

### **Larga temporalidad en la contratación de investigadores universitarios. Su adecuación a las exigencias de la Directiva 1999/70.**

**Susana Rodríguez Escanciano**

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León.*

**Resumen:** *El Tribunal de Justicia de la Unión Europea considera que la normativa italiana aplicable en el marco de la investigación universitaria respeta los términos de la Directiva 1999/70/CE, pese a que la extensión de la temporalidad de estos investigadores puede llegar incluso a 12 años, no se les aplica la prohibición de encadenamiento contractual y quedan excluidos de los procesos generales de estabilización.*

**Palabras clave:** *Contratación temporal. Investigadores universitarios. Encadenamiento contractual. Precariedad.*

**Abstract:** *The Court of Justice of the European Union considers that the Italian legislation applicable to university research is in line with the terms of Directive 1999/70/EC, although the duration of these researchers can be extended to 12 years, they are not subject to the prohibition of contractual chains of employment and are excluded from the general stabilisation process.*

**Keywords:** *Temporary contracting. University researchers. Contractual chains. Insecure employment. Job precariousness.*

---

### **I. Introducción**

La Directiva 1999/70, de 28 de junio, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP, sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, toma como punto de partida la consideración de que la contratación indefinida "...no sólo es la forma más común de relación laboral...", sino también la más deseable en la medida en que contribuye "a la calidad de vida de los trabajadores afectados y a mejorar su rendimiento". Esta proclamación de la centralidad de los contratos laborales de carácter indefinido, idea reforzada por el propio Tribunal de Justicia de la Unión Europea<sup>[1]</sup>, no es obstáculo para reconocer un espacio de desarrollo de la contratación temporal a partir de la doble constatación de que estos tipos contractuales "...son característicos del empleo en algunos sectores, ocupaciones y actividades" y de que su utilización puede "...convenir tanto a los empresarios como a los trabajadores", pero siempre ha de estar basada en "razones objetivas"<sup>[2]</sup>.

Esta Directiva se aprueba, además, para la consecución de dos objetivos relacionados entre sí<sup>[3]</sup>. Uno de ellos es la necesidad de establecer los principios generales y las condiciones mínimas para que los contratos de trabajo de duración determinada y las relaciones laborales de este tipo tuvieran un mayor nivel de

garantías, mejorando así su calidad y estableciendo además el postulado o derecho fundamental de no discriminación basada en la duración de la relación laboral. Otro pretende diseñar reglas para evitar abusos en la utilización de este tipo de vínculos a través de su justificación por razones objetivas, tomando como referencia que el contrato indefinido debería ser la regla general y el temporal sólo procede en supuestos tipificados legalmente.

Desde tales premisas, la cláusula 4 del citado Acuerdo marco establece el principio de no discriminación de los trabajadores con contrato a término respecto de los trabajadores indefinidos comparables como principio general del Derecho de la Unión que no puede ser interpretado de manera restrictiva, al tiempo que la cláusula 5 impone a los Estados miembros el propósito de evitar contratos temporales sucesivos, debiendo incluir en sus ordenamientos disposiciones que prevengan y sancionen dicha renovación sucesiva abusiva, si bien contando con un margen de discrecionalidad en cuanto a las medidas preventivas y represivas a establecer dentro del límite del principio de efectividad<sup>[4]</sup>.

Llama la atención, de un lado, la referencia al “principio de no discriminación”, utilizando la misma terminología que otras normas comunitarias referidas al sexo o a la raza, y, de otro, la técnica a la que se acude para aplicar este parámetro, cual es la de “trabajador comparable”, definido en la cláusula 3 como “un trabajador con un contrato o relación laboral de duración indefinida, en el mismo centro de trabajo, que realice un trabajo u ocupación idéntico o similar, teniendo en cuenta su cualificación y las tareas que desempeña”<sup>[5]</sup>.

Todo ello sin olvidar la exigencia de no regresión que impone esta Directiva, eliminando *de radice* cualquier posibilidad de rebajar el nivel general de protección de los trabajadores o lo que es lo mismo impidiendo la “igualación por abajo” entre fijos y temporales.

Como no podía ser de otra manera, esta Directiva extiende su ámbito subjetivo no solo al trabajo en el sector privado, sino también al empleo público con independencia de su naturaleza jurídica (funcionario, estatutario, laboral o, incluso, de confianza), incluyendo también al personal investigador al servicio de las Universidades.

Precisamente, el análisis de la posible falta de adecuación del régimen jurídico aplicable en Italia a este tipo de personal investigador universitario a la Directiva mencionada constituye el objeto de la Sentencia aquí comentada.

