



# Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta)

de 15 de diciembre de 2022 \*

«Procedimiento prejudicial — Política social — Trabajo de duración determinada — Directiva 1999/70/CE — Acuerdo Marco — Principio de no discriminación — Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada — Relación de trabajo de duración determinada de Derecho público — Investigadores universitarios»

En los asuntos acumulados C-40/20 y C-173/20,

que tienen por objeto sendas peticiones de decisión prejudicial planteadas, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Consiglio di Stato (Consejo de Estado, Italia), mediante resoluciones de 10 de enero de 2020, recibidas en el Tribunal de Justicia el 27 de enero de 2020 y el 23 de abril de 2020, en los procedimientos entre

**AQ,**

**BO,**

**CP (C-40/20),**

**AZ,**

**BY,**

**CX,**

**DW,**

**EV,**

**FU,**

**GJ (C-173/20),**

y

**Presidenza del Consiglio dei Ministri,**

**Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca — MIUR,**

\* Lengua de procedimiento: italiano.

**Università degli studi di Perugia,**

con intervención de:

**Federazione Lavoratori della Conoscenza Cgil,**

**Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL),**

**Cipur — Coordinamento Intersedi Professori Universitari di Ruolo,**

**Anief — Associazione Professionale e Sindacale (C-40/20),**

**HS,**

**IR,**

**JQ,**

**KP,**

**LO,**

**MN,**

**NM,**

**OZ,**

**PK,**

**QJ,**

**RI,**

**SH,**

**TG,**

**UF,**

**WE,**

**XC,**

**YD (C-173/20),**

**EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta),**

integrado por el Sr. P. G. Xuereb, Presidente de Sala, y por el Sr. A. Kumin (Ponente) y la Sra. I. Ziemele, Jueces;

Abogado General: Sr. N. Emiliou;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de AQ, BO, CP, AZ, BY, CX, DW, EV, FU, GJ, HS, IR, JQ, LO, MN, NM, OZ, PK, QJ, RI, SH, TG, UF, XC e YD, por los Sres. F. Dinelli y G. Grüner, avvocati;
- en nombre de Federazione Lavoratori della Conoscenza Cgil y Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL), por los Sres. F. Americo y A. Andreoni y por la Sra. I. Barsanti Mauceri, avvocati;
- en nombre de Cipur — Coordinamento Intersedi Professori Universitari di Ruolo, por los Sres. F. Dinelli y G. Grüner, avvocati;
- en nombre de Anief — Associazione Professionale e Sindacale, por los Sres. V. De Michele, S. Galleano y W. Miceli, avvocati;
- en nombre del Gobierno italiano, por la Sra. G. Palmieri, en calidad de agente, asistida por la Sra. A. Berti Suman, procuratore dello Stato, y por los Sres. C. Colelli y L. Fiandaca, avvocati dello Stato;
- en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. N. Ruiz García y A. Spina, en calidad de agentes;

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

dicta la siguiente

### **Sentencia**

- 1 Las peticiones de decisión prejudicial tienen por objeto la interpretación de la cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999 (en lo sucesivo, «Acuerdo Marco»), que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada (DO 1999, L 175, p. 43).
- 2 Estas peticiones se ha presentado en el contexto de litigios entre, por una parte, AQ, BO y CP (asunto C-40/20) y AZ, BY, CX, DW, EV, FU y GJ (asunto C-173/20), investigadores universitarios, y, por otra parte, la Presidenza del Consiglio dei Ministri (Presidencia del Consejo de Ministros, Italia), el Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca — MIUR (Ministerio de Educación, Universidades e Investigación, Italia) y la l'Università degli studi di Perugia (Universidad de Perugia, Italia), relativos a la denegación de la solicitud de convertir sus contratos de trabajo de duración determinada en contratos de duración indefinida o permitir que se sometan a evaluación a efectos de su inscripción en la lista de profesores asociados.

## Marco jurídico

### *Derecho de la Unión*

3 El considerando 14 de la Directiva 1999/70 tiene el siguiente tenor:

«Las partes contratantes expresaron el deseo de celebrar un Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que establezca los principios generales y las condiciones mínimas para los contratos de trabajo de duración determinada y las relaciones laborales de este tipo; han manifestado su deseo de mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando la aplicación del principio de no discriminación, y su voluntad de establecer un marco para impedir los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada o de relaciones laborales de este tipo.»

4 El párrafo segundo del preámbulo del Acuerdo Marco establece que las partes del mismo «reconocen que los contratos de duración indefinida son, y seguirán siendo, la forma más común de relación laboral entre empresarios y trabajadores [y que] los contratos de trabajo de duración determinada responden, en ciertas circunstancias, a las necesidades de los empresarios y de los trabajadores».

5 A tenor de la cláusula 1 del Acuerdo Marco:

«El objeto del presente Acuerdo Marco es:

- a) mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación;
- b) establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.»

6 La cláusula 3 del Acuerdo Marco, titulada «Definiciones», establece lo siguiente:

«A efectos del presente Acuerdo, se entenderá por

1. “trabajador con contrato de duración determinada”: el trabajador con un contrato de trabajo o una relación laboral concertados directamente entre un empresario y un trabajador, en los que el final del contrato de trabajo o de la relación laboral viene determinado por condiciones objetivas tales como una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado;
2. “trabajador con contrato de duración indefinida comparable”: un trabajador con un contrato o relación laboral de duración indefinido, 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. En caso de que no exista ningún trabajador fijo comparable en el mismo centro de trabajo, la comparación se efectuará haciendo referencia al convenio colectivo aplicable o, en caso de no existir ningún convenio colectivo aplicable, y de conformidad con la legislación, a los convenios colectivos o prácticas nacionales.»

7 La cláusula 4 del Acuerdo Marco, que lleva por epígrafe «Principio de no discriminación», dispone lo siguiente en su apartado 1:

«Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.»

8 La cláusula 5 del Acuerdo Marco, que se titula «Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva», establece:

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

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

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

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

9 La cláusula 8 del Acuerdo Marco, titulada «Disposiciones para la puesta en práctica», establece lo siguiente:

1. Los Estados miembros y/o los interlocutores sociales podrán mantener o introducir disposiciones más favorables para los trabajadores que las previstas en el presente [Acuerdo Marco].

[...]»

### ***Derecho italiano***

10 La legge n. 240 — Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario (Ley n.º 240 por la que se establecen normas en materia de organización de las universidades, de personal académico y de contratación y por la que se delegan facultades al Gobierno para fomentar la calidad y la eficiencia del sistema universitario), de 30 de diciembre de 2010 (suplemento ordinario de la GURI n.º 10, de 14 de enero de 2011), en su versión aplicable a los hechos del litigio principal (en lo sucesivo, «Ley n.º 240/2010»), en particular, su artículo 22, cuyo título es «Ayudas a la investigación», dispone lo siguiente en su apartado 9:

«La duración total de las relaciones laborales instauradas con los titulares de las ayudas objeto del presente artículo y de los contratos a que se refiere el artículo 24, incluidas las que se celebren con

universidades diferentes, públicas, no públicas o virtuales, así como con las entidades contempladas en el apartado 1 del presente artículo, con la misma persona, en ningún caso podrá ser superior a doce años, aunque no sean consecutivos. A efectos del cómputo de la duración de dichas relaciones laborales no se tendrán en consideración los períodos correspondientes a permisos de maternidad o a bajas por enfermedad con arreglo a la normativa vigente.»

