2».

48. De ello se desprende que las tareas confiadas a los trabajadores temporales del sector del espectáculo no deben satisfacer necesariamente los criterios de precisión y de carácter coyuntural establecidos en el artículo L. 122-1 del code du travail y que, en consecuencia, que la actividad ejercida por estos trabajadores no tiene necesariamente carácter provisional. De este modo, debe declararse que la normativa luxemburguesa en cuestión no impide a los empresarios celebrar sucesivos contratos de trabajo de duración determinada con trabajadores temporales del sector del espectáculo para satisfacer necesidades permanentes y estructurales en materia de personal.

49. No puede cuestionar esta conclusión la alegación, expuesta en el apartado 31 de la presente sentencia, basada en las disposiciones del Reglamento gran ducal de 11 de julio de 1989. En efecto, mediante esta alegación, el Gran Ducado de Luxemburgo se limita a afirmar que este Reglamento permite celebrar contratos de trabajo de duración determinada en el sector de los artistas del espectáculo para cubrir puestos de trabajo para los cuales es de uso corriente empresarial no celebrar contratos de trabajo por tiempo indefinido por el carácter, por naturaleza temporal, de estos puestos. No obstante, este Estado miembro no explica de qué modo ese Reglamento afecta al ámbito de aplicación de la excepción prevista en el artículo L. 122-1, apartado 3, del code du travail, que, como se desprende de los apartados 7, 47 y 48 de la presente sentencia, permite a los empresarios contratar a trabajadores temporales del sector del espectáculo sobre la base de contratos de trabajo de duración determinada también para tareas que por naturaleza no son temporales, o la interpretación que procede darle. Por lo tanto, la situación jurídica de los trabajadores temporales del sector del espectáculo que resulta de las disposiciones del Derecho nacional controvertidas, tal y como se han presentado al Tribunal de Justicia, no cumple las exigencias de claridad y precisión que deben caracterizar a las medidas nacionales de transposición (véase, en este sentido, la sentencia Comisión/España, C-151/12, EU:C:2013:690, apartado 33 y jurisprudencia citada).

50. En estas circunstancias, aun suponiendo que la normativa nacional controvertida persiga el objetivo invocado por el Gran Ducado de Luxemburgo, a saber, procurar una cierta flexibilidad y ventajas sociales a los trabajadores temporales del sector del espectáculo ofreciendo a sus empresarios la posibilidad de contratar a estos trabajadores de manera recurrente sobre la base de contratos de trabajo de duración determinada, tal objetivo no puede hacer que esta normativa sea conforme con la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco, ya que no permite demostrar la existencia de circunstancias específicas y concretas que caractericen la actividad de que se trate y que, por tanto, puedan justificar en ese contexto particular la utilización sucesiva de

contratos de trabajo de duración determinada, con arreglo a la jurisprudencia recordada en el apartado 44 de la presente sentencia.

51. Si bien, ciertamente, como se ha señalado en el apartado 40 de la presente sentencia, un Estado miembro tiene derecho, al aplicar la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco, a tener en cuenta las necesidades particulares de un sector específico, este derecho no puede entenderse en el sentido de que le permite eximirse de respetar, en relación con ese sector, la obligación de establecer una medida adecuada para evitar, y, en su caso, sancionar, la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada. En efecto, el permitir a un Estado miembro invocar un objetivo como la flexibilidad que se desprende del uso de contratos de trabajo de duración determinada para eximirse de esta obligación iría en contra de uno de los objetivos perseguidos por el Acuerdo marco, recordado en los apartados 35 y 36 de la presente sentencia, a saber, la estabilidad en el empleo, concebida como un elemento fundamental de la protección de los trabajadores, y también podría reducir de manera importante las categorías de personas que pueden beneficiarse de las medidas protectoras establecidas en la cláusula 5 del Acuerdo marco.

52. Por consiguiente, es necesario señalar que se deduce de los elementos aportados al Tribunal de Justicia en el marco del presente asunto que la normativa luxemburguesa controvertida no incluye medidas para evitar el recurso abusivo a sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco, en lo que atañe a los trabajadores temporales en el sector del espectáculo, contrariamente a la jurisprudencia recordada en el apartado 37 de la presente sentencia. En consecuencia, debe considerarse fundado el recurso interpuesto por la Comisión.

53. Habida cuenta de las consideraciones precedentes, procede declarar que el Gran Ducado de Luxemburgo ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud de la cláusula 5 del Acuerdo marco, al mantener excepciones a las medidas que tienen por objeto evitar la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada celebrados con los trabajadores temporales en el sector del espectáculo.

Costas

54. En virtud del artículo 138, apartado 1, del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia, la parte que pierda el proceso será condenada en costas, si así lo hubiera solicitado la otra parte. Por haber pedido la Comisión que se condene en costas al Gran Ducado de Luxemburgo y haberse declarado el incumplimiento, procede condenarle en costas.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Tercera) decide:

1) Declarar que el Gran Ducado de Luxemburgo ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud de la cláusula 5 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la 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, al mantener excepciones a las medidas que tienen por objeto evitar la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada celebrados con los trabajadores temporales en el sector del espectáculo.

2) Condenar en costas al Gran Ducado de Luxemburgo.

Firmas

* Lengua de procedimiento: francés.

Fuente: sitio internet del Tribunal de Justicia.