

Precariedad laboral y doble discriminación por el tipo normativo de modalidad contractual y por razón de género.

Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Tercera) de 3 de octubre de 2019 (asunto C-274/18).

José Luis Monereo Pérez

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada.
Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*

Sara Guindo Morales

Contratada Predoctoral FPU. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada.

Resumen: *Este texto analiza la STJUE (Sala Tercera) de fecha 3 de octubre de 2019 (asunto C-274/18) que resuelve una petición de decisión prejudicial planteada por el Tribunal de lo Laboral y Social de Viena (Austria) y que tiene por objeto la interpretación de la cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, incluida en el Anexo de la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES, así como de los artículos 2.1.b) y 19.1 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.*

Palabras clave: *Discriminación, discriminación indirecta, mujeres y hombres, trabajo a tiempo parcial, principio pro rata temporis, carga de la prueba.*

Abstract: *This text analyses the Judgement of the CJEU (Third Chamber) of 3 October 2019 (Case C-274/18) that resolves a request for a preliminary ruling from the Labour and Social Court of Vienna (Austria) and that concerns the interpretation of Clause 4 of the Framework Agreement on Part-time Work, included in the Annex of the Council Directive 97/81/EC, of 15 December 1997, concerning the Framework Agreement on Part-time Work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC, as well as of Articles 2.1.b) and 19.1 of the Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council, of 5 July 2006, on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation.*

Keywords: *Discrimination, indirect discrimination, women and men, part-time work, pro rata temporis principle, burden of proof.*

“Cualquiera que conozca algo de historia sabe que los grandes cambios sociales son imposibles sin el fermento femenino. El progreso social puede medirse exactamente por la posición social del sexo femenino”

Karl Marx Carta a Kugelmann, 1868

I. Introducción

Esta sentencia del TJUE tiene por objeto la resolución de una petición de decisión prejudicial planteada, de conformidad con el artículo 267.1 del TFUE, en virtud del cual, *“el Tribunal de Justicia de la Unión Europea será competente para pronunciarse, con carácter prejudicial: a) sobre la interpretación de los Tratados; b) sobre la validez e interpretación de los actos adoptados por las instituciones, órganos u organismos de la Unión”*, por el Tribunal de lo Laboral y Social de Viena.

Petición de decisión prejudicial que tiene por objeto la interpretación de la cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, celebrado el 6 de junio de 1997, incluida en el Anexo de la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES -en adelante y para simplificar, Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial-, así como de los artículos 2.1.b) y 19.1 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación -en adelante y para simplificar, Directiva 2006/54/CE-.

Y que se ha presentado en el litigio entre la Sra. Mino Schuch-Ghannadan y la Universidad de Medicina de Viena (Austria) en relación con la solicitud de la trabajadora de que se declare la continuación por tiempo indefinido de su relación laboral con dicha Universidad.

En definitiva, en este asunto se dilucida sobre una doble posible diferencia de trato o discriminación contenida en una ley austriaca contraria al Derecho de la Unión: en primer lugar, por la mayor duración determinada de los contratos de trabajo a tiempo parcial -en comparación con la menor duración determinada de los contratos de trabajo a tiempo completo- y, en segundo lugar e, indirectamente, por razón de sexo.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Tercera).

Fecha de la sentencia: 3 de octubre de 2019.

Asunto: C-274/18.

ECLI: ECLI:EU:C:2019:828.

Fuente: CURIA.

Ponente: Sra. Dña. A. Prechal.

Votos particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

La trabajadora estuvo empleada desde el día 9 de septiembre del año 2002 hasta el día 30 de abril del año 2014 -por tanto, durante casi 12 años- como investigadora científica por la Universidad de Medicina de Viena en virtud de varios y consecutivos contratos de investigación de duración determinada, celebrados tanto a tiempo parcial como a tiempo completo.

Razón por la cual, recurrió al Tribunal de lo Laboral y Social de Viena con la finalidad de que se declarase la continuación de su relación laboral con tal Universidad más allá del 30 de abril de 2014.

