



Recopilación de la Jurisprudencia

AUTO DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Décima)

de 9 de febrero de 2017 *

«Procedimiento prejudicial — Artículo 99 del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia — Directiva 1999/70/CE — Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada — Cláusula 4 — Sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sector público — Reestructuración de la organización universitaria — Normativa nacional — Integración de los Profesores Titulares de Escuela Universitaria en el cuerpo de Profesores Titulares de Universidad — Requisito — Obtención del título de doctor — Transformación de puestos a tiempo completo en puestos a tiempo parcial — Aplicación únicamente a los profesores funcionarios interinos — Principio de no discriminación»

En el asunto C-443/16,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 8 de Madrid, mediante auto de 21 de julio de 2016, recibido en el Tribunal de Justicia el 8 de agosto de 2016, en el procedimiento entre

Francisco Rodrigo Sanz

y

Universidad Politécnica de Madrid,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Décima),

integrado por la Sra. M. Berger, Presidenta de Sala, y los Sres. A. Borg Barthet y F. Biltgen (Ponente), Jueces;

Abogado General: Sra. E. Sharpston;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

vista la decisión adoptada, oída la Abogado General, de resolver mediante auto motivado, de conformidad con el artículo 99 del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia;

dicta el siguiente

* Lengua de procedimiento: español.

Auto

- 1 La petición de decisión prejudicial versa sobre la interpretación de la cláusula 4 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 Esta petición de decisión prejudicial se ha presentado en el marco de un litigio entre el Sr. Francisco Rodrigo Sanz y la Universidad Politécnica de Madrid (en lo sucesivo, «UPM»), en relación con la decisión adoptada por dicha Universidad de reducir la jornada laboral del interesado de tiempo completo a tiempo parcial.

Marco jurídico

Derecho de la Unión Europea

- 3 A tenor del artículo 1 de la Directiva 1999/70, ésta tiene por objeto «aplicar el Acuerdo marco [...] que figura en el anexo, celebrado [...] entre las organizaciones interprofesionales de carácter general (UNICE, CEEP y CES)».
- 4 El artículo 2, párrafo primero, de dicha Directiva establece:

«Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva [y deberán adoptar] todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados fijados por la presente Directiva. [...]»
- 5 Con arreglo a la cláusula 1 del Acuerdo marco, éste 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, establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.
- 6 La cláusula 2 del Acuerdo marco, con la rúbrica «Ámbito de aplicación», prevé en su apartado 1:

«El presente Acuerdo se aplica a los trabajadores con un trabajo de duración determinada cuyo contrato o relación laboral esté definido por la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro.»
- 7 La cláusula 3 del Acuerdo marco, titulado «Definiciones», establece:

«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 indefinida, en el mismo centro de trabajo, que realice un trabajo u ocupación idéntico o similar, teniendo en cuenta su cualificación y las tareas que desempeña.

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.»

- 8 La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, titulada «Principio de no discriminación»), dispone:

«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.»

Derecho español

- 9 La disposición adicional segunda de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (BOE n.º 89, de 13 de abril de 2007, p. 16241), titulada «Del Cuerpo de Profesores Titulares de Escuelas Universitarias y de la integración de sus miembros en el Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad», establece:

- «1. A los efectos del acceso de estos profesores al Cuerpo de Profesores y Profesoras Titulares de Universidad, los profesores titulares de escuela universitaria que, a la entrada en vigor de esta Ley, posean el título de Doctor o lo obtengan posteriormente y se acrediten específicamente [...], accederán directamente al Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad, en sus propias plazas. [...]
2. Las universidades establecerán programas tendentes a favorecer que los Profesores Titulares de Escuela Universitaria puedan compaginar sus tareas docentes con la obtención del título de Doctor.
3. Quienes no accedan a la condición de Profesor Titular de universidad permanecerán en su situación actual, manteniendo todos sus derechos y conservando su plena capacidad docente y, en su caso, investigadora.