## II. Identificación de la resolución judicial comentada

**Tipo de resolución judicial:** sentencia.

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

**Número de resolución judicial y fecha:** sentencia de 15 de diciembre de 2022 (Asuntos acumulados C-40/20 y C-173/20).

**Tipo y número recurso o procedimiento:** Procedimiento prejudicial

**ECLI:** ECLI:EU:C:2022:985

**Fuente:** EUR-Lex

**Ponente:** Sr. A. Kumin

**Votos Particulares:** carece.

## III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

En un contexto de litigios surgidos en Italia, en el que varios investigadores universitarios (contratados por tres años con prórroga por dos anualidades más) solicitan, bien convertir sus contratos de trabajo de duración determinada en vínculos de duración indefinida a través de un proceso de estabilización, o bien permitir que se

sometan a evaluación a efectos de su inscripción como personal estable en la lista de profesores asociados, el Consejo de Estado Italiano formula varias peticiones de decisión prejudicial relativas a la interpretación de las cláusulas 4 y 5 de la Directiva 1999/70.

### *1. Iter procesal*

Los demandantes celebraron con la Universidad de Perusa un contrato de investigador de una duración de tres años en virtud del artículo 24, apartado 3, letra a), de la Ley n.º 240/2010 y obtuvieron una prórroga de dos años.

Dichos investigadores universitarios solicitaron a dicha Universidad, invocando el artículo 20, apartado 1, del Decreto Legislativo n.º 75/2017, que incoara el procedimiento correspondiente de estabilización a efectos de su contratación por tiempo indefinido.

La Universidad denegó dichas solicitudes mediante notas de 11 y 19 de abril de 2018, por considerar que, conforme a la circular n.º 3, de 23 de noviembre de 2017, de la Presidencia del Consejo de Ministros, relativa a la estabilización del empleo precario en las Administraciones Públicas, la normativa contenida en el artículo 20 del Decreto Legislativo n.º 75/2017 no afectaba en modo alguno la relación laboral de los profesores y de los investigadores universitarios, pues sus contratos no estaban sujetos a dichos procedimientos de estabilización de los empleos precarios.

Los aludidos investigadores solicitaron también la posibilidad de someterse a evaluación para entrar en los listados de profesores asociados de carácter indefinido tal y como se reconoce a otro tipo de investigadores universitarios. Dicha pretensión también fue denegada por la Universidad, al entender que esta facultad queda restringida a quienes cuentan con un modelo contractual de otro tipo (artículo 24, apartado 3, letra b), de la Ley n.º 240/2010).

Los afectados impugnaron dichas denegaciones ante el Tribunal Regional de lo Contencioso-Administrativo de Umbría, que desestimó dichos recursos por considerar, de un lado, que el procedimiento contemplado en el artículo 20, apartado 1, del Decreto Legislativo n.º 75/2017 contemplaba una excepción en la estabilización respecto a los investigadores universitarios, cuyas relaciones se rigen por las normas específicas de la Universidad y de la investigación científica y, de otro, que la evaluación para integrar las listas de profesores asociados está prevista para quienes exclusivamente cuentan con un contrato de la letra b) del artículo 24, apartado 3, de la Ley n.º 240/2010 (y no para quienes ostenten un vínculo de la letra a) de dicho precepto).

Ante tal resolución, los actores interpusieron recurso ante el Consejo de Estado.

### *2. Argumentación del Consejo de Estado*

Este órgano jurisdiccional recuerda, con carácter preliminar, que el objetivo esencial del Acuerdo Marco y de los mecanismos de protección que establece no es excluir el contrato de duración determinada, sino la utilización abusiva de este instrumento, manifestando, además, sus reservas en cuanto a la aplicación automática de tales garantías tuitivas en los ámbitos de la investigación científica.

Apunta también que, tomando en consideración las particularidades inherentes a la investigación científica universitaria, una relación laboral de duración determinada, aun cuando sea consecutiva o próxima a un vínculo anterior entre las mismas partes, o se extienda temporalmente más allá de la duración máxima prevista en el artículo 19, apartado 1, del Decreto Legislativo n.º 81/2015 (24 meses), no es necesariamente una mera prolongación oculta y abusiva de la primera relación laboral.

Asimismo, manifiesta que la contratación a término del personal destinado a la investigación universitaria encuentra su justificación objetiva en el carácter a priori imprevisible de la naturaleza y del número de líneas de investigación que puedan

establecerse, así como del tipo, de la duración y del contenido de la propia actividad docente, no en vano en ambos casos las necesidades son temporales y no permanentes y se inscriben en espacios de tiempo que no están necesariamente cerrados.