Mediante Sentencia de 2 de junio de 2016, el Tribunal de lo Laboral y Social de Viena desestimó el recurso interpuesto por la empleada, con fundamento en que la Universidad tenía derecho a prorrogar las relaciones laborales con la parte demandante con el límite máximo de 12 años.

Tras dicha desestimación, la trabajadora apeló ante el Tribunal Superior Regional de Viena (Austria), el cual anuló la Sentencia del Tribunal de lo Laboral y Social de Viena en base a que este último no había examinado de manera suficiente la conformidad del artículo 109.2 de la *Universitätsgesetz* 2002 con el Derecho de la Unión.

Como consecuencia de lo anterior, el Tribunal Superior Regional de Viena devolvió el asunto al órgano jurisdiccional remitente, esto es, al Tribunal de lo Laboral y Social de Viena, le ordenó que permitiera a la Universidad de Medicina de Viena presentar observaciones y, en su caso, aportara pruebas sobre si dicho precepto de la ley nacional perjudicaba especialmente a las mujeres con respecto a los hombres y, si así fuera el caso, que determinara si tal desigualdad de trato estaba justificada.

A lo que el Tribunal de lo Laboral y Social de Viena puntualizó que el artículo 109.2 de la *Universitätsgesetz* 2002 supone una excepción de las normas habituales del Derecho del trabajo, ya que los tribunales austriacos, en principio, consideran ilegal el encadenamiento de dos o más contratos de trabajo de duración determinada, a no ser que exista una justificación objetiva para ello.

Por lo que atañe al Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, el Tribunal de lo Laboral y Social de Viena se pregunta sobre la compatibilidad o incompatibilidad del artículo 109.2 de la *Universitätsgesetz* 2002 con la cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, en la medida en que la disposición nacional establece una duración máxima de las relaciones laborales de duración determinada mayor para los trabajadores contratados a tiempo parcial que para los trabajadores contratados a tiempo completo.

Motivo por el cual, entiende que esta norma puede considerarse como la aplicación del principio *pro rata temporis* contenido en la cláusula 4.2 de dicho Acuerdo, debido a que, durante la relación laboral, los trabajadores contratados a tiempo parcial adquieren menos conocimientos y experiencia que los contratados a tiempo completo, por lo que, en este concreto caso, sería necesario examinar si es conveniente recurrir a tal principio, sin tener que comprobar si existen razones objetivas que justifiquen la medida en cuestión.

Mientras que, por lo que se refiere a la Directiva 2006/54/CE, con el propósito último de apreciar si la normativa nacional conlleva o no una discriminación indirecta por razón de sexo, el Tribunal de lo Laboral y Social de Viena considera que procede tomar como grupo de referencia a los empleados de todas las universidades de Austria incluidas en el ámbito de aplicación de la *Universitätsgesetz* 2002 y comparar el porcentaje de mujeres y de hombres empleados a tiempo parcial cubiertos por dicha medida, por lo que, en este particular caso y en virtud del artículo 19.1 de la Directiva 2006/54/CE, estima que corresponde a la parte que se considere perjudicada por una discriminación indirecta fundamentar su existencia.

Así pues, ante esta situación, el órgano jurisdiccional remitente decidió suspender el procedimiento y plantear al TJUE las tres siguientes cuestiones de prejudicialidad:

1. ¿Debe aplicarse el principio *pro rata temporis* de la cláusula 4.2 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, en relación con el principio de no discriminación consagrado en la cláusula 4.1, a una normativa legal con arreglo a la cual la duración total de una serie de relaciones laborales consecutivas de una trabajadora de una universidad austriaca empleada a tiempo completo en proyectos de

financiación externa o proyectos de investigación es de 6 años, pero de 8 años si se trata de un empleo a tiempo parcial y, además, si existe una justificación objetiva, en particular para la continuación o culminación de proyectos de investigación o de publicaciones, se permite una única prórroga hasta un total de 10 años en el caso de empleos a tiempo completo y de 12 años en el caso de empleos a tiempo parcial?

2. ¿Constituye una normativa legal como la expuesta en la primera cuestión prejudicial una discriminación indirecta por razón de sexo a efectos del artículo 2.1.b) de la Directiva 2006/54/CE si en el conjunto de trabajadores afectados por esta normativa hay un porcentaje significativamente superior de mujeres que de hombres?

