

### ¿Puede justificar la dirección de tesis doctorales el régimen jurídico de contratación y la remuneración salarial del profesorado universitario?

**Eduardo Rojo Torrecilla**

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Barcelona*

**Resumen:** *La sentencia analiza el impacto de la dirección de tesis doctorales sobre la modalidad de contratación laboral del profesorado, y también sobre la remuneración salarial percibida por su actividad. Concluye, de acuerdo a la consolidada jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que la normativa comunitaria se opondrá a la nacional aplicada siempre y cuando estemos en presencia de trabajadores fijos que puedan compararse con los temporales, y siempre que no haya una justificación objetiva para la diferencia de trato.*

**Palabras clave:** *Tribunal de Justicia, Unión Europea, discriminación, salario, Universidad.*

**Abstract:** *The ruling analyses the impact of the direction of PhD thesis on the mode of employment of professors, and also on the salary received for their activity. It concludes, in accordance with the consolidated case-law of the Court of Justice of the European Union, that Community rules will be opposed to the national rules applied, provided that there are permanent workers who can be compared with temporary workers, and provided that there is no objective justification for the difference in treatment.*

**Keywords:** *Court of Justice, European Union, discrimination, salary, University.*

---

#### I. Introducción

Hace ya más de seis años, el TJUE dictó una sentencia que tuvo indudable repercusión en el mundo jurídico universitario. En concreto, fue dictada el 13 de marzo de 2014, en el asunto C-190/13, caso de un profesor de la Universidad Pompeu Fabra, y más adelante fue utilizada para justificar, bien es cierto que con respuestas diversas, numerosas decisiones adoptadas por juzgados y tribunales laborales españoles sobre la conformidad a la normativa comunitaria, además de la nacional, de las extinciones de los contratos de profesorado que llevaban largos años de prestación de servicios en sus respectivas universidades.

La conflictividad universitaria que llega a la vía judicial se ha incrementado con ocasión de los numerosos cambios normativos que han conllevado numerosa litigiosidad, si bien hay que reconocer que esta se ha incrementado considerablemente en los últimos años y sin duda la citada sentencia del TJUE ha jugado un papel importante en ello.

Se trata de un litigio que hasta donde mi conocimiento alcanza no se ha planteado en la vida universitaria española en cuanto a la distinción a efectos de la modalidad de contratación, si bien es cierto que tiene indudable impacto sobre la carga docente, a la jurisprudencia del TJUE, porque la sentencia dictada por la Sala Octava el 8 de octubre (asunto) C-644/19, dictada sin conclusiones del abogado general, resuelve un litigio planteado, mediante la correspondiente elevación de petición de decisión prejudicial, que versa sobre la diferencia contractual según que se trate o no de profesorado titular director de tesis doctorales.

## **II. Identificación de la resolución comentada**

**Tipo de resolución judicial:** Sentencia.

**Órgano judicial:** Tribunal de Justicia Unión Europea (Gran Sala).

**Fecha de la resolución judicial:** 8 de octubre 2020.

**Tipo y número recurso o procedimiento:** cuestión prejudicial; asunto C-644/19.

**ECLI:**EU:C:2020:810.

**Fuente:** Curia.

**Ponente:** Sr. F. Biltgen.

**Abogado General:** Sr. M. Bobek.

## **III. Hechos y antecedentes en sede judicial laboral. Posiciones de las partes y normativa aplicable al caso de la sentencia**

El conflicto se plantea en Rumanía y se eleva al TJUE por el Tribunal Superior de Alba Iulia, al amparo del art. 267 del TFUE, siendo la razón de ser de la petición elevada la interpretación de tres artículos, 1, 2, apartado 2, letra b), y 3 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, y de la cláusula 4, apartado 1, 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.

