

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Tercera) de 3 de octubre de 2019 (petición de decisión prejudicial planteada por el Arbeits- und Sozialgericht Wien — Austria) — Minooschuch-Ghannadan/Medizinische Universität Wien

(Asunto C-274/18) ⁽¹⁾

(Procedimiento prejudicial — Política social — Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial — Cláusula 4 — Principio de no discriminación — Trato menos favorable de los trabajadores a tiempo parcial en comparación con los trabajadores a tiempo completo en cuanto a sus condiciones laborales — Prohibición — Legislación nacional que establece una duración máxima de las relaciones laborales de duración determinada más larga para los trabajadores a tiempo parcial que para los trabajadores a tiempo completo — Principio de pro rata temporis — Directiva 2006/54/CE — Igualdad de trato entre hombre y mujeres en asuntos de empleo y de ocupación — Artículo 2, apartado 1, letra b) — Concepto de «discriminación indirecta» por razón de sexo — Artículo 14, apartado 1, letra c) — Condiciones de empleo y de trabajo — Artículo 19 — Carga de la prueba)

(2019/C 413/15)

Lengua de procedimiento: alemán

Órgano jurisdiccional remitente

Arbeits- und Sozialgericht Wien

Partes en el procedimiento principal

Demandante: Minooschuch-Ghannadan

Demandada: Medizinische Universität Wien

Fallo

- 1) La cláusula 4, punto 1, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, celebrado el 6 de junio de 1997, que figura 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, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, 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 menos 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. La cláusula 4, punto 2, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial debe interpretarse en el sentido de que el principio de pro rata temporis que ahí se contempla no se aplica a tal normativa.
- 2) El artículo 2, apartado 1, letra b), 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, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, 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 dicha normativa afecta negativamente a un porcentaje significativamente mayor de trabajadoras que de trabajadores y si dicha normativa no puede justificarse objetivamente con una finalidad legítima o los medios para alcanzar dicha finalidad no son adecuados y necesarios. El artículo 19, apartado 1, de dicha Directiva debe interpretarse en el sentido de que esta disposición 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 si dicha parte no tiene acceso a tales estadísticas o hechos o únicamente puede acceder a ellos con grandes dificultades.

⁽¹⁾ DO C 285 de 13.8.2018.