Pese a estas consideraciones, dicho órgano jurisdiccional apunta sus dudas sobre el “riesgo real” que puede significar la normativa italiana aplicable a estos colectivos en cuanto a una posible “utilización abusiva de contratos de duración determinada”, pues en tal caso sería incompatible con “el objetivo y efecto útil del Acuerdo Marco”<sup>[6]</sup>, razón por la cual plantea seis cuestiones prejudiciales ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea detalladas posteriormente.

#### **IV. Posición de las partes**

Los demandantes en los litigios principales son investigadores universitarios, titulares de un contrato, regulado en el apartado a) del artículo 24, párrafo 3, de la Ley n. 240/2010 con duración de tres años, prorrogables por otros dos, previa evaluación positiva de su actividad científica. Su reivindicación radica en que la Universidad, bien incoe el procedimiento correspondiente a efectos de su estabilización mediante la realización de un proceso de consolidación directo de los que excepcionalmente había establecido el Gobierno Italiano para el trienio 2018-2020 para el personal público con más de 3 años de temporalidad acumulada, o bien permita su evaluación al objeto de ser incluidos, tras un resultado positivo, en la lista de profesores asociados (indefinidos), tal y como sucede con aquellos investigadores que disfrutan de un contrato regulado en la letra b) del artículo 24 apartado 3 de la Ley n. 240/2010.

La Universidad deniega ambas pretensiones.

#### **V. Normativa aplicable al caso**

La normativa italiana de aplicación en el litigio principal es, en esencia, la siguiente:

--La Ley n.º 240/2010, por la que se establecen normas en materia de organización de las universidades, de 30 de diciembre, establece:

1) en su artículo 22, apartado 9, que: “la duración total de las relaciones laborales..., con la misma persona, en ningún caso podrá ser superior a doce años, aunque no sean consecutivos”;

2) en su artículo 24, apartado 1, que: “dentro de los límites de los recursos disponibles para la programación elaborada, a fin de desarrollar actividades de investigación y docencia, así como actividades formativas complementarias y otras actividades destinadas a los estudiantes, las universidades podrán celebrar contratos de trabajo de duración determinada...”

3) en su artículo 24, apartado 3, que: los contratos temporales podrán ser de dos tipos: a) De duración trienal, que podrán ser objeto de una única prórroga de dos años, previa evaluación positiva de las actividades docentes y de investigación realizadas. Estos contratos podrán ser celebrados con la misma persona en distintos centros; b) Trienales, reservados a los candidatos que hayan sido contratados primero bajo el régimen establecido en la letra a) con evaluación positiva o que hayan obtenido la habilitación científica nacional para desempeñar las funciones de profesor de primer o segundo nivel ...o estén en posesión del título de especialización médica o que durante un período mínimo de tres años, que podrán no ser consecutivos, se hayan beneficiado de ayudas a la investigación...”. “Dentro de los límites de los recursos disponibles para la programación elaborada, durante el tercer año del contrato contemplado en el apartado 3, letra b), del artículo 24, la universidad evaluará al titular del contrato que haya obtenido la habilitación científica... En caso de evaluación positiva, el titular del contrato será inscrito en la lista de profesores asociados al término de este”.

--El Decreto Legislativo n.º 75/2017, de 25 de mayo de 2017, que dispone en su artículo 20 lo siguiente: “Con el fin de eliminar el empleo precario, reducir la utilización de contratos de duración determinada y valorar las competencias profesionales adquiridas por el personal empleado a través de contratos de duración determinada, las administraciones, en el período comprendido entre 2018 y 2020, podrán contratar por tiempo indefinido personal no directivo que cumpla los siguientes requisitos: a) después de la fecha de entrada en vigor de la Ley n.º 124 de 2015, si presta servicio en virtud de contratos de duración determinada en la administración contratante; b) haya sido contratado por duración determinada, en relación con las mismas actividades que desempeñe, mediante concursos celebrados por una administración pública, que puede ser distinta de la contratante; c) a fecha de 31 de diciembre de 2017, haya completado en el seno de la administración contratante al menos tres años de servicio, incluso no continuados, en los últimos ocho años”. Asimismo, “en ese mismo período comprendido entre 2018 y 2020, las administraciones podrán convocar, sin perjuicio de la garantía de un acceso externo adecuado, previa indicación de la cobertura financiera, concursos reservados —en una proporción que no podrá superar el 50 % de los puestos disponibles— al personal no directivo que cumpla los siguientes requisitos: a) después de la fecha de entrada en vigor de la Ley n.º 124 de 2015, sea titular de un contrato de trabajo flexible en la administración convocante del concurso; b) a fecha de 31 de diciembre de 2017, haya completado en la administración convocante del concurso al menos tres años de contrato, incluso no continuados, en los últimos ocho años”. Ahora bien, el presente artículo “no se aplicará a la contratación de personal docente y administrativo, técnico y auxiliar en las instituciones académicas y educativas estatales”.