3. ¿Debe interpretarse el artículo 19.1 de la Directiva 2006/54/CE en el sentido de que una mujer que, encontrándose comprendida en el ámbito de aplicación de una normativa legal como la descrita en la primera cuestión prejudicial planteada, alega ser discriminada indirectamente por razón de sexo porque el número de mujeres en empleo a tiempo parcial es significativamente mayor que el de hombres, debe acreditar este hecho, en particular la afectación significativamente mayor de las mujeres desde el punto de vista estadístico, aportando cifras estadísticas concretas o hechos concretos y presentando elementos de prueba adecuados?

IV. Posiciones de las partes

Por un lado, la Sra. Schuch-Ghannadan alegó lo siguiente:

1. Que el período máximo autorizado para las relaciones laborales de duración determinada, que era de 8 años en su caso, ya había transcurrido en fecha de 30 de abril de 2014.

2. Que el artículo 109.2 de la de la Universitätsgesetz 2002 discrimina a los trabajadores a tiempo parcial en comparación con los trabajadores a tiempo completo.

Lo anterior, en base a que el hecho de que los trabajadores a tiempo parcial con contrato de duración determinada trabajen en la Universidad durante un periodo más largo que los trabajadores a tiempo completo con contrato de duración determinada, puede reducir o aplazar, en mayor medida para los trabajadores contratados a tiempo parcial que para los trabajadores contratados a tiempo completo la posibilidad de acceder a un contrato por tiempo indefinido.

3. Que el artículo 109.2 de la de la Universitätsgesetz 2002 perjudica especialmente a las mujeres frente a los hombres, ya que trabajan a tiempo completo en menor número. Motivo por el cual, a falta de justificación objetiva, considera que esta diferencia de trato constituye una discriminación indirecta por razón de sexo contraria al Derecho de la Unión.

Por otro lado, la parte demandada sostuvo que, en este caso, estaba justificada la prórroga por un máximo de 12 años de la duración máxima de los contratos sucesivos de duración determinada, debido a que el último contrato de duración determinada se había celebrado para que la trabajadora pudiera continuar un proyecto y terminar unas tareas en el marco de dicho proyecto.

Además, según afirma la Universidad de Viena, el hecho de que los trabajadores a tiempo parcial con contrato de duración determinada puedan trabajar, en una Universidad, durante un período más largo que los trabajadores a tiempo completo con contrato de duración determinada constituye una ventaja para los primeros con respecto a los segundos, debido a la dificultad, para el personal al que se aplica dicha normativa, de acceder a un contrato de trabajo por tiempo indefinido en las universidades.

Por último, la parte demandada sostiene que la diferencia de trato contenida en el artículo 109.2 de la Universitätsgesetz 2002 puede justificarse por razones objetivas, puesto que el nivel de conocimientos y de experiencia que pueden adquirir los trabajadores a tiempo parcial en el marco de sus relaciones laborales es inferior al que

adquieren los trabajadores a tiempo completo comparables, por lo que si esas dos categorías de trabajadores estuvieran sometidas a la misma duración máxima de las relaciones laborales de duración determinada, los trabajadores a tiempo parcial estarían en desventaja al disponer de menos tiempo para efectuar investigaciones y publicaciones científicas, elementos primordiales para implantarse en el ámbito universitario al final de dicho periodo.

Una vez el Tribunal Superior Regional de Viena devolvió el asunto al órgano jurisdiccional remitente, esto es, al Tribunal de lo Laboral y Social de Viena, le ordenó que permitiera a la Universidad presentar observaciones y, en su caso, aportara pruebas sobre si dicho precepto nacional perjudicaba especialmente a las mujeres con respecto a los hombres y, si así fuera el caso, que determinara si estaba justificada tal desigualdad de trato.

Así pues, por un lado, la parte demandada alegó que el Tribunal Superior Regional de Viena realizó una apreciación incorrecta de la carga de la alegación y de la prueba de la discriminación al declarar que recaía sobre ella la carga de probar la inexistencia de discriminación.