[...]»

- 10 En virtud de la Ley 4/2012, de 4 de julio, de modificación de la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el año 2012, y de medidas urgentes de racionalización del gasto público e impulso y agilización de la actividad económica (BOE n.º 247, de 13 de octubre de 2012, p. 73244), se estableció, en particular, la posibilidad de modificar la duración de la jornada de los profesores interinos que carecieran de la acreditación específica a que se refiere el apartado 1 de la disposición adicional segunda de la Ley Orgánica 4/2007, reduciendo su jornada de tiempo completo a tiempo parcial.

Litigio principal y cuestión prejudicial

- 11 El Sr. Rodrigo Sanz presta servicios para la UPM, más concretamente en la Escuela Técnica Superior de Arquitectura de Madrid.
- 12 El 7 de noviembre de 1989, fue nombrado funcionario interino en una plaza de Profesor Titular de Escuela Universitaria. Desde entonces, la descripción de sus funciones, su jornada laboral y sus horarios no se han modificado.

- 13 A fin de reestructurar la organización universitaria en España, la Ley Orgánica 4/2007 previó la integración de los Profesores Titulares de Escuela Universitaria en el cuerpo de Profesores Titulares de Universidad, siempre que tuvieran el título de doctor.
- 14 Además, en el marco de las medidas que era preciso adoptar debido a las reducciones presupuestarias impuestas por la Ley 4/2012, el Consejo de Gobierno de la UPM decidió reducir la jornada laboral de los profesores interinos que no estuvieran habilitados para ocupar un puesto de Ayudante Doctor, Contratado Doctor o Titular de Universidad, para los que se requiere el título de doctor.
- 15 Al no tener el título de doctor, el Sr. Rodrigo Sanz fue informado el 19 de noviembre de 2012 de la transformación de su plaza de tiempo completo a tiempo parcial, con la consiguiente reducción retributiva.
- 16 El Sr. Rodrigo Sanz interpuso un recurso de anulación de dicha resolución alegando que no respondía a necesidades docentes ni del departamento en el que ejercía funciones docentes, sino únicamente a consideraciones relacionadas con la reducción de los gastos de la Universidad. A su juicio, al aplicarse exclusivamente a los funcionarios interinos, la mencionada resolución tiene como efecto tratarles de manera menos favorable que a los funcionarios de carrera.
- 17 La UPM sostiene que la medida controvertida es una garantía de calidad que permite medir el rendimiento de las actividades docentes, investigadoras y de gestión del profesorado universitario. Afirma que, vistas las facultades de autoorganización de que disponen las Administraciones Públicas, esta medida constituye una reacción adecuada, habida cuenta del descenso de las matrículas observado en estos últimos años.
- 18 El Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 8 de Madrid, el tribunal remitente, recuerda que el Acuerdo marco establece, en particular, la prohibición de tratar a los trabajadores con contrato de duración determinada de modo menos favorable que a los trabajadores fijos que se hallan en una situación comparable por el mero hecho de que tienen un contrato de trabajo de duración determinada.
- 19 El juzgado remitente subraya que la norma española que integra a los Profesores Titulares de Escuela Universitaria en el cuerpo de los Profesores Titulares de Universidad indica expresamente que las personas que no accedan a dicha condición en el procedimiento de acceso permanecerán en la misma situación y mantendrán sus derechos. Ahora bien, la Administración universitaria aplica en realidad esta disposición únicamente a los profesores funcionarios de carrera, excluyendo a los funcionarios interinos, basándose en la diferencia fundamental existente entre funcionarios de carrera y funcionarios interinos, que los primeros han superado un proceso selectivo que conduce a la creación de un puesto mientras que el nombramiento de los segundos responde sólo a determinados requisitos, vinculados a la necesidad y la urgencia de proveer una plaza vacante.
- 20 Según el juzgado remitente, las características de los puestos ocupados, la naturaleza de la relación de servicios, las tareas confiadas y la formación requerida para cada una de estas dos categorías de profesores son idénticas. Además, considera que está probado que la única razón de la reducción de la jornada de trabajo es la necesidad de limitar los gastos, siendo así que las necesidades docentes del departamento de que se trata permanecen inalteradas, y que, además, las convocatorias recientes demuestran la permanencia de la necesidad de ocupar este puesto a tiempo completo.
- 21 Por consiguiente, el juzgado remitente se pregunta si la aplicación de una norma nacional de esta naturaleza es conforme con el Acuerdo marco cuando tiene como consecuencia la reducción a la mitad de la jornada de los profesores funcionarios interinos que no son doctores, mientras que los profesores funcionarios no doctores conservan íntegramente sus derechos y no sufren ninguna desventaja.