--El Decreto Legislativo n.º 368/2001, que incorporó al Derecho italiano la Directiva 1999/70, establecía lo siguiente: “Cuando, como consecuencia de la sucesión de contratos de duración determinada para desempeñar tareas equivalentes, la relación laboral entre el mismo empleador y el mismo trabajador haya superado en total los treinta y seis meses, incluidas las prórrogas y las renovaciones y con independencia de los períodos de interrupción que se produzcan entre un contrato y otro, se considerará que la relación laboral es por tiempo indefinido”. Esta disposición fue reproducida, en esencia, y mantenida en vigor por el Decreto Legislativo n.º 81/2015, conforme al que “una vez superado el límite de 24 meses, ya se trate de un contrato único o de contratos sucesivos celebrados para el ejercicio de funciones del mismo nivel y sometidos al mismo régimen jurídico, el contrato se transformará en contrato por tiempo indefinido a partir de la fecha en que se supere ese término”. No obstante, de conformidad con el Decreto Legislativo n.º 368/2001, los contratos de investigadores universitarios también están excluidos de esta previsión.

## **VI. Doctrina básica**

Aun cuando todo apunta a que la legislación italiana no ha hecho lo suficiente para prevenir la utilización abusiva de los contratos temporales en el ámbito de la investigación universitaria, y que se pueden detectar algunas disfunciones que pueden contribuir a la precariedad del personal investigador en el sector universitario, que puede permanecer muchos años (demasiados) vinculado con contratos de naturaleza temporal, lo cierto es que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea considera que dicha legislación es respetuosa con la Directiva 1999/70.

## **VII. Parte dispositiva**

El Tribunal de Justicia (Sala Sexta) declara:

1) La cláusula 5 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional italiana que permite a las universidades celebrar con los investigadores contratos de duración determinada de tres años, prorrogables por dos años más como máximo, sin supeditar su celebración ni su prórroga a razones objetivas vinculadas a exigencias temporales o excepcionales, y ello aunque se trate de atender las tareas ordinarias y permanentes de la universidad de que se trate.

2) La cláusula 5 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional italiana que fija en doce años la duración total de los contratos de trabajo que un mismo investigador puede celebrar, incluso con universidades e instituciones diferentes y aun cuando sea de manera no consecutiva.

3) La cláusula 4 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional italiana que prevé la posibilidad, en determinadas condiciones, de estabilizar el empleo de los investigadores de los organismos públicos de investigación que hayan celebrado un contrato de duración determinada, pero niega esta posibilidad a los investigadores universitarios que hayan celebrado un contrato de duración determinada.

4) La cláusula 4 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional italiana que, como excepción, por una parte, a la regla general aplicable a todos los trabajadores públicos y privados según la cual, a partir del año 2018, la duración máxima de una relación laboral de duración determinada se fija en 24 meses, incluidas las prórrogas y las renovaciones, y, por otra parte, a la regla aplicable a los empleados de la Administración pública según la cual el recurso a este tipo de relación se supedita a la existencia de exigencias temporales y excepcionales, permite que las universidades celebren con los investigadores contratos de duración determinada trienales, prorrogables por dos años como máximo, sin supeditar ni su celebración ni su prórroga a la existencia de exigencias temporales o excepcionales de la universidad de que se trate, y que permite, además, que al término del período de cinco años, esta celebre con la misma persona o con otras personas un nuevo contrato de duración determinada del mismo tipo con el fin de satisfacer las mismas necesidades de investigación y docencia que las vinculadas al contrato anterior.

5) La cláusula 4 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional según la cual los investigadores que hayan celebrado un contrato de duración indefinida tienen la posibilidad, cuando hayan obtenido la habilitación científica nacional, de someterse a un procedimiento de evaluación específico con vistas a su inscripción en la lista de profesores asociados, mientras que esta facultad no se reconoce a los investigadores que hayan celebrado un contrato de duración determinada, que también hayan obtenido la habilitación científica nacional, en el supuesto de que estos últimos ejerzan las mismas actividades profesionales y presten los mismos servicios de docencia a los estudiantes que los investigadores que hayan celebrado un contrato de duración indefinida.