Al parecer de la Universidad, la trabajadora no fundamentó la existencia de una discriminación indirecta por razón de sexo, es decir, no expuso de manera argumentada y concreta de qué modo la aplicación del artículo 109.2 de la *Universitätsgesetz 2002* conllevaba una discriminación de las trabajadoras de sexo femenino con respecto a los trabajadores de sexo masculino.

Por otra parte, sostiene que los contratos de trabajo por tiempo indefinido son muy reducidos en el ámbito de la Universidad, así como que el artículo 109.2 de dicha normativa nacional permite a sus empleados trabajar durante más tiempo para ella.

Finalmente, considera que, con el objetivo de apreciar si dicho precepto legal incide de manera negativa en las mujeres, es necesario tomar como marco de referencia la situación común a todas las universidades austriacas, pero que, sin embargo, al no poder tener acceso a dichos datos, por lo que a ella se refiere, el porcentaje de trabajadores con contrato de trabajo de duración determinada y comprendidos en el ámbito de aplicación del artículo 109.2 de la *Universitätsgesetz 2002* es de un 79% para las mujeres y de un 75% para los hombres.

Mientras que la parte demandante sostuvo que una medida que puede afectar a un porcentaje más elevado de mujeres que de hombres se presume que constituye una discriminación indirecta, de manera que corresponde a la otra parte aportar la prueba en contrario.

En su opinión, dado que la Universidad de Medicina de Viena no presentó cifras de otras universidades sujetas a la *Universitätsgesetz 2002* así como tampoco probó la existencia de una justificación objetiva, ello determina la acreditación de una discriminación indirecta por razón de sexo.

V. Normativa aplicable al caso

Para una correcta comprensión de la sentencia que se comenta, reproducimos a continuación las concretas cláusulas, considerandos y preceptos tanto del Derecho de la UE como del Derecho nacional austriaco que han de ser tenidos en cuenta para resolver la petición de decisión prejudicial planteada por el Tribunal de lo Laboral y Social de Viena ante el TJUE.

Por un lado, en cuanto al Derecho de la Unión, en primer lugar, la cláusula 4, apartados primero y segundo, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, titulada “principio de no discriminación”, se encuentra redactada como sigue: “1. *Por lo que respecta a las condiciones de empleo, no podrá tratarse a los trabajadores a tiempo parcial de una manera menos favorable que a los trabajadores a tiempo completo comparables por el simple motivo de que trabajen a tiempo parcial, a menos*

que se justifique un trato diferente por razones objetivas. 2. Cuando resulte adecuado, se aplicará el principio de *pro rata temporis*”.

En segundo lugar, el considerando número 30 de la Directiva 2006/54/CE dispone que *“la adopción de normas sobre la carga de la prueba tiene una gran importancia para garantizar el respeto efectivo del principio de igualdad de trato. Por consiguiente, tal como sostiene el Tribunal de Justicia, deben adoptarse disposiciones para garantizar que la carga de la prueba recaiga en la parte demandada cuando a primera vista haya un caso de discriminación, excepto en relación con los procedimientos en que sea el Tribunal o el órgano nacional competente quien deba instruir los hechos. Sin embargo, es necesario precisar que la apreciación de los hechos de los que pueda resultar la presunción de haberse producido una discriminación directa o indirecta sigue correspondiendo al órgano nacional competente, con arreglo al Derecho nacional o a las prácticas nacionales. Más aún, los Estados miembros están facultados para introducir, en todas las fases de los procedimientos, un régimen probatorio que resulte más favorable a la parte demandante”*.

En tercer lugar, el artículo 2.1.b) de la Directiva 2006/54/CE, rubricado “definiciones”, expresa que, a efectos de la presente Directiva, se entiende por discriminación indirecta *“la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios”*.

Y, en cuarto lugar, el artículo 19.1 de la Directiva 2006/54/CE estipula que *“los Estados miembros adoptarán con arreglo a sus sistemas judiciales nacionales las medidas necesarias para que, cuando una persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, del principio de igualdad de trato presente, ante un órgano jurisdiccional u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta, corresponda a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato”*.