- 11 El artículo 24 de esta Ley, titulado «Investigadores con contrato de duración determinada», establece lo siguiente:

«1. 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. El contrato definirá, sobre la base de los reglamentos de la universidad, las modalidades de ejercicio de las actividades de docencia, de las actividades formativas complementarias y de otras actividades destinadas a los estudiantes, así como de las actividades de investigación.

2. Los destinatarios serán seleccionados a través de procedimientos públicos de selección organizados por las universidades mediante reglamento conforme a lo dispuesto en la Ley n.º 168, de 9 de mayo de 1989, con observancia de los principios enunciados en la Carta Europea del Investigador anexa a la Recomendación 2005/251/CE de la Comisión, de 11 de marzo de 2005 [...]

3. Los contratos podrán revestir la forma de:

- a) Contratos 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, que se efectuará sobre la base de modalidades, criterios y parámetros definidos mediante decreto ministerial. Estos contratos podrán ser celebrados con la misma persona en distintos centros.
- b) Contratos trienales, reservados a los candidatos que hayan sido contratados bajo el régimen establecido en la letra a) o que hayan obtenido la habilitación científica nacional para desempeñar las funciones de profesor de primer o segundo nivel contempladas en el artículo 16 de la presente ley o que 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 en el sentido del artículo 51, apartado 6, de la Ley n.º 449, de 27 de diciembre de 1997, de ayudas a la investigación a las que hace referencia el artículo 22 de la presente Ley o de becas postdoctorales en el sentido del artículo 4 de la Ley n.º 398, de 30 de noviembre de 1989, o de contratos, ayudas o becas similares en universidades extranjeras.

[...]

5. 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), la universidad evaluará al titular del contrato que haya obtenido la habilitación científica a que se refiere el artículo 16 a efectos de su inscripción en la lista de profesores asociados contemplada en el artículo 18, apartado 1, letra e). En caso de evaluación positiva, el titular del contrato será inscrito en la lista de profesores asociados al término de este. La evaluación se efectuará de conformidad con los estándares internacionales de calidad, definidos por el reglamento de la universidad en el marco

de los criterios fijados mediante decreto ministerial. La programación a que se refiere el artículo 18, apartado 2, garantiza la disponibilidad de los recursos necesarios en caso de evaluación positiva. El procedimiento se publicará en el sitio de la universidad.

6. Dentro de los límites de los recursos disponibles para la programación elaborada, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 18, apartado 2, a partir de la fecha de entrada en vigor de la presente ley y hasta el 31 de diciembre del octavo año sucesivo, el procedimiento establecido en el apartado 5 podrá utilizarse a efectos de la inscripción en la lista de los profesores de primer y segundo nivel de profesores de segundo nivel e investigadores con contratos de duración indefinida en la misma universidad que hayan obtenido la habilitación científica contemplada en el artículo 16. Con tal fin, las universidades podrán utilizar hasta la mitad de los recursos equivalentes a los necesarios para cubrir los puestos disponibles de profesores titulares. A partir del noveno año, la Universidad podrá utilizar los recursos correspondientes hasta la mitad de los puestos disponibles de profesor titular para las inscripciones contempladas en el apartado 5.

[...]

8. El tratamiento económico correspondiente a los destinatarios de los contratos a que se refiere el apartado 3, letra a), será igual al tratamiento inicial que corresponda a los investigadores confirmados en función del régimen de empleo. En el caso de los titulares de los contratos contemplados en el apartado 3, letra b), el tratamiento anual bruto global será igual al tratamiento inicial que corresponda a los investigadores confirmados a tiempo completo, que podrá incrementarse en un 30 % como máximo.

9. De los contratos a que se refiere el presente artículo no resultarán derechos a efectos de la contratación. La celebración del contrato contemplado en el apartado 3, letras a) y b), constituirá un título preferente en los concursos de acceso a las administraciones públicas.»

12 La legge n. 124 — Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche (Ley n.º 124 por la que se delega al Gobierno la potestad de dictar normas en materia de reorganización de las Administraciones Públicas), de 7 de agosto de 2015 (GURI n.º 187, de 13 de agosto de 2015; en lo sucesivo, «Ley n.º 124/2015»), que establece, en particular, normas de delegación legislativa a efectos de la reorganización de la normativa laboral aplicable a los trabajadores de las administraciones públicas, dispone, en su artículo 17, apartado 1:

«Los decretos legislativos que tengan por objeto la reorganización de la normativa en materia de empleo en las administraciones públicas y los correspondientes perfiles de organización administrativa se adoptarán, previa consulta a los sindicatos más representativos, en un plazo de dieciocho meses a partir de la fecha de entrada en vigor de la presente Ley, con arreglo a los siguientes principios y criterios rectores, que se sumarán a los mencionados en el artículo 16:

a) el establecimiento en los procedimientos de concurso público de mecanismos de evaluación destinados a poner en valor la experiencia profesional adquirida por quienes hayan mantenido relaciones laborales flexibles con las Administraciones Públicas [...]

[...]

o) la regulación de las modalidades de trabajo flexible, identificando supuestos limitados y taxativos, que se caractericen por su compatibilidad con la especificidad de las relaciones laborales de los empleados al servicio de las Administraciones Públicas, así como con las exigencias de organización y funcionamiento de estas últimas, a fin de evitar la precariedad en el empleo;

[...]».

- 13 El decreto legislativo n. 75 — Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 de marzo de 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l), m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 de agosto de 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche [Decreto Legislativo n.º 75, por el que se modifica y se complementa el Decreto Legislativo n.º 165, de 30 de marzo de 2001, de conformidad con el artículo 16, apartado 1, letra a), y apartado 2, letras b), c), d) y e), y el artículo 17, apartado 1, letras a), c), e), f), g), h), l), m), n), o), q), r), s) y z), de la Ley n.º 124/2015, de 7 de agosto de 2015, en materia de reorganización de las administraciones públicas], de 25 de mayo de 2017 (GURI n.º 130, de 7 de junio de 2017; en lo sucesivo, «Decreto Legislativo n.º 75/2017»), en particular, su artículo 20, titulado «Lucha contra la precariedad laboral en las administraciones públicas», dispone lo siguiente:

«1. 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, de conformidad con el plan trienal de necesidades de personal contemplado en el artículo 6, apartado 2, e indicando la cobertura financiera, 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, preste servicio en virtud de contratos de duración determinada en la administración contratante o, en el caso de las administraciones municipales que ejerzan funciones de forma asociada, en las administraciones cuyos servicios estén asociados;
- 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 mencionada en la letra a) al menos tres años de servicio, incluso no continuados, en los últimos ocho años.

2. En ese mismo período comprendido entre 2018 y 2020, las administraciones podrán convocar, de conformidad con el plan trienal de necesidades de personal contemplado en el artículo 6, apartado 2, y 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.

[...]

8. Las administraciones podrán prorrogar las relaciones laborales de carácter flexible existentes con los participantes en los procedimientos descritos en los apartados 1 y 2, hasta su conclusión, dentro de los límites de los recursos disponibles en el sentido del artículo 9, apartado 28, del Decreto-ley n.º 78, de 31 de mayo de 2010, convalidado, con modificaciones, por la Ley n.º 122, de 30 de julio de 2010.