### **VIII. Pasajes decisivos**

El Tribunal de Justicia da respuesta detallada a cada una de las cuestiones prejudiciales planteadas en los términos siguientes:

1) Primera parte de la primera cuestión prejudicial y segunda cuestión prejudicial.- El órgano jurisdiccional remitente pregunta si la cláusula 5 del Acuerdo Marco se opone a una normativa nacional que permite a las universidades celebrar con los investigadores contratos de duración determinada de tres años, prorrogables por dos años como máximo, sin supeditar su celebración ni su prórroga a razones objetivas vinculadas a exigencias temporales o excepcionales. El Tribunal recuerda que el artículo 24, apartado 3, de la Ley n.º 240/2010, establece dos tipos de contratos para los investigadores universitarios (A y B). Si bien respecto a ambas categorías de investigadores universitarios el procedimiento de selección conduce a la celebración de un contrato de duración determinada de tres años, resulta que existen diferencias sustanciales entre ellos.

En efecto, la celebración de un contrato de tipo A depende de la existencia de recursos disponibles para llevar a cabo actividades de investigación, docencia, actividades formativas complementarias y otras actividades destinadas a los estudiantes. Tal contrato puede ser objeto de una única prórroga de dos años, previa evaluación positiva de la actividad científica llevada a cabo por el interesado. En cambio, un contrato de tipo B no puede prorrogarse, pero a su término y en función del

resultado de una evaluación adecuada, el investigador interesado tiene la posibilidad de que se le ofrezca un puesto de profesor asociado, puesto que es objeto de un contrato por tiempo indefinido.

Las condiciones de acceso a ambos tipos de contratos también son diferentes. En el caso de los contratos de tipo A, basta con estar en posesión del título de doctor, de un título universitario equivalente o de un título de especialización médica. En cambio, en el caso de los contratos de tipo B, es necesario haber trabajado previamente como investigador, haber obtenido la habilitación como profesor de primer o de segundo nivel, haber concluido un período de formación médica o haber pasado al menos tres años en distintas universidades como beneficiario de ayudas a la investigación o de becas de estudios.

Por consiguiente, un investigador universitario puede continuar su carrera académica, pasando de un contrato de tipo A a un contrato de tipo B, lo que le dará posteriormente la posibilidad de ser nombrado profesor asociado tras la obtención de un resultado positivo en la evaluación practicada.

Del tenor de dicha cláusula 5 se desprende que esta se aplica únicamente cuando existan sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada, de modo que un contrato que sea el primer o único vínculo de duración determinada no está incluido en el ámbito de aplicación de dicha cláusula<sup>[7]</sup>. En definitiva, la celebración inicial de un contrato de duración determinada, como el contrato de tipo A, no es objeto, en cuanto tal, de la cláusula 5 del Acuerdo Marco y, por tanto, no está comprendida en el ámbito de aplicación de dicha disposición.

En cambio, esta disposición es aplicable cuando un contrato de tipo A se prorroga por un período máximo de dos años, dado que, en ese caso, se trata de dos contratos de duración determinada sucesivos. A tal respecto, debe recordarse que la cláusula 5 del Acuerdo Marco impone a los Estados miembros, a efectos de prevenir los abusos derivados de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, la adopción efectiva y vinculante, cuando el Derecho interno no contemple medidas legales equivalentes, de por lo menos una de las tres medidas enumeradas, referidas, 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. En el presente asunto, el artículo 24, apartado 3, letra a), de la Ley n.º 240/2010 establece un límite en lo que respecta no solo a la duración máxima de los contratos de tipo A, sino también al número posible de renovaciones de tales contratos (tres años con una sola prórroga de dos). Por tanto, contiene dos de las medidas indicadas en la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco, a saber, una relativa a la duración máxima total de los contratos de duración determinada y otra referida al número de renovaciones posibles.

Todo ello sin olvidar que el hecho de que las universidades tengan una necesidad permanente de contratar investigadores universitarios, como parece desprenderse de la normativa nacional controvertida, no significa que esta necesidad no pueda satisfacerse mediante contratos de trabajo de duración determinada, pues el puesto de investigador parece estar concebido como la primera etapa en la carrera de un científico, que está destinado, en cualquier caso, a evolucionar hacia otro puesto de docente, como profesor asociado en un primer momento y como profesor titular en un segundo momento.