- 22 Dadas estas circunstancias, el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 8 de Madrid decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Debe la cláusula 4 del Acuerdo marco [...] ser interpretada como impedimento para que una normativa como la descrita permita que se produzca una reducción de la jornada por el único hecho de ser funcionario interino?

En caso de respuesta afirmativa a esta cuestión:

- ¿Puede entenderse como causa objetiva que justifique esta diferencia de trato la situación económica que hace necesari[a] la reducción del gasto, [a la] que se viene obligado por la reducción del crédito presupuestario?
 - ¿Puede entenderse como causa objetiva que justifique esta diferencia de trato la facultad de autoorganización de la Administración?
- 2) ¿Debe la cláusula 4 del Acuerdo marco [...] ser interpretada en el sentido [de] que siempre y en todo caso la facultad de autoorganización de la Administración tiene como límite la obligación de no discriminación o la diferenciación de trato de los trabajadores a su servicio, independientemente de su calificación de funcionario de carrera o funcionario interino, eventual o temporal?
- 3) ¿Puede[n] entenderse contrari[as] a la cláusula 4 del Acuerdo marco [...] la interpretación y aplicación que se hace del número 3 [d]e la disposición adicional segunda [de la] Ley Orgánica 4/2007 [...] en cuanto permite que en el proceso de acceso de los profesores titulares de las Escuelas Universitarias [al] cuerpo de Profesores Titulares de Universidad se les permita mantener todos sus derechos y conserva[r] su plena capacidad docente, aunque no tengan la condición de doctor, y no a los profesores titulares de Escuelas Universitarias interinos?
- 4) ¿En cuánto esta condición de doctor es la justificación objetiva alegada para que a los profesores titulares de Escuelas Universitarias interinos que no la p[o]sean se les aplique la reducción de jornada al 50 %, y que sin embargo no afecta a los profesores titulares de Escuelas Universitarias no interinos que tampoco la ostenten, puede entenderse que es discriminatoria y por tanto contraria a la cláusula 4 del Acuerdo marco [...]?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

- 23 Mediante sus cuestiones prejudiciales, que procede examinar conjuntamente, el juzgado remitente desea saber, en esencia, si la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una norma nacional, como la controvertida en el litigio principal, que autoriza, en el marco de medidas de reestructuración de la organización universitaria, a las administraciones competentes del Estado miembro de que se trata a reducir a la mitad la jornada de los Profesores Titulares de Escuela Universitaria funcionarios interinos, debido a que no poseen el título de doctor, mientras que los Profesores Titulares de Escuela Universitaria funcionarios de carrera que tampoco poseen el título de doctor no son objeto de la misma medida.
- 24 Con arreglo al artículo 99 de su Reglamento de Procedimiento, cuando la respuesta a una cuestión prejudicial pueda deducirse claramente de la jurisprudencia o cuando la respuesta a tal cuestión no suscite ninguna duda razonable, el Tribunal de Justicia podrá decidir en cualquier momento, a propuesta del Juez Ponente y tras oír al Abogado General, resolver mediante auto motivado.