Por otro lado, en cuanto al Derecho nacional austriaco, existen únicamente dos preceptos de la *Universitätsgesetz 2002* a tener en consideración en este concreto caso:

- El artículo 6.1, en virtud del cual, *“esta Ley Federal se aplicará a las siguientes universidades: (...) MUW”* -esto es, a la Universidad de Medicina de Viena-

- El artículo 109, que establece lo siguiente: *“1. Los contratos de trabajo podrán celebrarse por tiempo indefinido o de duración determinada. Salvo disposición en contra de esta Ley Federal, los contratos de trabajo de duración determinada tendrán una duración máxima de 6 años so pena de invalidez. 2. Únicamente será lícita la sucesión de [contratos consecutivos] de duración determinada en relación con trabajadores empleados con motivo de proyectos financiados por terceros o proyectos de investigación y con el personal asignado exclusivamente a la docencia, así como con el personal de sustitución. La duración total de los contratos de trabajo consecutivos de un trabajador no podrá exceder de 6 años, o de 8 años en el caso de empleo a tiempo parcial. Se autoriza una prórroga única por un máximo de 10 años, y de 12 años en total en el caso de empleo a tiempo parcial, si existe una justificación objetiva, en particular, la continuación o la finalización de proyectos de investigación y de publicaciones”*.

VI. Doctrina básica

En primer lugar, el TJUE comienza resolviendo el presente litigio mediante la realización de una observación preliminar en cuanto al alcance de las cuestiones prejudiciales, manifestando que, mediante ellas, el Tribunal de lo Laboral y Social de Viena se ha limitado a solicitar únicamente la interpretación de la cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, así como de los artículos 2.1.b) y 19

de la Directiva 2006/54/CE, no de la cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada.

Ello, a pesar de que la Comisión Europea ya sostuvo que el artículo 109.2 de la *Universitätsgesetz* 2002 no constituye una transposición suficiente de la cláusula 5.1 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada.

Por ende, expresa el Tribunal de Luxemburgo que de la petición de decisión prejudicial planteada se desprende expresamente que el órgano jurisdiccional remitente considera que el artículo 109.2 de la *Universitätsgesetz* 2002 constituye una transposición suficiente y lícita de dicha cláusula, por lo que Tribunal de lo Laboral y Social de Viena entiende que no precisa aclaraciones acerca de la posible incidencia de la cláusula 5.1 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada en la respuesta que debe darse a las cuestiones prejudiciales planteadas ante el TJUE.

Por lo que, en definitiva y en base a lo anterior, el TJUE dispone que no puede ampliar el objeto de las cuestiones prejudiciales planteadas examinándolas no solamente a la luz de la cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial y de los artículos 2.1.b) y 19.1 de la Directiva 2006/54/CE, sino también de la cláusula 5.1 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada.

En segundo lugar, el TJUE resuelve la primera cuestión prejudicial planteada declarando que corresponde al Tribunal de lo Laboral y Social de Viena apreciar, en el contexto específico de los trabajos a que se refiere el artículo 109.2 de la *Universitätsgesetz* 2002 y, en particular, de las tareas desempeñadas por la trabajadora demandante en ese marco, si existe un vínculo particular entre la naturaleza de la función ejercida y la experiencia que proporciona el ejercicio de esta función a la luz del número de horas de trabajo efectuadas y, en su caso, si el tiempo necesario para terminar las investigaciones y garantizar la publicación de sus resultados puede justificar la normativa nacional controvertida. A lo que añade que corresponde también a dicho órgano jurisdiccional el hecho de comprobar, en caso afirmativo, si tal normativa es proporcional al objetivo invocado.

Mientras que, por otro lado, el Tribunal de Luxemburgo no considera tal normativa como una aplicación del principio *pro rata temporis*, con fundamento en que la duración máxima de las relaciones laborales consecutivas se prorroga dos años para todos los trabajadores contratados a tiempo parcial, no siendo, por tanto, proporcional a las horas realmente trabajadas.