¿Sobre qué versa el conflicto? Pues sobre la diferente regulación contractual, con sus correspondientes efectos económicos, para el profesorado universitario según que sea o no director de tesis y una vez que se ha alcanzado la edad legal de jubilación. Como se comprobará más adelante en mi explicación, si bien el TJUE proporciona pistas claras para determinar si la actuación de la Universidad demandada fue conforme o no a la normativa comunitaria citada, no es menos cierto que deja el conflicto abierto para que el órgano jurisdiccional remitente valore todas las circunstancias del caso y se pronuncie al efecto. Y por otra parte, el interés de la resolución judicial radica en la concreción de si la hipotética discriminación alegada por el profesor recurrente en vía judicial nacional, y que después plantea el tribunal rumano al TJUE, tiene cabida en el art. 1 de la Directiva 2000/78/CE, siendo, ya lo adelanto, negativa la respuesta<sup>[1]</sup>.

El litigio encuentra su origen en sede judicial rumana con la presentación de una demanda por parte de un profesor que había prestado sus servicios en la Universidad Lucian Blaga de Sibiu desde 1994 a 2015, como profesor titular de dicha universidad y con un contrato por tiempo indefinido. El citado profesor alcanzó la edad legal de jubilación, los 65 años, el 11 de junio de 2015, si bien pudo mantener el contrato, por decisión de su empresa, hasta el 30 de septiembre, decisión fácil de entender desde el conocimiento de la vida universitaria y de la necesidad de dar por debidamente finalizado el curso académico en que el profesor concluía su vida docente.

No obstante, y se explica con detalle en los apartados 12 a 19 de la sentencia, el profesor tenía interés en continuar impartiendo docencia y participar activamente en la vida universitaria, por lo que solicitó, al amparo de la normativa universitaria nacional aplicable, que se mantuviera su condición de profesor titular (recuérdese que con contrato indefinido) durante el siguiente curso académico 2015-2016, petición que fue rechazada.

Llegados a este punto, y por considerarlo necesario, me detengo primeramente en la normativa rumana para comprender el motivo del conflicto planteado en sede judicial una vez rechazada la solicitud del profesor.

La Ley 1/2011 de Educación Nacional fija en los 65 años la edad de jubilación del personal docente y de los investigadores, si bien en el mismo precepto (art. 289) que regula dicha edad, se contienen normas relativas a las universidades que matizan aquella regla general. Conviene conocer su contenido:

“(3) Los consejos de las universidades estatales, privadas y confesionales pueden decidir, sobre la base de criterios de rendimiento profesional y de la situación financiera, que un miembro del personal docente o investigador pueda continuar su actividad después de su jubilación, en virtud de un contrato de duración determinada de un año, con posibilidad de prorrogarlo anualmente de conformidad con el estatuto de la universidad, sin límite de edad. El consejo de la universidad podrá decidir que se conceda el título honorífico de profesor emérito, por la excelencia didáctica y de investigación, a los miembros del personal docente que hayan alcanzado la edad de jubilación. Los docentes jubilados podrán ser retribuidos en régimen de pago por hora.

[...]

(6) No obstante lo previsto en el apartado 1, cuando los centros de enseñanza superior no puedan cubrir las horas lectivas con personal titular, podrán decidir mantener la condición de titular en el ámbito de la docencia y/o investigación, con todos los derechos y las obligaciones inherentes a ella, sobre la base de la evaluación anual del rendimiento académico realizada con una metodología establecida por el consejo de la universidad.

(7) La reincorporación como personal docente del profesor jubilado se realizará anualmente, manteniendo los derechos y las obligaciones que derivan de la actividad docente desarrollada antes de la jubilación, con la aprobación del consejo de la universidad, de conformidad con la metodología prevista en el apartado 6, a condición de que se suspenda el pago de la pensión de jubilación durante la reincorporación.”.