Además, en cuanto concierne al hecho de que la prórroga de dos años de los contratos de tipo A esté supeditada a la evaluación positiva de las actividades docentes y de investigación efectuadas, las “necesidades particulares” del sector de que se trate pueden consistir razonablemente, por lo que respecta al ámbito de la investigación científica, en la necesidad de garantizar la evolución de la carrera de los diferentes investigadores en función de sus respectivos méritos, que, por consiguiente, deben ser evaluados. En consecuencia, una disposición que obligara a una universidad a celebrar un contrato por tiempo indefinido con un investigador, con

independencia de la evaluación de los resultados de sus actividades científicas, no cumpliría las exigencias de la carrera profesional.

2) Segunda parte de la primera cuestión prejudicial.- El órgano jurisdiccional remitente pregunta si la cláusula 5 del Acuerdo Marco se opone a una normativa nacional, como el artículo 22, apartado 9, de la Ley n.º 240/2010, que fija en doce años la duración total de los contratos de trabajo que un mismo investigador puede celebrar, incluso con universidades e instituciones diferentes y aun cuando sea de manera no consecutiva. A este respecto, el Tribunal de Justicia señala, con carácter preliminar, que el citado precepto no tiene por objeto limitar la duración del contrato de trabajo individual de duración determinada, sino la duración total de todas las diferentes formas posibles de relaciones laborales de duración determinada en el ámbito de la investigación, tanto si se trata de contratos de tipo A o de tipo B como de otras formas de relaciones laborales que una misma persona puede celebrar, incluso con universidades e instituciones diferentes. Cabe recordar que la cláusula 5 del Acuerdo Marco tiene como finalidad alcanzar el objetivo de evitar la precarización del empleo a través de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, considerada fuente potencial de abusos en perjuicio de los trabajadores. Bajo tal premisa, en el presente asunto, el pasaje mencionado fija en doce años la duración total del conjunto de los contratos de duración determinada, en particular de los contratos de tipo A, que un mismo investigador universitario puede celebrar con una o varias universidades, pero la naturaleza de la investigación universitaria (análisis de temas específicos y realización de estudios e investigaciones, cuyos resultados se publican posteriormente) justifica este carácter temporal, máxime cuando la evaluación positiva exigida para la prórroga de los contratos de tipo A se justifica en la necesidad de garantizar la evolución de la carrera de los investigadores en función de sus respectivos méritos.

3) Quinta cuestión prejudicial.- El órgano judicial remitente pregunta si la cláusula 5 del Acuerdo Marco se opone a una normativa nacional que no permite la conversión de los contratos de duración determinada celebrados por los investigadores universitarios, en concreto de tres años y prorrogables por dos años como máximo, en contratos por tiempo indefinido, cuando en el ordenamiento jurídico nacional no existe ninguna otra medida para evitar y sancionar la posible utilización abusiva de contratos de duración determinada por parte de las universidades. El Tribunal de Justicia no considera oportuno dar respuesta a este interrogante, pues, como ya se ha puesto de manifiesto, tal normativa no da lugar a un riesgo de utilización abusiva de contratos de duración determinada.

4) Tercera cuestión prejudicial.- El órgano jurisdiccional remitente pregunta si la cláusula 4 del Acuerdo Marco se opone a una normativa nacional que prevé, en determinadas condiciones, la posibilidad de estabilizar el empleo de los investigadores de organismos públicos de investigación que hayan celebrado un contrato de duración determinada, pero niega esta facultad a los investigadores universitarios que hayan celebrado un contrato de duración determinada. El Tribunal de Justicia recuerda que, dado que el principio de no discriminación se ha concretado mediante el Acuerdo Marco únicamente en lo que respecta a las diferencias de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores con contrato por tiempo indefinido que se encuentren en una situación comparable, las posibles diferencias de trato entre determinadas categorías de personal con contrato de duración determinada (investigadores de organismos públicos de investigación e investigadores universitarios) no están incluidas en el ámbito de aplicación del principio de no discriminación consagrado por dicho Acuerdo Marco.

5) Cuarta cuestión prejudicial.- El órgano jurisdiccional remitente pregunta si la cláusula 4 del Acuerdo Marco se opone a una normativa nacional que, estableciendo una excepción, por una parte, a la regla general aplicable a todos los trabajadores públicos y privados según la cual, a partir del año 2018, la duración máxima de una relación laboral de duración determinada se fija en 24 meses, incluidas las prórrogas y las renovaciones, y, por otra parte, a la regla aplicable a los empleados de la