- 25 Procede aplicar esta disposición en el presente asunto. En efecto, la respuesta a las cuestiones prejudiciales puede deducirse claramente de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, en particular, de las sentencias de 13 de diciembre de 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509); de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres (C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819); de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557); de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros (C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646); de 12 de diciembre de 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830), y de 14 de septiembre de 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683), y del auto de 21 de septiembre de 2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725).
- 26 Ante todo, se desprende de dicha jurisprudencia que la Directiva 1999/70 y el Acuerdo marco se aplican a todos los trabajadores cuyas prestaciones sean retribuidas en el marco de una relación laboral de duración determinada que los vincule a su empleador (sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartado 28; de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 42, y de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 40, y auto de 21 de septiembre de 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, apartado 27).
- 27 Por consiguiente, las disposiciones contenidas en el Acuerdo marco se aplican a los contratos y relaciones laborales de duración determinada celebrados por los órganos de la Administración y demás entidades del sector público (sentencia de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 38 y jurisprudencia citada, y auto de 21 de septiembre de 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, apartado 28).
- 28 En la medida en que el Sr. Rodrigo Sanz ha ejercido durante más de treinta años diferentes funciones docentes en la UPM como profesor interino en el marco de varios nombramientos de duración determinada, está incluido en el ámbito de aplicación de la Directiva 1999/70 y del Acuerdo marco.
- 29 A continuación, procede recordar que, a tenor de la cláusula 1, letra a), del Acuerdo marco, uno de sus objetivos es mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación. De igual modo, el párrafo tercero del preámbulo del Acuerdo marco precisa que éste «ilustra la voluntad de los interlocutores sociales de establecer un marco general para garantizar la igualdad de trato a los trabajadores con un contrato de duración determinada, protegiéndolos contra la discriminación». El considerando 14 de la Directiva 1999/70 indica al efecto que el objetivo del Acuerdo marco consiste, en particular, en mejorar la calidad del trabajo de duración determinada estableciendo condiciones mínimas que garanticen la aplicación del principio de no discriminación (sentencias de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 47, y de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, apartado 25, y auto de 21 de septiembre de 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, apartado 31).
- 30 El Acuerdo marco, concretamente su cláusula 4, tiene por objeto la aplicación de dicho principio a los trabajadores con un contrato de duración determinada con la finalidad de impedir que una relación laboral de esta naturaleza sea utilizada por un empleador para privar a dichos trabajadores de derechos reconocidos a los trabajadores con contrato de duración indefinida (sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartado 37; de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 48, y de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, apartado 26, y auto de 21 de septiembre de 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, apartado 32).
- 31 Por consiguiente, habida cuenta de los objetivos que persigue el Acuerdo marco, la cláusula 4 de éste debe interpretarse en el sentido de que expresa un principio de Derecho social de la Unión que no puede ser interpretado de manera restrictiva (véanse, en este sentido, las sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartado 38; de

22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 49, y de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, apartado 27, y el auto de 21 de septiembre de 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, apartado 33).