9. El presente artículo no se aplicará a la contratación de personal docente y administrativo, técnico y auxiliar (ATA) en las instituciones académicas y educativas estatales. [...] El presente artículo tampoco se aplicará a los contratos de puesta a disposición de personal a las administraciones públicas.»

14 El artículo 5, apartado 4 *bis*, del decreto legislativo n. 368 — Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES (Decreto Legislativo n.º 368, de transposición de la Directiva 1999/70/CE, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada), de 6 de septiembre de 2001 (GURI n.º 235, de 9 de octubre de 2001; en lo sucesivo, «Decreto Legislativo n.º 368/2001»), que incorporó al Derecho italiano la Directiva 1999/70, establecía lo siguiente:

«Sin perjuicio de lo dispuesto acerca de la sucesión de contratos en los apartados anteriores, 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, con arreglo a lo previsto en el apartado 2 [...]».

15 Esta disposición fue reproducida, en esencia, y mantenida en vigor por el decreto legislativo n. 81 — Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (Decreto Legislativo n.º 81 de regulación del régimen de los contratos de trabajo y revisión de la normativa sobre las funciones profesionales, de conformidad con el artículo 1, apartado 7, de la Ley n.º 183 de 10 de diciembre de 2014), de 15 de junio de 2015 (suplemento ordinario de la GURI n.º 144, de 24 de junio de 2015; en lo sucesivo, «Decreto Legislativo n.º 81/2015»), en particular, por su artículo 19, titulado «Fijación del término y duración máxima», en vigor desde el 25 de junio de 2015. Con arreglo a esta disposición, una vez superado el límite de 36 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».

16 No obstante, de conformidad con el artículo 10, apartado 4 *bis*, del Decreto Legislativo n.º 368/2001, el artículo 5, apartado 4 *bis*, de dicho Decreto Legislativo no se aplica en determinados supuestos. Los contratos controvertidos en los litigios principales están comprendidos en tales supuestos, en virtud del artículo 29, apartado 2, letra d), del Decreto Legislativo n.º 81/2015, que contempla expresamente, entre las exclusiones del ámbito de aplicación del artículo 5, apartado 4 *bis*, del Decreto Legislativo n.º 368/2001, los contratos de duración determinada celebrados con arreglo a la Ley n.º 240/2010.

- 17 Además, el artículo 29, apartado 4, del Decreto Legislativo n.º 81/2015 establece que seguirán siendo de aplicación las disposiciones del artículo 36 del decreto legislativo n. 165 — Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (Decreto Legislativo n.º 165 de regulación de las normas generales sobre el régimen laboral en las administraciones públicas), de 30 de marzo de 2001 (suplemento ordinario de la GURI n.º 106, de 9 de mayo de 2001; en lo sucesivo, «Decreto Legislativo n.º 165/2001»).
- 18 El artículo 36 del Decreto Legislativo n.º 165/2001, en su versión modificada por el Decreto Legislativo n.º 75/2017, cuyo título es «Personal en régimen de duración determinada o contratado mediante modalidades de trabajo flexible», establece lo siguiente:
1. Para cubrir las necesidades ordinarias del servicio, las administraciones públicas contratarán a su personal exclusivamente mediante contratos de trabajo por tiempo indefinido [...].
- [...]
5. En cualquier caso, la infracción por parte de las administraciones públicas de las disposiciones imperativas en materia de contratación o empleo de trabajadores no conllevará la constitución de relaciones laborales por tiempo indefinido con las administraciones públicas, sin perjuicio de la responsabilidad y de las sanciones a que pudiera dar lugar. El trabajador afectado tendrá derecho al resarcimiento del perjuicio sufrido como consecuencia de la infracción de las normas imperativas aplicables a la relación laboral [...]
- [...]
- 5 quater* Los contratos de trabajo que no observen las disposiciones del presente artículo serán nulos y darán lugar a la responsabilidad patrimonial de la Administración. Los directivos que actúen contraviniendo las disposiciones del presente artículo serán, además, responsables en el sentido del artículo 21. No se concederán complementos salariales vinculados a los resultados al personal directivo responsable de irregularidades en la utilización del trabajo flexible.»

### **Litigios principales y cuestiones prejudiciales**

- 19 Los demandantes en los litigios principales en los asuntos C-40/20 y C-173/20 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 de dicho contrato.
- 20 Los demandantes en los litigios principales, que ya ejercían sus funciones en el momento de la entrada en vigor de la Ley n.º 124/2015, solicitaron a la Universidad de Perusa, invocando el artículo 20, apartado 1, del Decreto Legislativo n.º 75/2017, que incoara el procedimiento correspondiente a efectos de su contratación por tiempo indefinido.
- 21 La Universidad de Perusa 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 (en lo sucesivo, «Circular n.º 3/2017»), la normativa contenida en el artículo 20 del

Decreto Legislativo n.º 75/2017 no modificaba en modo alguno la relación laboral de los profesores y de los investigadores universitarios, cuyo contrato de Derecho público no estaba sujeto a los procedimientos de estabilización de los empleos precarios.

- 22 Los demandantes en los litigios principales impugnaron dichas decisiones y la Circular n.º 3/2017 ante el Tribunale amministrativo regionale per l'Umbria (Tribunal Regional de lo Contencioso-Administrativo de Umbría, Italia). En sus recursos, alegaban en particular que el artículo 20 del Decreto Legislativo n.º 75/2017 no excluía a los investigadores universitarios con contratos de duración determinada del procedimiento de estabilización de los empleos precarios, ya que, en caso contrario, esta disposición debería considerarse inconstitucional y contraria al Derecho de la Unión, más concretamente al Acuerdo Marco.
- 23 Tras unir al examen del fondo los recursos interpuestos por los demandantes en el litigio principal en el asunto C-40/20 y en el asunto C-173/20, respectivamente, el Tribunale amministrativo regionale per l'Umbria (Tribunal Regional de lo Contencioso-Administrativo de Umbría) desestimó dichos recursos por considerar que el procedimiento contemplado en el artículo 20, apartado 1, del Decreto Legislativo n.º 75/2017 constituía, incluso a la luz del dictamen del Consiglio di Stato (Consejo de Estado, Italia), de 11 de abril de 2017, una excepción pertinente al principio del concurso público, cuyo carácter imperativo siempre había sido consagrado por la Corte costituzionale (Tribunal Constitucional, Italia) y por la jurisprudencia laboral y contencioso-administrativa. Por tanto, consideró que dicho procedimiento debía entenderse como una medida excepcional, sometida no solo a los principios de razonabilidad y de proporcionalidad, sino también a los límites de programación y de financiación aplicables al conjunto de la función pública.
- 24 Señaló que, en cualquier caso, aun cuando los investigadores universitarios que hayan celebrado un contrato de duración determinada no estén expresamente excluidos del ámbito de sus destinatarios, dicho procedimiento no es aplicable a esta categoría de trabajadores, cuyas relaciones se rigen por las normas específicas de la Universidad y de la investigación científica.
- 25 Los demandantes en los litigios principales interpusieron recurso ante el Consiglio di Stato (Consejo de Estado).
- 26 Dicho órgano jurisdiccional considera que la solución que debe darse a los litigios principales implica que previamente se resuelva la cuestión de la compatibilidad del sistema de contratación de los investigadores universitarios con el Derecho de la Unión.
- 27 A este respecto, el Consiglio di Stato (Consejo de Estado) 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. Además, manifiesta sus reservas en cuanto a la aplicación automática de tales mecanismos en los ámbitos de la autoridad pública, en general, y de la investigación científica, en particular, puesto que estos ámbitos están regulados en el ordenamiento jurídico nacional sobre la base de principios constitucionales.
- 28 El órgano jurisdiccional remitente subraya que, habida cuenta de las particularidades de la investigación científica universitaria, una relación laboral de duración determinada, aun cuando sea consecutiva o próxima a una relación anterior entre las mismas partes, esté vinculada con

carácter general a las cuestiones de investigación científica, o se prolongue más allá de la duración máxima prevista en el artículo 19, apartado 1, del Decreto Legislativo n.º 81/2015, no es necesariamente la mera prolongación oculta y abusiva de la primera relación laboral.