Pues bien, la petición del profesor fue rechazada por su universidad porque no era conforme con la “metodología” adoptada por esta, consistente en reservar la posibilidad de conservar la condición de profesor titular “únicamente a los profesores que poseyeran el título de director de tesis” (si bien más adelante se informa de que dicha regla se suprimió a partir del 1 de octubre de 2016, y no es difícil intuir que se debió a la conflictividad que había generado).

Dado que la normativa universitaria rumana permitía en cualquier caso que se prestaran servicios más allá de la edad legal de jubilación, el profesor fue contratado al amparo de la modalidad contractual de duración determinada por el curso académico respectivo, y siendo retribuido en régimen de “pago por hora”. Es decir, además del cambio de modalidad contractual, la remuneración percibida era inferior, así se manifiesta expresamente en el apartado 15, a la percibida por un profesor titular director de tesis que continuara su actividad después de haber cumplido la edad de jubilación.

La demanda fue desestimada en instancia, por considerarse inexistente la discriminación alegada por los motivos antes explicados, y corriendo igual suerte el recurso presentado ante el tribunal superior, habiendo sido también desestimado otro recurso, este en el orden jurisdiccional contencioso-administrativo, en el que se había

solicitado la anulación de los actos administrativos en los que se basaba la negativa de la universidad a la petición formulada.

Estamos en presencia, pues, de una resolución judicial en sede laboral que había adquirido firmeza y de otra en sede C-A que es recurrida en casación y que será la que esté en el origen de la sentencia del TJUE. Las dudas que se le plantean al tribunal rumano es si en el caso enjuiciado existe una discriminación indirecta, en cuanto que el mantenimiento o no de la condición de profesor titular (con contrato indefinido) genera una diferencia de las retribuciones salariales percibidas; y por otra parte, se plantea una cuestión de alcance jurídico más general, y no solo afectante al caso debatido, cual es, si se acepta la existencia de discriminación, si ello puede implicar la exclusión de los efectos de una resolución de otro órgano jurisdiccional nacional que ha devenido firme.

En concreto, las cuestiones prejudiciales planteadas son las siguientes:

“«1) ¿Deben interpretarse los artículos 1, 2, apartado 2, letra b), y 3 de la Directiva 2000/78 y la cláusula 4 del [Acuerdo Marco] en el sentido de que constituye una discriminación, a efectos de estas disposiciones, una medida como la del litigio principal, que permite que el empresario disponga que las personas que hayan cumplido 65 años de edad puedan mantenerse como profesores titulares, respetando sus derechos adquiridos antes de la jubilación, solo si ostentan el título de director de tesis, en detrimento de las demás personas que se encuentren en la misma situación y que también querrían mantenerse como profesores titulares si hubiera vacantes y cumplieran los requisitos relativos al rendimiento profesional, y que para la misma actividad universitaria impone a las personas que no tienen el título de director de tesis contratos de trabajo de duración determinada, formalizados sucesivamente, con un régimen de retribución de “pago por hora”, inferior al acordado a los profesores titulares?

2) ¿Puede interpretarse la aplicación prioritaria del Derecho de la Unión (principio de primacía del Derecho de la Unión) en el sentido de que permite al órgano jurisdiccional nacional dejar sin aplicación una resolución firme de un juez nacional en la que se haya declarado que, en el caso de autos, se ha respetado la Directiva 2000/78 y no existe discriminación?”.

Antes de dar respuesta a las cuestiones planteadas, el TJUE procede al repaso de la normativa europea y estatal aplicable. Habiendo sido ya referenciada la segunda, cabe añadir respecto a la primera que es enumerada la Directiva 2000/78, en concreto sus art. 1 (finalidad), 2.1, apartados a, b e i) (conceptos de discriminación directa e indirecta, y posible justificación de la diferencia de trato), y 3 c) (aplicación de la norma, tanto en el sector privado como en el público, a las condiciones de empleo y de trabajo).