En tercer lugar, el TJUE resuelve la segunda cuestión prejudicial planteada - mediante su tratamiento conjunto con la tercera- en el sentido de afirmar que, en el supuesto de que el Tribunal de lo Laboral y Social de Viena, basándose en los datos estadísticos aportados y, en su caso, en otros elementos de hecho pertinentes, llegue a la conclusión de que la *Universitätsgesetz* 2002 sitúa a las mujeres en desventaja particular con respecto a los hombres porque afecte a un porcentaje significativamente mayor de mujeres que de hombres, tal normativa nacional sería contraria al artículo 2.1.b) de la Directiva 2006/54/CE, salvo que pueda justificarse objetivamente a la luz de todos los hechos y circunstancias del litigio principal con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

En cuarto lugar, el Tribunal de Luxemburgo resuelve la tercera cuestión prejudicial planteada afirmando que ya ha declarado que, aunque el artículo 19.1 de la Directiva 2006/54/CE no prevé a favor de una persona, que se considere perjudicada por la no observancia, en lo que a ella se refiere, del principio de igualdad de trato, un derecho específico a acceder a información para que le sea posible acreditar hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta conforme a dicho precepto, el hecho de no poder acceder a información o a datos estadísticos pertinentes -porque no estén disponibles o sean difícilmente accesibles-, en el contexto de la prueba de tales hechos, puede frustrar la consecución del objetivo perseguido por tal Directiva, privando de este modo a dicha disposición de su efecto útil.

Razón por la cual, teniendo en cuenta la necesidad de garantizar la eficacia del artículo 19.1 de la Directiva 2006/54/CE, esta disposición debe interpretarse en el sentido de que permite que un trabajador que se considere perjudicado por una discriminación indirecta por razón de sexo fundamente una presunción de discriminación basándose en datos estadísticos generales concernientes al mercado de trabajo en el Estado miembro de la UE de que se trate, en el supuesto de que no quepa esperar que el interesado presente datos más concretos relativos al grupo de trabajadores pertinente, por ser difícilmente accesibles o incluso no estar disponibles.

Por último, la Universidad de Medicina de Viena solicitó al TJUE que, en caso de que declarara que una norma nacional como el artículo 109.2 de la *Universitätsgesetz 2002* constituye una discriminación de los trabajadores contratados a tiempo parcial prohibida por la cláusula 4.1 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, limitase en el tiempo los efectos jurídicos de la sentencia dictada, por motivos de seguridad jurídica.

En este sentido, dicha Universidad alega que numerosos contratos de trabajo de duración determinada se celebraron de buena fe con trabajadores a tiempo parcial sobre la base del artículo 109.2 de dicha normativa nacional. A lo que adiciona que existe un riesgo de graves consecuencias económicas, debido a que una gran cantidad de contratos de duración determinada deberían transformarse entonces en contratos por tiempo indefinido.

A lo que contesta el Tribunal de Luxemburgo que solo con carácter excepcional puede, aplicando el principio general de seguridad jurídica inherente al ordenamiento jurídico de la UE, limitar la posibilidad de que los interesados invoquen una disposición por él interpretada con el fin de cuestionar relaciones jurídicas establecidas de buena fe.

Pero que, para poder decidir dicha limitación, es necesario que concurren dos criterios esenciales: en primer lugar, la buena fe de los círculos interesados y, en segundo lugar, el riesgo de trastornos graves.

Por lo que se refiere al primero de los dos criterios esenciales, es decir, a la buena fe de los círculos interesados, a juicio del Tribunal de Luxemburgo, no es suficiente con que la Universidad de Medicina de Viena afirme únicamente que se celebraron de buena fe numerosos contratos de duración determinada sobre la base del artículo 109.2 de la *Universitätsgesetz 2002*.

Mientras que, por lo que se refiere al segundo de los dos criterios esenciales, esto es, el riesgo de trastornos graves, el TJUE afirma que la Universidad de Medicina de Viena no ha proporcionado ningún elemento concreto en cuanto al número de relaciones jurídicas afectadas o a la naturaleza y alcance de las repercusiones económicas de la sentencia, de manera que no queda demostrada la existencia de un riesgo de trastornos graves que justifique la limitación en el tiempo de los efectos de la sentencia.