- 29 Así, según el órgano jurisdiccional remitente, la contratación del personal destinado a la investigación científica universitaria sobre la base de contratos de duración determinada 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 esta actividad docente. Observa que, de hecho, en ambos casos las necesidades son temporales y no permanentes y se inscriben en espacios de tiempo que no están necesariamente cerrados o no pueden prolongarse durante un período tan largo.
- 30 No obstante, dicho órgano jurisdiccional se pregunta sobre la posible disconformidad de la normativa controvertida en el litigio principal con el Derecho de la Unión.
- 31 Con carácter preliminar, considera que el mantenimiento de los dos estatutos de investigadores con contrato de duración determinada contemplados en el artículo 24, apartado 3, de la Ley n.º 240/2010 podría entrar en conflicto con la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco. Observa que los criterios «objetivos y transparentes» que exige esta última no figuran en el artículo 24, apartado 1, de dicha Ley, que exige simplemente que el contrato de duración determinada sea compatible con los «recursos disponibles para la programación». Pues bien, de la jurisprudencia y, en particular, de la sentencia de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros (C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401), resulta que, aunque las consideraciones de índole presupuestaria contrarias al mantenimiento del empleo puedan ser el motivo de las opciones de política social de un Estado miembro e influir en la naturaleza o el alcance de las medidas que este desee adoptar, no pueden justificar un objetivo perseguido por esta política y, por lo tanto, no justifican la falta de medidas de prevención de la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sentido de la cláusula 5, punto 1, del Acuerdo Marco.
- 32 Además, el órgano jurisdiccional remitente observa que no puede considerarse que el hecho de supeditar la eventual renovación por dos años a una mera «evaluación positiva de las actividades docentes y de investigación realizadas» responda a la exigencia de que la Universidad defina y aplique criterios objetivos y transparentes con el fin de comprobar si la renovación de tales contratos obedece efectivamente a una necesidad auténtica y permite alcanzar el objetivo perseguido.
- 33 Por último, señala que la vulneración de los principios del Derecho de la Unión que resulta de la celebración de un primer contrato de duración determinada afecta también a la renovación de dicho contrato.
- 34 Por consiguiente, el órgano jurisdiccional remitente considera que el artículo 24, apartado 3, de la Ley n.º 240/2010 podría entrañar un riesgo real de utilización abusiva de contratos de duración determinada y, de ser así, sería incompatible con el objetivo y el efecto útil del Acuerdo Marco.

35 En estas circunstancias, el Consiglio di Stato (Consejo de Estado) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales, comunes a los asuntos C-40/20 y C-173/20:

- «1) ¿Se opone la cláusula 5 del [Acuerdo Marco], cuyo título es “Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva”, en relación con los considerandos 6 y 7 [de la Directiva 1999/70] y con la cláusula 4 de dicho Acuerdo Marco (“Principio de no discriminación”) y a la luz de los principios de equivalencia, efectividad y efecto útil del Derecho [de la Unión], a una normativa nacional, en particular el artículo 24, apartado 3, letra a), y el artículo 22, apartado 9, de la Ley n.º 240/2010, que permite que las universidades celebren un número ilimitado de contratos de investigación de duración determinada —de tres años y prorrogables por dos años—, sin supeditar su celebración ni su prórroga a una razón objetiva vinculada a exigencias temporales o excepcionales de la institución académica que adopta la correspondiente decisión, y que establece como único límite a la sucesión de contratos de duración determinada con una misma persona que la duración total máxima de tales contratos no supere los doce años, aun cuando no sean consecutivos?
- 2) ¿Se opone la citada cláusula 5 del Acuerdo Marco, en relación con los considerandos 6 y 7 de la Directiva [1999/70] y con la referida cláusula 4 del Acuerdo Marco y a la luz del efecto útil del Derecho [de la Unión], a una normativa nacional, en particular los artículos 24 y 29, apartado 1, de la Ley n.º 240/2010, en la medida en que permite que las universidades contraten exclusivamente a investigadores por tiempo determinado, sin supeditar la correspondiente decisión a exigencias de carácter temporal o excepcional y sin establecer ningún límite, gracias a la sucesión potencialmente indefinida de contratos por tiempo determinado, con el fin de atender a las exigencias ordinarias de docencia e investigación de tales instituciones académicas?
- 3) ¿Se opone la cláusula 4 del citado Acuerdo Marco a una normativa nacional, como el artículo 20, apartado 1, del Decreto Legislativo n.º 75/2017 (según lo interpreta la referida Circular ministerial n.º 3/2017), que, si bien reconoce la posibilidad de consolidar el puesto de trabajo de los investigadores con contrato de duración determinada de organismos públicos de investigación —únicamente en caso de que hayan cumplido al menos tres años de servicio antes del 31 de diciembre de 2017—, no contempla tal posibilidad en el caso de los investigadores universitarios con contrato de duración determinada por el mero hecho de que el artículo 22, apartado 16, del Decreto Legislativo n.º 75/2017 ha sometido su relación laboral al “régimen de Derecho público”, aun cuando legalmente dicha relación se base en un contrato de trabajo por cuenta ajena, pese a que el artículo 22, apartado 9, de la Ley n.º 240/2010 aplica a los investigadores, tanto de organismos de investigación como de universidades, la misma regla de duración máxima de las relaciones laborales de duración determinada con las universidades y organismos de investigación en virtud de los contratos a que se hace mención en el artículo 24 de dicha Ley o de las becas de investigación indicadas en el mismo artículo 22?
- 4) ¿Se oponen los principios de equivalencia y de efectividad y el principio de efecto útil del Derecho de la Unión, en relación con el citado Acuerdo Marco, así como el principio de no discriminación que figura en la cláusula 4 de dicho Acuerdo Marco, a una normativa nacional, como el artículo 24, apartado 3, letra a), de la Ley n.º 240/2010 y el artículo 29, apartados 2, letra d), y 4, del Decreto Legislativo n.º 81/2015, que, aun cuando establece un régimen aplicable a todos los trabajadores públicos y privados —recogido actualmente en el citado Decreto Legislativo n.º 81—, que fija (a partir de 2018) el límite temporal máximo de

una relación de duración determinada en 24 meses (incluidas prórrogas y renovaciones) y supedita la utilización de este tipo de contratos con la Administración Pública a la existencia de “exigencias temporales y excepcionales”, permite que las universidades recluten investigadores mediante contratos de duración determinada trienales, prorrogables por dos años en caso de evaluación positiva de las actividades de investigación y docencia llevadas a cabo en ese trienio, sin supeditar ni la celebración del primer contrato ni su prórroga a la existencia de dichas exigencias temporales o excepcionales de la institución académica e incluso permitiendo que, al término del período de cinco años, esta celebre con la misma persona o con otras un nuevo contrato de duración determinada del mismo tipo con el fin de satisfacer las mismas necesidades de investigación y docencia vinculadas al contrato anterior?