En segundo lugar, de la Directiva 1999/70/CE es mencionado el considerando 17, que remite a la regulación nacional la definición de los términos que no sean recogidos en el Acuerdo Marco de manera específica, y también la cláusula 3 del Acuerdo (concepto de trabajador con contrato de duración determinada y con contrato de duración indefinida comparable), y la tan archiconocida cláusula 4.1 (principio de no discriminación entre trabajadores temporales y trabajadores fijos comparables, salvo justificación de la diferencia por razones objetivas).

#### **IV. Doctrina básica y pasajes decisivos**

El TJUE entrará a conocer de las cuestiones sustantivas o de fondo planteadas en la resolución del tribunal rumano tras desestimar la tesis del gobierno sobre la admisibilidad de la petición de decisión prejudicial, que estaba basada en que la normativa interna ya permitía resolver el conflicto, y en que la resolución judicial no explicaba “de manera suficiente” las normas comunitarias seleccionada cuya interpretación se demandaba, ni tampoco “la relación entre estas y la legislación nacional aplicable al litigio principal”.

Para el TJUE, ciertamente el escrito por el que se elevaba la petición era “sucinta” (de hecho, la ha recogido casi en su integridad en mi explicación anterior), pero permitía conocer la motivación del litigio, cuál era la diferencia de trato entre unos docentes y otros según la condición, o no, de director de tesis, a las que se acompañaba el marco jurídico que permitía conocer la razón de ser de la petición, versando todo ello sobre una posible discriminación en el ámbito del empleo.

Por ello, y en atención a su consolidada jurisprudencia sobre las limitaciones que tiene el TJUE para rechazar la admisión de una cuestión prejudicial (solo, recordémoslo una vez más, “cuando resulte evidente que la interpretación de una norma de la Unión que se ha solicitado carece de relación alguna con la realidad o con el objeto del litigio principal, cuando el problema sea de naturaleza hipotética o cuando el Tribunal de Justicia no disponga de los elementos de hecho o de Derecho necesarios para responder de manera útil a las cuestiones planteadas”) entrará a conocer del conflicto.

¿Cómo responde el TJUE a la primera parte de la cuestión prejudicial planteada, es decir la posible existencia de discriminación entre profesorado por razón de un criterio académico (“metodología universitaria”) adoptado por la universidad demandada?

Es claro que no suscita duda el hecho de que tal decisión tiene impacto sobre la remuneración salarial, y por ello el conflicto está comprendido dentro del art. 3 c) de la Directiva 2000/78/CE por cuanto que afecta a las condiciones de trabajo. Pero, sí suscita dudas, que acabarán llevando a desestimar la tesis planteada por el demandante en instancia, de estar ante un supuesto de discriminación expresamente contemplado en la normativa comunitaria aplicable, reiterando la tesis ya manifestada entre otras en la sentencia de 9 de marzo de 2017, asunto C-406/15, de que la relación de los motivos de discriminación enumerados en el art. 1 es “exhaustiva”<sup>[2]</sup>.

¿Cuáles son las causas de discriminación, lista “exhaustiva” enumeradas en el art. 1: “motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación”? La posible discriminación alegada, la condición de director de tesis, no se encuentra entre ellas, añadiendo el TJUE, y su razonamiento tiene pleno sentido en cuanto que se trata de profesorado que ha alcanzado la edad de jubilación, que no hay diferencia de trato por razón de edad, porque tanto los directores de tesis como aquellos que no lo sean se encuentra en el mismo grupo de profesorado jubilado.

La diferencia radica en un criterio profesional, no comprendido dentro del ámbito de aplicación de la Directiva (cuestión distinta, y en la que obviamente no puede entrar la sentencia, es en los criterios de cada Universidad para decidir quiénes pueden ser directores de tesis y qué requisitos se requieren para ello, temática ciertamente interesante en el plano académico y que escapa de los límites de este comentario judicial), por lo que se declara que la normativa comunitaria no es aplicable a la normativa nacional cuestionada.