Administración pública según la cual la utilización de este tipo de relaciones temporales se supedita a la existencia de “exigencias temporales y excepcionales”, va a permitir que las universidades celebren con los investigadores contratos de duración determinada trienales, prorrogables por dos años como máximo, sin supeditar ni su celebración ni su prórroga a la existencia de exigencias temporales o excepcionales de la universidad, y va a permitir, además, que al término del período de cinco años, esta celebre con la misma persona o con otras personas un nuevo contrato de duración determinada del mismo tipo con el fin de satisfacer las mismas necesidades de investigación y docencia que las vinculadas al contrato anterior. Tras reiterar que el principio de no discriminación de la cláusula 4 del Acuerdo Marco únicamente afecta en lo que respecta a las diferencias de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores con contrato de duración indefinida que se encuentren en una situación comparable, no cabe concluir sino que las posibles diferencias de trato entre diferentes categorías de personal con contrato de duración determinada no están incluidas en el ámbito de aplicación del principio de no discriminación consagrado por dicho Acuerdo Marco.

6) Sexta cuestión prejudicial.- El órgano jurisdiccional remitente pregunta si la cláusula 4 del Acuerdo Marco se opone a una normativa nacional según la cual solo los investigadores que hayan celebrado un contrato de duración determinada de un cierto tipo o un contrato indefinido tienen la posibilidad, cuando hayan obtenido la habilitación científica nacional, de someterse a un procedimiento de evaluación específica con vistas a su inscripción en la lista de profesores asociados, mientras esta posibilidad no se reconoce a los investigadores que hayan celebrado un contrato de duración determinada de otro tipo, que también hayan obtenido la habilitación científica nacional, en el supuesto de que estos últimos ejerzan las mismas actividades profesionales y presten los mismos servicios de docencia a los estudiantes que las dos primeras categorías de investigadores.

A este respecto, el Tribunal vuelve a reiterar que la cláusula 4 del Acuerdo Marco se aplica a una eventual desigualdad entre los investigadores que hayan celebrado contratos por tiempo indefinido y los investigadores que hayan celebrado contratos temporales (en este caso de tipo A), al no estar los segundos habilitados para acceder al procedimiento de evaluación a los efectos de su inscripción en la lista de profesores asociados. Según reiterada jurisprudencia, para apreciar si las personas de que se trata ejercen un trabajo idéntico o similar, en el sentido del Acuerdo Marco, debe comprobarse si, conforme a las cláusulas 3, apartado 2, y 4, apartado 1, de este, habida cuenta de un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, los requisitos de formación y las condiciones laborales, puede considerarse que se encuentran en una situación comparable<sup>[8]</sup>, circunstancias que concurren en el presente caso<sup>[9]</sup>.

En cuanto a una eventual razón objetiva justificativa de la posible desigualdad de trato, procede recordar que, según reiterada jurisprudencia, no cabe justificar una diferencia de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores con contrato de duración indefinida por el hecho de que aquella esté prevista por una norma general y abstracta, como una ley o un convenio colectivo. Antes al contrario, la desigualdad de trato observada ha de estar justificada por la existencia de elementos precisos y concretos, que caractericen la condición de trabajo de que se trate, en el contexto específico en que se enmarque y con arreglo a criterios neutros y transparentes, a fin de verificar si dicha desigualdad responde a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto. Tales elementos pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran los contratos de duración determinada 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<sup>[10]</sup>. El Tribunal de Justicia aclara que estos factores no concurren en el supuesto aquí enjuiciado.

## IX. Comentario

Como ha podido comprobarse tras la lectura de la sentencia aquí analizada, a los investigadores universitarios en Italia se les aplica un “estado de excepción laboral” que les priva de gran parte de los derechos y garantías que el ordenamiento jurídico laboral sí dispensa con carácter general al resto de trabajadores<sup>[11]</sup>, no en vano sus contratos temporales pueden encadenarse hasta un máximo de 12 años, quedan integrados en el grueso de las exclusiones del ámbito de la prohibición de encadenamiento contractual y quedan extramuros de los procesos de estabilización diseñados con carácter general .

No obstante, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea contesta a las preguntas relativas a si la legislación italiana se adecúa o no a la Directiva 1999/70/CE, desde la perspectiva de la prevención de los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el ámbito de la investigación universitaria, apostando por una respuesta afirmativa, admitiendo que los contratos temporales son característicos del empleo en este sector de la investigación universitaria y que la duración total máxima tan prolongada (de doce años) y el encadenamiento contractual pueden estar justificados por la necesidad de garantizar la evolución de la carrera profesional de los diferentes investigadores en función de sus respectivos méritos.

También admite la licitud de una previsión normativa que excluye de los procesos de estabilización de personal temporal en las Administraciones Públicas a los investigadores temporales universitarios, pues la cláusula cuarta del Acuerdo Marco no permite hacer comparaciones entre distintos tipos de relaciones laborales a término.