- 32 De este modo, el Tribunal de Justicia ha declarado que el criterio decisivo para determinar si una medida está incluida en las «condiciones de trabajo» en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco es precisamente el del empleo, es decir, la relación de trabajo entre un trabajador y su empresario (véase, en este sentido, las sentencias de 12 de diciembre de 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, apartado 35, y de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, apartado 28, y el auto de 21 de septiembre de 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, apartado 34).
- 33 A este respecto, debe señalarse que se desprende de los autos en poder del Tribunal de Justicia que la reducción de la jornada laboral a la mitad y el retroceso retributivo que se desprende de ella cumplen plenamente el criterio decisivo recordado en el apartado precedente del presente auto y, por tanto, deben considerarse incluidos en el concepto de «condiciones de trabajo», en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco.
- 34 Por último, se deduce de reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia que, por lo que se refiere a las condiciones de trabajo, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, a las que están sometidos los trabajadores con contrato de duración determinada, éstas no deben ser menos favorables que las aplicables a los trabajadores fijos que se encuentran en una situación comparable, a menos que se justifique un trato diferente entre estas categorías de trabajadores por razones objetivas (véanse, en este sentido, las sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartados 42 y 47; de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 53; de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartados 56, 57 y 64, y de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, apartado 34, y el auto de 21 de septiembre de 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, apartado 40).
- 35 En el caso de autos, consta que existe una diferencia de trato entre los Profesores Titulares de Escuela Universitaria funcionarios interinos y los Profesores Titulares de Escuela Universitaria funcionarios de carrera, ya que la reducción a la mitad de la jornada laboral y, por tanto, de la retribución, sólo se impone a los primeros, por la mera razón de que no poseen el título de doctor.
- 36 Habida cuenta de la desigualdad apreciada, procede comprobar, en primer lugar, si los Profesores Titulares de Escuela Universitaria funcionarios interinos y los Profesores Titulares de Escuela Universitaria funcionarios de carrera se encuentran en una situación comparable.
- 37 El concepto de «trabajador con contrato de duración indefinida comparable» se define en la cláusula 3, apartado 2, del Acuerdo marco como «un trabajador con un contrato o relación laboral de duración indefinida, en el mismo centro de trabajo, que realice un trabajo u ocupación idéntico o similar, teniendo en cuenta su cualificación y las tareas que desempeña» (auto de 21 de septiembre de 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, apartado 42).
- 38 Para apreciar si los trabajadores realizan un trabajo idéntico o similar, en el sentido del Acuerdo marco, debe comprobarse, con arreglo a las cláusulas 3, apartado 2, y 4, apartado 1, del Acuerdo marco, si, habida cuenta de un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación y las condiciones laborales, puede considerarse que dichos trabajadores se encuentran en una situación comparable (sentencias de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 42 y jurisprudencia citada, y de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, apartado 40, y auto de 21 de septiembre de 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, apartado 43).

- 39 Si bien corresponde, en definitiva, al órgano jurisdiccional remitente determinar si los Profesores Titulares de Escuela Universitaria funcionarios interinos y los Profesores Titulares de Escuela Universitaria funcionarios de carrera se hallan en una situación comparable (véanse, por analogía, las sentencias de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 67; de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 43, y de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, apartado 42, y el auto de 21 de septiembre de 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, apartado 44), de las indicaciones contenidas en el auto de remisión se deduce claramente que, en lo que respecta a cada una de estas categorías de profesores, las características de los puestos de trabajo ocupados, la naturaleza del trabajo desarrollado, las tareas confiadas y la formación requerida son idénticas.
- 40 Por consiguiente, ello demuestra que el único elemento que puede diferenciar la situación de un Profesor Titular de Escuela Universitaria funcionario interino de la de un Profesor Titular de Escuela Universitaria funcionario de carrera es la naturaleza temporal de la relación de servicios que vincula al primero de ellos con su empleador.
- 41 Dado que ambas categorías de profesores se hallan en una situación comparable, debe comprobarse, en segundo lugar, si existe una razón objetiva, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, que justifique la diferencia de trato observada en el apartado 35 del presente auto.
- 42 A este respecto, no constituye una «razón objetiva», en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, que permite justificar una diferencia de trato entre trabajadores con un contrato de duración determinada y trabajadores fijos, el mero hecho de que esta diferencia esté prevista por una norma nacional general y abstracta, como una ley o un convenio colectivo (sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartado 57; de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 54; de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 72, y de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, apartado 46, y auto de 21 de septiembre de 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, apartado 48).
- 43 Por consiguiente, el recurso a la mera naturaleza temporal de la relación de servicio del personal de la Administración Pública no puede constituir una razón objetiva, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco (sentencias de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 56; de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 74, y de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, apartado 47, y auto de 21 de septiembre de 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, apartado 49).
- 44 En efecto, una diferencia de trato por lo que se refiere a las condiciones de trabajo entre trabajadores con contrato de trabajo de duración determinada y trabajadores fijos no puede justificarse por un criterio que se refiere a la duración misma de la relación laboral de manera general y abstracta. Admitir que la mera naturaleza temporal de una relación laboral basta para justificar tal diferencia privaría de contenido a los objetivos de la Directiva 1999/70 y del Acuerdo marco. En lugar de mejorar la calidad del trabajo con contrato de duración determinada y promover la igualdad de trato buscada tanto por la Directiva 1999/70 como por el Acuerdo marco, el recurso a tal criterio equivaldría a perpetuar el mantenimiento de una situación desfavorable para los trabajadores con contrato de duración determinada (sentencia de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 57, y auto de 21 de septiembre de 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, apartado 50).
- 45 El referido concepto requiere que la desigualdad de trato observada esté justificada por la existencia de elementos precisos y concretos, que caracterizan la condición de trabajo de que se trata, en el contexto específico en que se enmarca 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 (sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartados 53 y 58; de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 55; de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 73, y de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, apartado 45, y auto de 21 de septiembre de 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, apartado 51).