La Sala acude en este punto a su sentencia de 21 de mayo de 2015 (asunto C-262/14), en la que mantuvo el criterio que se acaba de exponer, es decir “que su art. 1 lista los motivos prohibidos de discriminación, no estando comprendidas en su ámbito de aplicación “las discriminaciones basadas en la categoría profesional o en el lugar de trabajo”. Idéntico criterio es seguido en la sentencia de 13 de junio de 2017 (asunto C-258/14) en la que la Sala se pronunció sobre la posible vulneración de la Directiva 2000/78/CE por diferencia de trato no justificada, es decir discriminatoria, entre los sujetos a los que se aplicaba magistrados de carrera, y a los que no, “las personas investidas de un mandato establecido en la Constitución nacional”, concluyendo que en el caso entonces enjuiciado, “el órgano jurisdiccional remitente no menciona ninguno de aquellos, sino sólo las diferencias antes citadas entre magistrados de carrera y personas investidas de un mandato establecido en la Constitución, esta diferencia de trato no tiene cabida en la Directiva en cuanto que no se trata de una de las discriminaciones, directas o indirectas, listadas en el art. 1”.

La respuesta dada a la primera parte de la primera cuestión prejudicial lleva al TJUE a considerar que no procede responde a la segunda cuestión.

Pasa a continuación el TJUE a dar respuesta a la segunda parte de la primera cuestión prejudicial, cual es si la cláusula de no discriminación entre trabajadores temporales y trabajadores fijos comparables recogida en el apartado 4.1 del Acuerdo Marco “debe interpretarse en el sentido de que se opone a la aplicación de una normativa nacional en virtud de la cual, de los docentes de un centro universitario que continúan ejerciendo su profesión en dicho centro después de haber alcanzado la edad legal de jubilación, solo los profesores que poseen el título de director de tesis pueden mantener su condición de profesor titular, mientras que los profesores que no tienen la condición de director de tesis solo pueden celebrar con ese centro contratos de trabajo de duración determinada, con una remuneración inferior a la otorgada a los profesores titulares”.

En este punto, la Sala procede a un amplio recordatorio de su consolidada jurisprudencia sobre la aplicación de dicha cláusula, en la que se incluyen varias referencias a la sentencia de 21 de noviembre de 2018 (asunto C-619/17, conocido como caso Ana de Diego Porras II). Dado que el debate se centra en las condiciones de trabajo de uno u otro profesorado, y ello entra dentro del ámbito de aplicación de la cláusula 4.1 en relación con la cláusula 3 c), se trata de determinar si esas diferencias salariales, consecuencia del diferente vínculo contractual, constituyen una diferencia de trato no permitida por la cláusula general de no discriminación, y para llegar a una u otra conclusión habrá que determinar, pues, si estamos en presencia de “trabajadores fijos comparables”, es decir aquellos que realizan (en este caso no hay dudas respecto al centro de trabajo ya que es la misma Universidad) “un trabajo u ocupación idéntico o similar, teniendo en cuenta su cualificación y las tareas que desempeña”.

Y como el concepto de contrato por tiempo indefinido no está definido específicamente por el Acuerdo Marco, su concreción se deja a la normativa nacional, en el bien entendido que debe respetar el contenido de este, trayendo la Sala a colación en este punto, para reforzar la tesis, la sentencia de 15 de marzo de 2012 (asunto C-157/11), cuyo fallo fue el siguiente: “La cláusula 2 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en anexo a 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, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional, como la examinada en el litigio principal, que dispone que la relación establecida entre los trabajadores socialmente útiles y las administraciones públicas para las que desempeñan sus atribuciones no está comprendida en el ámbito de aplicación de dicho Acuerdo marco, cuando —extremo que corresponde determinar al órgano jurisdiccional remitente— esos trabajadores no se benefician de una relación laboral como la definida por la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes, o los Estados miembros y/o los interlocutores sociales han ejercido la facultad que se les reconoce en el apartado 2 de dicha cláusula”.