5) ¿Se opone la cláusula 5 del citado Acuerdo Marco, considerada también a la luz de los principios de efectividad y equivalencia y de la referida cláusula 4, a que una normativa nacional, como el artículo 29, apartados 2, letra d), y 4, del Decreto Legislativo n.º 81/2015 y el artículo 36, apartados 2 y 5, del Decreto Legislativo n.º 165/2001, impida que los investigadores universitarios contratados en virtud de un contrato de duración determinada de duración trienal y prorrogable por otros dos años [según lo dispuesto en el artículo 24, apartado 3, letra a), de la Ley n.º 240/2010] en un momento posterior puedan consolidar su relación laboral como indefinida, teniendo en cuenta que no existen en el ordenamiento jurídico italiano otras medidas que prevengan y sancionen la utilización abusiva de contratos de duración determinada sucesivos por parte de las universidades?».

36 El 23 de abril de 2020, el Consiglio di Stato (Consejo de Estado) planteó, en el asunto C-40/20, una sexta cuestión, redactada en los siguientes términos:

«6) ¿Se opone la cláusula 4 del [Acuerdo Marco], titulada “Principio de no discriminación”, en relación con los artículos 20 y 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y a la luz de los principios de equivalencia y efectividad, a una normativa nacional, como la recogida en [el artículo] 24, apartados 5 y 6, de la Ley n.º 240 de 2010, que reconoce a los investigadores con contrato de duración determinada a los que se refiere el artículo 24, apartado 3, letra b), que hayan obtenido la habilitación científica nacional indicada en el artículo 16 de esa misma ley, y a los investigadores con contrato por tiempo indefinido que hayan obtenido asimismo la citada habilitación, respectivamente, el derecho y la posibilidad (mediante la asignación de los recursos correspondientes) de someterse —los primeros, al término de su contrato y, los segundos, hasta el 31 de diciembre de 2021— a un procedimiento de evaluación específico con vistas a su inclusión en el escalafón de profesores asociados, mientras que no se reconoce ningún derecho ni posibilidad análogos a los investigadores con contrato de duración determinada mencionados en el artículo 24, apartado 3, letra a), que estén en posesión de la habilitación científica nacional, aun cuando en todos los casos se trate de trabajadores indistintamente llamados a desempeñar las mismas funciones».

37 Mediante decisión de 27 de abril de 2020, el Presidente del Tribunal de Justicia acordó la acumulación de los asuntos C-40/20 y C-173/20 a efectos de las fases escrita y oral y de la sentencia.

## Sobre las cuestiones prejudiciales

### *Observaciones preliminares*

- 38 En el marco de las cuestiones prejudiciales primera, cuarta, quinta y sexta, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta sobre la conformidad de disposiciones nacionales, en particular, con los principios de efectividad y de equivalencia. No obstante, dado que estas disposiciones nacionales establecen prescripciones sustantivas y no regulaciones procesales, tales principios no son pertinentes para responder a dichas cuestiones. En efecto, estos principios únicamente son aplicables en el contexto de la salvaguardia de los derechos que el Derecho de la Unión confiere a los justiciables y, en consecuencia, no afectan al alcance material de esos derechos, sino únicamente a las modalidades procesales de su ejercicio, modalidades que se rigen por el Derecho nacional (véase, en este sentido, la sentencia de 30 de junio de 2016, Câmpean, C-200/14, EU:C:2016:494, apartados 46 y 47).

### *Primera parte de la primera cuestión prejudicial y segunda cuestión prejudicial*

- 39 Mediante la primera parte de su primera cuestión prejudicial y su segunda cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, 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.
- 40 Procede recordar que el artículo 24, apartado 3, de la Ley n.º 240/2010 establece dos tipos de contratos para los investigadores universitarios, sustituyendo así la normativa anterior que concedía a tales personas un puesto permanente una vez superado un período inicial de prueba de tres años, a saber, los contratos a que se refiere la letra a) de dicha disposición (en lo sucesivo, «contratos de tipo A») y los contratos contemplados en la letra b) de la misma (en lo sucesivo, «contratos de tipo B»), unos y otros celebrados también por una duración de tres años.
- 41 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, de las peticiones de decisión prejudicial resulta que existen diferencias entre tales tipos de contratos.
- 42 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.
- 43 Las condiciones de acceso a ambos tipos de contrato 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 como investigador conforme a lo dispuesto en el artículo 24, apartado 3, letra a), de la Ley n.º 240/2010, 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.

- 44 Por consiguiente, el hecho de haber celebrado un contrato de tipo A permite tener acceso a un contrato de tipo B. De ese modo, un investigador universitario puede continuar su carrera académica, pasando de un contrato de tipo A un contrato de tipo B, lo que le dará posteriormente la posibilidad de ser nombrado profesor asociado. No obstante, tal nombramiento depende del resultado de una evaluación adecuada y, por tanto, no es automático.
- 45 De ello se deduce que la diferencia entre las dos categorías de investigadores universitarios reside, en primer lugar, en los diferentes requisitos de admisión para celebrar un contrato y, en segundo lugar, en el hecho de que los investigadores con un contrato de tipo A no pueden acceder directamente, en el marco de su carrera, al puesto de profesor asociado, mientras que los investigadores con un contrato de tipo B sí pueden acceder directamente a ese puesto.
- 46 En el presente asunto, los demandantes en los litigios principales fueron contratados tras superar un proceso de selección organizado con arreglo al artículo 24 de la Ley n.º 240/2010 y, por tanto, tras una evaluación positiva, como exige el apartado 3, letra a), de dicho artículo, y teniendo en cuenta los «recursos disponibles para la programación elaborada, con el fin de desarrollar actividades de investigación y docencia, así como actividades formativas complementarias y otras actividades destinadas a los estudiantes».
- 47 Procede recordar que, según la cláusula 1 del Acuerdo Marco, este tiene por objeto, por un lado, mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación y, por otro lado, establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.
- 48 A efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, la cláusula 5 del Acuerdo Marco establece, en su apartado 1, las medidas que corresponde adoptar a los Estados miembros cuando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los abusos.
- 49 Del tenor de dicha cláusula 5 se desprende que esta se aplica únicamente en caso de que existan sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada, de modo que un contrato que sea el primer o único contrato de trabajo de duración determinada no está incluido en el ámbito de aplicación del apartado 1 de dicha cláusula. 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 [sentencia de 3 de junio de 2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca — MIUR y otros (Investigadores universitarios), C-326/19, EU:C:2021:438, apartado 52 y jurisprudencia citada].
- 50 Por consiguiente, la celebración de un contrato de duración determinada, como el contrato de tipo A, no es objeto, en cuanto tal, de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco y, por tanto, no está comprendida en el ámbito de aplicación de dicha disposición.
- 51 En cambio, esta disposición es aplicable cuando un contrato de tipo A se prorroga por un período máximo de dos años, según se establece en el artículo 24, apartado 3, letra a), de la Ley n.º 240/2010, dado que, en ese caso, se trata de dos contratos de duración determinada sucesivos.