- 46 En el caso de autos, se desprende del auto de remisión que la UPM considera que la diferencia de trato está justificada por la existencia de razones objetivas, esto es, la confrontación de las Escuelas Universitarias a restricciones presupuestarias y al descenso de las matrículas, que considera le autorizan a decidir, sobre la base de la facultad de autoorganización de que disfruta, que los profesores de esta universidad que sean funcionarios interinos vean su jornada laboral reducida a la mitad.
- 47 En relación con la facultad de apreciación de que disponen los Estados miembros para la organización de sus propias Administraciones Públicas, en principio éstos pueden, sin infringir a pesar de ello la Directiva 1999/70 ni el Acuerdo marco, establecer, concretamente, requisitos de antigüedad para acceder a determinados puestos, restringir el acceso a la promoción interna a los funcionarios de carrera y exigirles que demuestren tener una experiencia profesional correspondiente al grupo inmediatamente inferior al que es objeto del proceso selectivo (véanse, en este sentido, las sentencias de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 76, y de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 57, y el auto de 21 de septiembre de 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, apartado 53).
- 48 Sin embargo, a pesar de la existencia de este margen de apreciación, los Estados miembros deben velar por que tales restricciones, que tienen como consecuencia un trato diferenciado, sean objeto de una aplicación transparente y puedan ser objeto de controles, basados en criterios objetivos, para evitar cualquier exclusión de los trabajadores con contrato de duración determinada sobre la mera base de la duración de los contratos o las relaciones de servicio que justifiquen su antigüedad o su experiencia profesional (véanse, en este sentido, las sentencias de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 77, y de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 59, y el auto de 21 de septiembre de 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, apartado 54).
- 49 Cuando tal trato diferente, en relación con un proceso selectivo, resulta de la necesidad de tener en cuenta requisitos objetivos, relativos a la plaza que dicho procedimiento tiene por objeto proveer y que son ajenos a la duración determinada de la relación de servicio que vincula al funcionario interino con su empleador, puede estar válidamente justificado, en el sentido de la cláusula 4, apartados 1 o 4, del Acuerdo marco (sentencias de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 79, y de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 61, y auto de 21 de septiembre de 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, apartado 55).
- 50 En cambio, la aplicación de una regla general y abstracta, como la controvertida en el litigio principal, que impone una reducción a la mitad de la jornada de los Profesores Titulares de Escuela Universitaria porque son funcionarios interinos y no poseen el título de doctor, sin que se tomen en cuenta otros criterios objetivos y transparentes vinculados más concretamente a la naturaleza o al objeto del puesto de que se trata, no es conforme con los requisitos de la jurisprudencia recordada en los apartados anteriores del presente auto.