Únicamente el Tribunal de Justicia proporciona una satisfacción parcial a los recurrentes al dar respuesta a la sexta, y última cuestión prejudicial, relativa a las diferencias existentes entre las categorías de profesorado y personal investigador universitario temporal para someterse a un procedimiento de evaluación específico para poder inscribirse en la lista de profesorado asociado, pues no es parejo al establecido al de los trabajadores indefinidos que realicen las mismas funciones<sup>[12]</sup>. El Tribunal de Justicia acoge aquí la tesis de la aplicación de la cláusula cuarta del Acuerdo Marco por cuanto la diferencia de trato de quienes están contratados con modalidad contractual de duración determinada puede compararse con quienes están contratados con carácter indefinido.

## X. Apunte final

La trascendental participación de los investigadores en el panorama científico de cualquier país avanzado como motor de progreso no se ve correspondida por los ordenamientos jurídicos, que incomprensiblemente siguen relegando a la precariedad laboral a este colectivo. Su consolidación y estabilización viene sometida a la observancia de ingentes exigencias en el desarrollo de su actividad y al éxito en la superación de estrictos procesos de evaluación, lo cual resulta en exceso complicado sufriendo largos e injustificados períodos de inestabilidad laboral.

Deben revertirse, por tanto, los entramados normativos tan poco proclives a su reclutamiento indefinido, permitiendo el desarrollo de su carrera profesional bajo la observancia de los principios de estabilidad en el empleo y de la dignidad en las condiciones de trabajo.

## Referencias:

1. ^ Por todas, STJUE de 26 de noviembre de 2014, asuntos C-22/13, 61/13, 63/13 y 418/13, Mascolo y otros.
2. ^ SUÁREZ CORUJO, B.: “El fraude en el trabajo de duración determinada en las Administraciones Públicas españolas, según el Tribunal de Justicia de la Unión Europea”, *Revista Española de Derecho Europeo*, núm. 61, 2017 (BIB 2017/546), pág. 4.
3. ^ SALA FRANCO, T.: “Acerca de la Directiva comunitaria 1999/70, sobre el trabajo de duración determinada y de la sentencia del Tribunal de Justicia comunitario de 14 de septiembre de 2016, sobre las indemnizaciones no previstas en la normativa nacional española relativa a los contratos de trabajo temporales de los trabajadores interinos”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm., 3, 2017, págs. 218-219.
4. ^ GARCÍA SÁNCHEZ, A.V.: “La aplicación de la jurisprudencia del TJUE relativa al Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada a los regímenes de contratación temporal español y de las Instituciones Europeas”, *Revista General de Derecho Europeo*, núm. 41, 2017, págs. 67, 78, 86 y 91.
5. ^ CASTELLANO BURGUILLO, M.E. y PÉREZ GUERRERO, M.L.: “El contrato de duración determinada en la jurisprudencia comunitaria”, *Relaciones Laborales*, núm. 2, 2008, pág. 245.
6. ^ ROJO TORRECILLA, E.: “UE. ¿Cuánto tiempo puede durar la contratación temporal del profesorado y del personal investigador universitario? Notas a la sentencia del TJUE de 15 de diciembre de 2022 (asuntos acumulados C-40/20 y C-173/20)”, <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2022/12/ue-cuanto-tiempo-puede-durar-la.html>
7. ^ Así, el Acuerdo Marco no obliga a los Estados miembros a adoptar una medida que exija que todo primer o único contrato de trabajo de duración determinada esté justificado por una razón objetiva, tal y como señala la STJUE de 3 de junio de 2021, *Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca — MIUR y otros (Investigadores universitarios)*, C-326/19.
8. ^ STJUE de 16 de julio de 2020, *Governo della Repubblica italiana (Estatuto de los Jueces de paz italianos)*, C-658/18.
9. ^ Auto TJUE de 22 de marzo de 2018, *Centeno Meléndez*, C-315/17
10. ^ STJUE de 17 de marzo de 2021, *Consulmarketing*, C-652/19.
11. ^ MORENO GENÉ, J.: “Los contratos laborales de los profesores y de los investigadores de las Universidades Públicas”, *Lan Harremanak*, núm. 36, 2017-1, pág. 130.
12. ^ ROJO TORRECILLA, E.: “UE. ¿Cuánto tiempo puede durar la contratación temporal del profesorado y del personal investigador universitario? Notas a la sentencia del TJUE de 15 de diciembre de 2022 (asuntos acumulados C-40/20 y C-173/20)”, <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2022/12/ue-cuanto-tiempo-puede-durar-la.html>