- 52 A tal respecto, debe recordarse que la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco tiene como finalidad alcanzar uno de los objetivos perseguidos por este Acuerdo Marco, en concreto imponer límites a la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, considerada fuente potencial de abusos en perjuicio de los trabajadores, estableciendo cierto número de disposiciones protectoras mínimas con objeto de evitar la precarización de la situación de los asalariados [sentencia de 3 de junio de 2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca — MIUR y otros (Investigadores universitarios), C-326/19, EU:C:2021:438, apartado 55 y jurisprudencia citada].
- 53 En consecuencia, la cláusula 5, apartado 1, 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 de por lo menos una de las medidas que enumera cuando su Derecho interno no contemple medidas legales equivalentes. Las tres medidas enumeradas en dicha cláusula 5, apartado 1, letras a) a c), se refieren, respectivamente, a razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales, a la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada y al número de sus renovaciones [sentencia de 3 de junio de 2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca — MIUR y otros (Investigadores universitarios), C-326/19, EU:C:2021:438, apartado 56 y jurisprudencia citada].
- 54 Los Estados miembros disponen a este respecto de un margen de apreciación, ya que tienen la opción de recurrir a una o varias de las medidas enunciadas en la cláusula 5, apartado 1, letras a) a c), del Acuerdo Marco o incluso a medidas legales existentes equivalentes, y ello teniendo en cuenta las necesidades de los distintos sectores o categorías de trabajadores [sentencia de 3 de junio de 2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca — MIUR y otros (Investigadores universitarios), C-326/19, EU:C:2021:438, apartado 57 y jurisprudencia citada].
- 55 De ese modo, la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco asigna a los Estados miembros un objetivo general, consistente en la prevención de tales abusos, dejándoles sin embargo la elección de los medios para alcanzarlo, siempre que no pongan en peligro el objetivo o el efecto útil del Acuerdo Marco [sentencia de 3 de junio de 2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca — MIUR y otros (Investigadores universitarios), C-326/19, EU:C:2021:438, apartado 58 y jurisprudencia citada].
- 56 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, como los celebrados por los demandantes en los litigios principales, sino también al número posible de renovaciones de tales contratos. Más concretamente, esta disposición fija la duración máxima de dichos contratos en tres años y autoriza una única prórroga cuya duración se limita a dos años.
- 57 Por tanto, el artículo 24, apartado 3, letra a), de la Ley n.º 240/2010 contiene dos de las medidas indicadas en la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco, a saber, una medida relativa a la duración máxima total de los contratos de duración determinada y una medida relativa al número de renovaciones posibles. Por otra parte, el órgano jurisdiccional remitente no ha expuesto elementos que puedan sugerir que estas medidas no bastarían para prevenir eficazmente la utilización abusiva de contratos de duración determinada en el caso de los contratos de tipo A.

- 58 Es cierto que el órgano jurisdiccional remitente observa, basándose, en particular, en la sentencia de 25 de octubre de 2018, *Sciotto* (C-331/17, EU:C:2018:859), que la normativa nacional controvertida en los litigios principales no contiene criterios objetivos y transparentes que permitan determinar, por una parte, si la celebración y la prórroga de contratos de tipo A se justifican por necesidades reales de carácter provisional y, por otra parte, si son adecuados para satisfacer esas necesidades y si se han utilizado de manera proporcionada.
- 59 No obstante, en primer lugar, mientras que, en el asunto que dio lugar a dicha sentencia, la cuestión de si la renovación de los contratos de duración determinada en cuestión estaba justificada por razones objetivas en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo Marco, entre ellas la necesidad de cubrir necesidades reales y provisionales, se planteaba debido a la inexistencia de medidas de la naturaleza de las mencionadas en la cláusula 5, apartado 1, letras b) y c), del Acuerdo Marco, la normativa nacional controvertida en los litigios principales contiene, como se ha indicado en el apartado 57 de la presente sentencia, medidas de tal naturaleza. Por consiguiente, carece de pertinencia el hecho, invocado por el órgano jurisdiccional remitente, de que dicha normativa no contenga precisiones en cuanto al carácter real y provisional de las necesidades que deban satisfacerse mediante la utilización de contratos de duración determinada.
- 60 En segundo lugar, en el asunto que dio lugar a la sentencia de 25 de octubre de 2018, *Sciotto* (C-331/17, EU:C:2018:859), los trabajadores afectados hacían frente a una completa incertidumbre en cuanto a la duración de su relación laboral. En cambio, las personas que celebran un contrato de tipo A, como los concluidos por los demandantes en los litigios principales, son informadas, aun antes de firmar el contrato, de que la relación laboral no podrá durar más de cinco años.
- 61 En lo que respecta al beneficio que constituye para el trabajador la estabilidad en el empleo, ciertamente, como resulta del segundo párrafo del preámbulo del Acuerdo Marco, se concibe como un componente primordial de la protección de los trabajadores, mientras que los contratos de trabajo de duración determinada solo pueden responder simultáneamente a las necesidades de los empleadores y de los trabajadores en ciertas circunstancias [sentencia de 3 de junio de 2021, *Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca — MIUR y otros (Investigadores universitarios)*, C-326/19, EU:C:2021:438, apartado 65 y jurisprudencia citada].
- 62 No obstante, el cese de los efectos de un contrato de investigador de duración determinada, como el concluido por los demandantes en los litigios principales, contratados en virtud de un contrato de trabajo de tipo A, no implica necesariamente una inestabilidad del empleo, en la medida en que permite al trabajador afectado adquirir las cualificaciones necesarias para obtener un contrato de tipo B, el cual, a su vez, puede conducir a una relación laboral por tiempo indefinido en calidad de profesor asociado.
- 63 En tercer lugar, 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 [sentencia de 3 de junio de 2021, *Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca — MIUR y otros (Investigadores universitarios)*, C-326/19, EU:C:2021:438, apartado 67 y jurisprudencia citada].

- 64 En efecto, el puesto de investigador parece estar concebido como la primera etapa en la carrera de un científico, ya que el investigador está destinado, en cualquier caso, a evolucionar hacia otro puesto, a saber, un puesto de docente, como profesor asociado en un primer momento y como profesor titular en un segundo momento [sentencia de 3 de junio de 2021, Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca — MIUR y otros (Investigadores universitarios), C-326/19, EU:C:2021:438, apartado 68 y jurisprudencia citada].
- 65 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 tales exigencias [sentencia de 3 de junio de 2021, Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca — MIUR y otros (Investigadores universitarios), C-326/19, EU:C:2021:438, apartado 69 y jurisprudencia citada].
- 66 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la primera parte de la primera cuestión prejudicial y a la segunda cuestión prejudicial que la cláusula 5 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que no 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, y ello con el fin de atender las exigencias ordinarias y permanentes de la universidad de que se trate.

### ***Segunda parte de la primera cuestión prejudicial***

- 67 Mediante la segunda parte de su primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, 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.
- 68 A este respecto, debe señalarse, con carácter preliminar, que el artículo 22, apartado 9, de dicha Ley 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 B como de otras formas de relaciones laborales que una misma persona puede celebrar, incluso con universidades e instituciones diferentes.
- 69 Cabe recordar que la cláusula 5 del Acuerdo Marco tiene como finalidad alcanzar uno de los objetivos perseguidos por este Acuerdo Marco, en concreto, 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 [sentencia de 3 de junio de 2021, Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca — MIUR y otros (Investigadores universitarios), C-326/19, EU:C:2021:438, apartado 55 y jurisprudencia citada].