- 51 En efecto, la aplicación de esta regla se basa en la premisa general según la cual la duración determinada de la relación de servicio de los Profesores Titulares de Escuela Universitaria funcionarios interinos justifica por sí misma un trato diferenciado de esta categoría de profesores en relación con los profesores funcionarios de carrera, siendo así que estas dos categorías desempeñan funciones similares. Tal premisa está en contradicción con los objetivos de la Directiva 1999/70 y del Acuerdo marco.
- 52 No puede poner en entredicho esta afirmación la alegación de que el trato diferenciado de los funcionarios interinos está justificado tanto por medidas de gestión del cuerpo docente universitario como por las restricciones presupuestarias impuestas por el Estado miembro de que se trata, en la medida de que el Tribunal de Justicia ya ha declarado que las consideraciones presupuestarias, incluidas las basadas en la necesidad de velar por una gestión rigurosa del personal, no pueden justificar una discriminación (véase, en este sentido, las sentencias de 23 de octubre 2003, *Schönheit y Becker*, C-4/02 y C-5/02, EU:C:2003:583, apartado 85, y de 22 de abril de 2010, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, C-486/08, EU:C:2010:215, apartado 46).
- 53 En efecto, aunque las consideraciones de índole presupuestaria puedan ser el motivo de las opciones de política social de un Estado miembro e influir sobre la naturaleza o el alcance de las medidas que éste desea adoptar, no constituyen en sí mismas un objetivo perseguido por esta política y, por lo tanto, no justifican la aplicación de una normativa nacional que conduce a una diferencia de trato en detrimento de los trabajadores con contrato de duración determinada (véanse, por analogía, las sentencias de 24 de octubre de 2013, *Thiele Meneses*, C-220/12, EU:C:2013:683, apartado 43, y 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, apartado 110, y el auto de 21 de septiembre de 2016, *Popescu*, C-614/15, EU:C:2016:726, apartado 63).
- 54 A este respecto, las alegaciones invocadas por la UPM relacionadas con la gestión del personal universitario y con las restricciones presupuestarias tampoco se basan en criterios objetivos y transparentes. A mayor abundamiento, los hechos contradicen estas alegaciones, como ha señalado el propio juzgado remitente, ya que las necesidades de los servicios de que se trata han permanecido inalteradas y las recientes convocatorias para proveer puestos a tiempo completo demuestran lo contrario de lo que se alega.
- 55 Por último, procede añadir que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco es incondicional y suficientemente precisa para que los particulares puedan invocarla frente al Estado ante un juez nacional (véanse, en este sentido, las sentencias de 22 de diciembre de 2010, *Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres*, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartados 78 a 83, y de 8 de septiembre de 2011, *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 56, y el auto de 21 de septiembre de 2016, *Álvarez Santirso*, C-631/15, EU:C:2016:725, apartado 59).
- 56 Habida cuenta del conjunto de consideraciones anteriores, procede responder a las cuestiones prejudiciales planteadas que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una norma nacional, como la controvertida en el litigio principal, que autoriza, en el marco de medidas de reestructuración de la organización universitaria, a las administraciones competentes del Estado miembro de que se trata a reducir a la mitad la jornada laboral de los Profesores Titulares de Escuela Universitaria que sean funcionarios interinos, debido a que no poseen el título de doctor, mientras que los Profesores Titulares de Escuela Universitaria funcionarios de carrera que tampoco poseen el título de doctor no son objeto de la misma medida.

Costas

- 57 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Décima) resuelve:

La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada debe interpretarse en el sentido de que se opone a una norma nacional, como la controvertida en el litigio principal, que autoriza, en el marco de medidas de reestructuración de la organización universitaria, a las administraciones competentes del Estado miembro de que se trata a reducir a la mitad la jornada laboral de los Profesores Titulares de Escuela Universitaria que sean funcionarios interinos, debido a que no poseen el título de doctor, mientras que los Profesores Titulares de Escuela Universitariafuncionarios de carrera que tampoco poseen el título de doctor no son objeto de la misma medida.

Dictado en Luxemburgo, a 9 de febrero de 2017.

El Secretario
A. Calot Escobar

La Presidenta de la Sala Décima
M. Berger