Por todo ello, en suma, el TJUE decide no limitar en el tiempo los efectos jurídicos de la sentencia dictada.

VII. Parte dispositiva

En virtud de todas las consideraciones anteriores, el TJUE ha declarado lo siguiente:

En primer lugar, que la cláusula 4.1, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal -la *Universitätsgesetz 2002*- que establece, para los trabajadores con contrato de duración determinada a los que se aplica, una duración máxima de las relaciones laborales más larga para los trabajadores a tiempo parcial que para los trabajadores a tiempo completo comparables, a no ser que tal diferencia de trato se justifique por razones objetivas y sea proporcionada en relación

con dichas razones, extremo que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente -esto es, al Tribunal de lo Laboral y Social de Viena-.

En segundo lugar, que la cláusula 4.2 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial debe interpretarse en el sentido de que el principio de *pro rata temporis* -en proporción del tiempo- que ahí se contiene no se aplica a dicha normativa austriaca.

En tercer lugar, que el artículo 2.1.b) de la Directiva 2006/54/CE debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal -la *Universitätsgesetz 2002*- que establece, para los trabajadores con contrato de duración determinada a los que se aplica, una duración máxima de las relaciones laborales más larga para los trabajadores a tiempo parcial que para los trabajadores a tiempo completo comparables, si se demuestra que tal normativa afecta de manera negativa a un porcentaje significativamente mayor de trabajadoras que de trabajadores y, asimismo, si dicha normativa no puede justificarse objetivamente con una finalidad legítima o los medios para alcanzar la finalidad no son adecuados y necesarios.

Y, en cuarto lugar, que el artículo 19.1 de la Directiva 2006/54/CE debe interpretarse en el sentido de que no exige que la parte que se considere perjudicada por tal discriminación presente, para demostrar una presunción de discriminación, estadísticas o hechos concretos referidos a los trabajadores afectados por la normativa nacional controvertida -la *Universitätsgesetz 2002*-, si dicha parte no tiene acceso a tales estadísticas o hechos o únicamente puede acceder a ellos con grandes dificultades.

VIII. Pasajes decisivos

Sobre las observaciones preliminares, por un lado, los apartados 28 y 29 de la presente sentencia establecen lo siguiente: *“a este respecto, procede señalar que la Comisión Europea sostuvo, tanto en sus observaciones escritas como en la vista ante el Tribunal de Justicia, que el artículo 109, apartado 2, de la UG no constituye una transposición suficiente de la cláusula 5, punto 1, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada. Sin embargo, como se ha señalado en el apartado 21 de la presente sentencia, de la petición de decisión prejudicial se desprende expresamente que el órgano jurisdiccional remitente considera que el artículo 109, apartado 2, de la UG constituye una transposición suficiente y lícita de dicha cláusula. Por lo tanto, el órgano jurisdiccional remitente estima que no precisa aclaraciones acerca de la posible incidencia de la cláusula 5, punto 1, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada en la respuesta que debe darse a las cuestiones planteadas”* y, por otro, el apartado 32 dispone que *“en estas circunstancias, el Tribunal de Justicia no puede ampliar, en el caso de autos, el objeto de las cuestiones planteadas examinándolas no solamente a la luz de la cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial y de los artículos 2, apartado 1, letra b), y 19, apartado 1, de la Directiva 2006/54, sino también de la cláusula 5, punto 1, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada”*.

En cuanto a la primera cuestión prejudicial planteada, los apartados 40 y 41 de la presente sentencia estipulan que *“corresponde al órgano jurisdiccional remitente apreciar, en el contexto específico de los trabajos a los que se refiere el artículo 109, apartado 2, de la UG y, en particular, de las tareas desempeñadas por la demandante en ese marco, si existe dicho vínculo particular entre la naturaleza de la función ejercida y la experiencia que proporciona el ejercicio de esta función a la luz del número de horas de trabajo efectuadas y, en su caso, si el tiempo necesario para terminar las investigaciones y garantizar la publicación de sus resultados puede justificar la normativa nacional controvertida en el litigio principal. En caso afirmativo, corresponde a dicho órgano jurisdiccional comprobar si esa normativa es proporcionada al objetivo invocado. Por último, por lo que respecta al tema de si el principio de *pro rata temporis* se aplica a una normativa como la controvertida en el litigio principal, resulta que no cabe considerar tal normativa como una aplicación de*

dicho principio, dado que la duración máxima de las relaciones laborales consecutivas se prorroga dos años para todos los trabajadores a tiempo parcial y, por lo tanto, no es proporcional a las horas realmente trabajadas”.