- 70 En el presente asunto, el artículo 22, apartado 9, de la Ley n.º 240/2010 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.
- 71 Por tanto, dicha disposición, al igual que el artículo 24, apartado 3, de la misma Ley, contiene una de las medidas mencionadas en la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco, a saber, la relativa a la duración máxima total de todos los contratos de duración determinada celebrados por un solo investigador. Aparte del hecho de que la cláusula 5, apartado 1, letra b), del Acuerdo Marco solo se refiere a la situación en la que existe un único empleador, de modo que esta cláusula solo es pertinente en caso de sucesión de contratos de duración determinada celebrados por un investigador en el ámbito de una misma universidad, el órgano jurisdiccional remitente no ha expuesto elementos que puedan sugerir que esta medida no baste para prevenir eficazmente la utilización abusiva de contratos de duración determinada en cuanto atañe a los contratos de tipo A.
- 72 Así pues, el hecho, invocado por el órgano jurisdiccional remitente, de que la normativa nacional controvertida en el litigio principal no contenga precisiones acerca del carácter real y provisional de las necesidades que deben satisfacerse mediante la utilización de contratos de duración determinada carece de pertinencia, por las mismas razones que las mencionadas en el apartado 59 de la presente sentencia [véase, por analogía, la sentencia de 3 de junio de 2021, Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca — MIUR y otros (Investigadores universitarios), C-326/19, EU:C:2021:438, apartado 63 y jurisprudencia citada].
- 73 Aun suponiendo que dicha medida no sea suficiente para prevenir de manera eficaz tal utilización abusiva y que existan supuestos en los que, pese a existir una norma de salvaguardia relativa a la duración máxima total de sucesivos contratos de duración determinada, como ocurre en el presente asunto, un Estado miembro pueda incumplir lo dispuesto en la cláusula 5 del Acuerdo Marco recurriendo a contratos de trabajo de duración determinada para cubrir necesidades que tengan carácter permanente y duradero, en una situación como la del litigio principal tal utilización de las relaciones laborales de duración determinada está justificada por razones objetivas a la vista de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo Marco.
- 74 En efecto, en primer lugar, y como también señaló el órgano jurisdiccional remitente en sus peticiones de decisión prejudicial, la naturaleza de la investigación universitaria podría justificar el carácter temporal de la contratación de investigadores universitarios.
- 75 A este respecto, el carácter a menudo limitado de la duración de la misión de un investigador está vinculado al tipo de prestaciones que debe realizar y que consisten, en particular, en el análisis de temas específicos y en la realización de estudios e investigaciones, cuyos resultados se publican posteriormente. Por tanto, para una universidad, la naturaleza y el número de ámbitos, así como el tipo, la duración y el contenido, de las actividades de investigación que pueden elegirse tienen un carácter en gran medida imprevisible.
- 76 En segundo lugar, como se ha señalado en los apartados 63 a 65 de la presente sentencia, 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

[sentencia de 3 de junio de 2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca — MIUR y otros (Investigadores universitarios), C-326/19, EU:C:2021:438, apartado 67 y jurisprudencia citada].

- 77 En efecto, el puesto de investigador parece estar concebido como la primera etapa en la carrera de un científico, ya que el investigador está destinado, en cualquier caso, a evolucionar hacia otro puesto, a saber, un puesto de docente, como profesor asociado en un primer momento y como profesor titular en un segundo momento [sentencia de 3 de junio de 2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca — MIUR y otros (Investigadores universitarios), C-326/19, EU:C:2021:438, apartado 68 y jurisprudencia citada].
- 78 Por lo demás, de las resoluciones de remisión prejudicial no se desprende que las universidades utilicen contratos de duración determinada para satisfacer necesidades ordinarias y permanentes de investigación y enseñanza, extremo que, no obstante, corresponde verificar al órgano jurisdiccional nacional.
- 79 Por otro lado, 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.
- 80 En tercer lugar, como ya se ha señalado en el apartado 65 de la presente sentencia, una duración total máxima de doce años, como la controvertida en el litigio principal, puede estar justificada por la necesidad de garantizar la evolución de la carrera de los diferentes investigadores en función de sus respectivos méritos y, por tanto, no es incompatible con la idea de progresión en la carrera universitaria [sentencia de 3 de junio de 2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca — MIUR y otros (Investigadores universitarios), C-326/19, EU:C:2021:438, apartado 69 y jurisprudencia citada].
- 81 Además, no parece impedirse que un investigador con un contrato de tipo A participe en concursos para obtener otro tipo de contrato de duración determinada, como el contrato de tipo B, que puede conducir al logro de la estabilidad profesional como profesor en la misma o en otra institución universitaria. Así pues, el contrato de tipo A parece permitir que un investigador adquiera cualificaciones universitarias y científicas complementarias para obtener un contrato de tipo B o que, previa concesión de una habilitación científica, participe en concursos con vistas a la obtención de un contrato de trabajo por tiempo indefinido como profesor.
- 82 En este contexto, corresponde al órgano jurisdiccional nacional apreciar, en cada caso concreto, todas las circunstancias materiales de los asuntos de que conoce, teniendo en cuenta, en particular, el número de contratos celebrados por la misma universidad con el mismo investigador o para realizar el mismo trabajo, y examinando también la tipología de los procedimientos de selección y el intervalo entre cada procedimiento, con el fin de evitar que el empresario haga una utilización abusiva de contratos de duración determinada en serie (véase, por analogía, la sentencia de 13 de enero de 2022, MIUR y Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, apartado 107).

- 83 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la segunda parte de la primera cuestión prejudicial que la cláusula 5 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional 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.

### *Quinta cuestión prejudicial*

- 84 Mediante su quinta cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, 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.
- 85 Como se desprende de las respuestas dadas a las cuestiones prejudiciales primera y segunda y sin perjuicio de la comprobación que incumbe efectuar al órgano jurisdiccional remitente, la cláusula 5 del Acuerdo Marco no se opone a una normativa nacional como la controvertida en los litigios principales, habida cuenta de que tal normativa no da lugar a un riesgo de utilización abusiva de contratos de duración determinada. Por consiguiente, no es necesario responder a la quinta cuestión prejudicial.

### *Tercera cuestión prejudicial*

- 86 Mediante su tercera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, 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 posibilidad a los investigadores universitarios que hayan celebrado un contrato de duración determinada.
- 87 Sobre este particular, es preciso recordar que, según reiterada jurisprudencia, dado que el principio de no discriminación se ha aplicado y 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 no están incluidas en el ámbito de aplicación del principio de no discriminación consagrado por dicho Acuerdo Marco (sentencia de 13 de enero de 2022, MIUR y Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, apartado 72 y jurisprudencia citada).
- 88 En particular, la cláusula 4 del Acuerdo Marco tiene por objeto aplicar el principio de no discriminación a los trabajadores con un contrato de duración determinada con vistas a impedir que una relación laboral de esta naturaleza sea utilizada por un empleador para privar a los trabajadores de derechos que son reconocidos a los trabajadores con contrato de trabajo de duración indefinida [sentencia de 33 de enero de 2021, MIUR y Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, apartado 73 y jurisprudencia citada].