¿Cuál fue el parecer de la Comisión Europea en las alegaciones formuladas? Planteó ciertamente una cuestión de no menor interés y que no he visto reflejada en la resolución del tribunal rumano, cuál era su duda de estar en presencia de una contratación de duración indefinida en el supuesto del profesorado director de tesis, por cuanto el mantenimiento de tal condición estaba condicionado “a la evaluación y aprobación anuales de la Universidad”, cuestión que ciertamente podría dar lugar a pensar que se trata de un contrato temporal sin límite de duración pero condicionado al cumplimiento de unos objetivos y que por ello podía ser rescindido por la empresa si consideraba que no se habían cumplido los objetivos marcados. No responde a esta duda el TJUE ya que la remite al órgano jurisdiccional nacional para que decida si realmente estamos o no en presencia de una contratación de duración indefinida sobre la base de los criterios anteriormente mencionados.

Aceptando como hipótesis de trabajo, en cuanto que no ha sido desvirtuada, que estemos en presencia de contratos de duración indefinida del profesorado director de

tesis, es entonces cuando hay que abordar si se trata de trabajadores fijos “comparables” con los que se puedan confrontar las condiciones de trabajo del profesorado temporal. Y aquí nuevamente la Sala considera que es el órgano jurisdiccional nacional el único competente para “examinar los hechos, determinar si FT, cuando fue contratada por la universidad mediante una serie de contratos de trabajo de duración determinada, se hallaba en una situación comparable a la del personal docente con el título de director de tesis, contratado por tiempo indefinido por este mismo empleador después de haber alcanzado también la edad legal de jubilación”.

## **V. Parte dispositiva**

Y llega “la pregunta del millón”, cuál es la de determinar, y por ello habrá que proceder a su averiguación y efectiva verificación, si la condición de director de tesis implica que la naturaleza de su trabajo y los requisitos de formación “son diferentes” de los de un docente como el profesor demandante. Tengo para mí que en la gran mayoría de ocasiones no se dará esa diferencia, salvo que además de la condición del título de doctor la Universidad respectiva establezca unos requisitos propios y más estrictos para poder ser director, pero ello ya nos llevaría a analizar cuáles son las condiciones que se requieren en la normativa de cada Estado miembro y de las posibilidades que se ofrezcan a la autonomía universitaria para fijar requisitos adicionales, y por ello hay que centrar la atención en el caso concreto, no sin antes dejar de recordar que si se acepta la comparación entre ambos tipos de profesorado entonces deberá analizarse si hay alguna justificación objetiva para la diferencia de trato existente en materia de retribución.

Por ello, es necesario conocer las razones de la universidad demandada para justificar la diferencia de trato, recogidas en el apartado 51 en estos términos: “En el caso de autos, de la resolución de remisión se desprende que la metodología tiene por objeto, según su exposición de motivos, hacer frente al preocupante incremento del número de puestos de personal docente en la universidad a la luz del número de puestos de lectores y ayudantes, así como garantizar el equilibrio financiero entre la sostenibilidad y el desarrollo de la universidad a corto y medio plazo”.

Tras remitir una vez al órgano jurisdiccional nacional para que verifique si tales razones “constituyen efectivamente los objetivos de la metodología”, el TJUE formula una crítica clara y manifiesta a esta argumentación y que sin duda marca el terreno al tribunal rumano para la resolución del conflicto, al recordar su consolidada doctrina de que objetivos como los expuestos por la parte demandada, basados esencialmente con la gestión de personal y con consideraciones presupuestarias, y que además, añade con mayor precisión a la luz de los datos fácticos disponibles, “no se basan en criterios objetivos y transparentes”, no puede considerarse razones objetivas que “justifiquen una diferencia de trato como la controvertida en el litigio principal”. Sustenta su tesis en la sentencia de 22 de abril de 2010 (asunto C-486/08) en cuyo fallo, apartado 2, se concluye que “La cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada..., debe interpretarse en el sentido de que es contraria a una disposición nacional como el artículo 1, apartado 2, letra m), de la Ley del Land de Tirol relativa a los agentes contractuales, de 8 de noviembre de 2000, en su versión en vigor hasta el 1 de febrero de 2009, que excluye del ámbito de aplicación de esta Ley a los trabajadores que tienen un contrato de trabajo de duración determinada de seis meses como máximo, o que sólo están empleados ocasionalmente”.