Acerca de la segunda cuestión prejudicial planteada, el apartado 49 de la presente sentencia expresa que *“en el supuesto de que el órgano jurisdiccional remitente, basándose en los datos estadísticos aportados y, en su caso, en otros elementos de hecho pertinentes, llegue a la conclusión de que la normativa nacional controvertida en el litigio principal sitúa a las mujeres en desventaja particular con respecto a los hombres, tal normativa sería contraria al artículo 2, apartado 1, letra b), de la Directiva 2006/54, salvo que pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios”.*

En lo referente a la tercera cuestión prejudicial planteada, el apartado 56 de la presente sentencia establece que *“habida cuenta, en particular, de la necesidad de garantizar la eficacia del artículo 19, apartado 1, de la Directiva 2006/54, esta disposición debe interpretarse, como señaló el Abogado General en el punto 63 de sus conclusiones, en el sentido de que permite que un trabajador que se considere perjudicado por una discriminación indirecta por razón de sexo fundamente una presunción de discriminación basándose en datos estadísticos generales relativos al mercado de trabajo en el Estado miembro de que se trate, en el supuesto de que no quepa esperar que el interesado presente datos más concretos relativos al grupo de trabajadores pertinente, por ser difícilmente accesibles o incluso no estar disponibles”.*

Finalmente, respecto a la limitación en el tiempo de los efectos de la presente sentencia, el apartado 61 de la sentencia declara que *“solo con carácter excepcional puede el Tribunal de Justicia, aplicando el principio general de seguridad jurídica inherente al ordenamiento jurídico de la Unión, limitar la posibilidad de que los interesados invoquen una disposición por él interpretada con el fin de cuestionar relaciones jurídicas establecidas de buena fe. Para poder decidir dicha limitación, es necesario que concurren dos criterios esenciales, a saber, la buena fe de los círculos interesados y el riesgo de trastornos graves”,* mientras que el apartado 68 declara que *“en estas circunstancias, no procede limitar en el tiempo los efectos de la presente sentencia”.*

IX. Comentario

En esta sentencia objeto de análisis, el TJUE ha declarado que, efectivamente, se ha producido, en primer lugar, una discriminación de la trabajadora en base a la mayor duración determinada de su contrato de trabajo a tiempo parcial en comparación con la menor duración determinada de los contratos de trabajo a tiempo completo que se realizan en dicha Universidad, sin que quepa la aplicación en este caso concreto del principio *pro rata temporis* y, en segundo lugar, una diferencia de trato por razón de sexo/género, al afectar de manera negativa dicho tipo de contratos a un porcentaje más elevado de mujeres que de hombres.

Además de dejar claro que la persona que considere que está sufriendo una discriminación en el ámbito de la relación laboral es la que debe fundamentar la presunción de dicha diferencia de trato. Ahora bien, lo anterior, mediante información - hechos o datos- más general si no puede acceder a una más particular o ello le genera grandes complicaciones.

X. Apunte final

Como hemos tenido ocasión de comprobar, parece que, lamentablemente, todavía sigue siendo una práctica habitual tanto en el sector privado como en el sector público en determinados Estados miembros de la UE el abuso de la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada a tiempo parcial cuya duración máxima es superior a los contratos de trabajo de duración determinada a tiempo parcial, en perjuicio de los contratos de trabajo indefinidos y a tiempo completo, especialmente celebrados con mujeres trabajadoras, lo que inexorablemente provoca, además de que estos empleados se encuentren en una situación de precariedad laboral absoluta,

una doble discriminación: por el tipo normativo de modalidad contractual que formaliza la relación laboral y por razón de género.