- 89 Pues bien, el hecho de que determinados trabajadores con contrato de duración determinada, como los investigadores universitarios, no puedan beneficiarse de la estabilización de su empleo, mientras que los investigadores de los organismos públicos de investigación que hayan celebrado un contrato de duración determinada sí puedan hacerlo, constituye una diferencia de trato entre dos categorías de trabajadores con contrato de duración determinada.
- 90 Por tanto, procede responder a la tercera cuestión prejudicial que la cláusula 4 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional 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.

#### *Cuarta cuestión prejudicial*

- 91 Mediante su cuarta cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, 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 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, 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.
- 92 A este respecto, se ha recordado en los apartados 87 y 88 de la presente sentencia que, puesto que el principio de no discriminación fue aplicado y 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 de duración indefinida que se encuentren en una situación comparable, las posibles diferencias de trato entre determinadas 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. En particular, la cláusula 4 del Acuerdo Marco tiene por objeto aplicar el principio de no discriminación a los trabajadores con contrato de duración determinada con vistas a impedir que una relación laboral de esta naturaleza sea utilizada por un empleador para privar a tales trabajadores de derechos que son reconocidos a los trabajadores con contrato de trabajo de duración indefinida.
- 93 Además, puesto que el órgano jurisdiccional remitente no indica de manera precisa con qué categoría de trabajadores con contrato de duración indefinida deben compararse los investigadores que han celebrado un contrato de tipo A, la cuestión parece referirse más bien a la celebración de sucesivos contratos de duración determinada cuyo abuso sanciona la cláusula 5 del Acuerdo Marco y no a la discriminación de investigadores con contrato de duración determinada en relación con los trabajadores con contrato de duración indefinida comparables.

- 94 Por consiguiente, procede responder a la cuarta cuestión prejudicial que la cláusula 4 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional 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.

### *Sexta cuestión prejudicial*

- 95 Mediante su sexta cuestión prejudicial, que únicamente se planteó en el asunto C-40/20, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si la cláusula 4, apartado 1, 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 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 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.
- 96 A este respecto, de las respuestas dadas a las cuestiones prejudiciales tercera y cuarta se desprende que la cláusula 4 del Acuerdo Marco solo se refiere a las discriminaciones entre los trabajadores que hayan celebrado contratos de trabajo de duración determinada y aquellos que hayan celebrado contratos de trabajo de duración indefinida y que trabajen en el mismo sector. Una eventual desigualdad de trato entre dos categorías de trabajadores con contrato de duración determinada y, por tanto, como ocurre en los litigios principales, entre los investigadores que hayan celebrado contratos de tipo A y aquellos que hayan celebrado contratos de tipo B no está comprendida en el ámbito de aplicación de dicha cláusula 4.
- 97 En cambio, sí está comprendida en el ámbito de aplicación de dicha cláusula una eventual desigualdad entre los investigadores que hayan celebrado contratos por tiempo indefinido y los investigadores que hayan celebrado contratos de tipo A, al no estar los segundos habilitados para acceder al procedimiento de evaluación a efectos de su titularización como profesor en virtud del artículo 24, apartado 6, de la Ley n.º 240/2010.
- 98 A este respecto, aunque, en principio, incumbe al órgano jurisdiccional remitente determinar la naturaleza y los objetivos de las medidas controvertidas, de los autos y de reiterada jurisprudencia se desprende que los requisitos relativos al desarrollo de la carrera profesional deben considerarse «condiciones de trabajo», en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco (véase, en este sentido, el auto de 22 de marzo de 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, no publicado, EU:C:2018:207, apartados 46 a 48 y jurisprudencia citada).



- 99 Dicho esto, según reiterada jurisprudencia, el principio de no discriminación, del que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco constituye una expresión concreta, exige que no se traten de manera diferente situaciones comparables y que no se traten de manera idéntica situaciones diferentes, a no ser que dicho trato esté objetivamente justificado [sentencia de 16 de julio de 2020, Governo della Repubblica italiana (Estatuto de los Jueces de paz italianos), C-658/18, EU:C:2020:572, apartado 141 y jurisprudencia citada].
- 100 Así, el principio de no discriminación se ha aplicado y 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 de duración indefinida que se encuentren en una situación comparable [sentencia de 16 de julio de 2020, Governo della Repubblica italiana (Estatuto de los Jueces de paz italianos), C-658/18, EU:C:2020:572, apartado 142 y jurisprudencia citada].
- 101 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 esas personas se encuentran en una situación comparable [sentencia de 16 de julio de 2020, Governo della Repubblica italiana (Estatuto de los Jueces de paz italianos), C-658/18, EU:C:2020:572, apartado 143 y jurisprudencia citada].
- 102 Si se demuestra que, cuando prestan servicios, los trabajadores con contrato de duración determinada ejercen las mismas funciones que los trabajadores contratados por el mismo empresario por tiempo indefinido u ocupan el mismo puesto que estos, en principio las situaciones de estas dos categorías de trabajadores han de considerarse comparables [sentencia de 16 de julio de 2020, Governo della Repubblica italiana (Estatuto de los Jueces de paz italianos), C-658/18, EU:C:2020:572, apartado 144 y jurisprudencia citada].
- 103 En el presente asunto, corresponde exclusivamente al Juez nacional determinar si los investigadores que han celebrado un contrato de tipo A se encuentran en una situación comparable a la de los investigadores que han celebrado un contrato de duración indefinida, teniendo en cuenta todos los elementos mencionados en el apartado 101 de la presente sentencia.
- 104 A este respecto, de la petición de decisión prejudicial se desprende que el órgano jurisdiccional remitente parece considerar que las funciones encomendadas a las diferentes categorías de investigadores son idénticas.
- 105 En cuanto a una eventual razón objetiva que justifique la desigualdad de trato entre las dos categorías de investigadores, procede recordar que, según reiterada jurisprudencia, debe entenderse que el concepto de «razones objetivas», en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco, no permite 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 (sentencia de 17 de marzo de 2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, apartado 59 y jurisprudencia citada).
- 106 En cambio, este concepto requiere que la desigualdad de trato observada esté 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 objetivos 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 (sentencia de 17 de marzo de 2021, *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, apartado 60 y jurisprudencia citada).

- 107 Pues bien, en el presente asunto, el órgano jurisdiccional remitente no menciona ninguna razón objetiva que pueda justificar la desigualdad de trato que parece haber constatado y que, según indica, consiste en la posibilidad concedida a los investigadores que hayan celebrado un contrato de duración indefinida y no reconocida a los investigadores que hayan celebrado un contrato de tipo A de someterse a un procedimiento de evaluación específico a efectos de la inscripción en la lista de profesores asociados. En consecuencia, y sin perjuicio de la correspondiente comprobación por dicho órgano jurisdiccional, parece existir una desigualdad de trato entre los investigadores que hayan celebrado un contrato de duración indefinida y aquellos que hayan celebrado un contrato de tipo A, incompatible con la cláusula 4 del Acuerdo Marco.
- 108 De cuanto antecede resulta que procede responder a la sexta cuestión prejudicial que la cláusula 4, apartado 1, 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 posibilidad 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.

### Costas

- 109 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a este resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Sexta) declara:

- 1) La cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada, debe interpretarse en el sentido de que no 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, y ello con el fin de atender las exigencias ordinarias y permanentes de la universidad de que se trate.**

- 2) La cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional 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 sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional 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 sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional 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, 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, 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 posibilidad 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.

Firmas