Y nuevamente vuelve a insistir en su archiconocida jurisprudencia de que si bien las razones presupuestarias pueden guiar las opciones de política social e influir sobre las medidas que se adopten al respecto, “no justifican la aplicación de una normativa nacional que conduce a una diferencia de trato en detrimento de los trabajadores con contrato de duración determinada”.

En definitiva, y con ello concluyo, la normativa comunitaria se opondrá a la nacional aplicada siempre y cuando estemos en presencia de trabajadores fijos que puedan

compararse con los temporales, y siempre que no haya una justificación objetiva para la diferencia de trato.

El órgano jurisdiccional remitente tiene ahora la palabra.

---

## Referencias:

1. <sup>^</sup> *El resumen oficial de la sentencia es el siguiente: “«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 2000/78/CE — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Artículos 1, 2 y 3 — Directiva 1999/70/CE — Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada — Cláusula 4 — Principio de no discriminación — Medida adoptada por un centro universitario en aplicación del Derecho nacional — Mantenimiento de la condición de profesor titular más allá de la edad legal de jubilación — Posibilidad reservada a los profesores que posean el título de director de tesis — Profesores que no poseen este título — Contratos de duración determinada — Remuneración inferior a la que se concede a los profesores titulares”.*
2. <sup>^</sup> *En dicha sentencia el TJUE aborda conjuntamente, en primer lugar, el examen de la primera y tercera cuestión, es decir si el art. 7.2 de la Directiva 2000/78, en relación con la Convención de la ONU permite que se confiera una protección a los trabajadores (como medida de acción positiva) que no se confiere a los funcionarios, es decir si la cuestión litigiosa entra dentro del ámbito de aplicación de la Directiva comunitaria. A partir de aquí, la Sala repasa su consolidada doctrina sobre qué debe entenderse por discapacidad, en la que no hay duda de que se encontraba la parte recurrente, y que la norma se aplica tanto en el sector público como privado en el aspecto que ahora estamos analizando, cuál es el del despido. Como hipótesis de trabajo, y siguiendo las conclusiones del abogado general, la Sala expone en el apartado 39 que el régimen aplicable a la recurrente por la entidad pública para la que trabajaba “puede estar incluido en el ámbito de aplicación material de dicha Directiva”. No obstante, también se pone inmediatamente de manifiesto a continuación que la diferencia parece encontrar su razón de ser en la naturaleza de la relación jurídica que vincula a la recurrente con su empleador, o lo que es lo mismo, no se plantea al menos directamente una discriminación por razón de discapacidad, no existiendo ni discriminación directa ni indirecta, o por decirlo con sus propias palabras “no parece que la normativa nacional controvertida en el litigio principal establezca una diferencia de trato por motivo de discapacidad, en el sentido de lo dispuesto en los artículos 1 y 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78, dado que se basa en un criterio que no está indisolublemente ligado a la discapacidad (véase, por analogía, la sentencia de 11 de abril de 2013, HK Danmark, C 335/11 y C 337/11, EU:C:2013:222, apartados 72 a 74)”. En este punto, la Sala recuerda su doctrina de no inclusión de una hipotética discriminación por motivo de la relación de trabajo (laboral o funcional) entre las causas de discriminación incluidas expresamente en el Directiva 2000/78/CE”.*