



## Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda)

de 10 de octubre de 2019\*

«Procedimiento prejudicial — Libre circulación de personas — Artículo 45 TFUE — Trabajadores — Reglamento (UE) n.º 492/2011 — Artículo 7, apartado 1 — *Senior lecturers/postdoc* — Limitación del cómputo de los períodos anteriores de actividad relevante cumplidos en otro Estado miembro — Sistema de retribución que vincula el beneficio de una retribución más elevada a la antigüedad acumulada en el empresario actual»

En el asunto C-703/17,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Oberlandesgericht Wien (Tribunal Superior Regional de Viena, Austria), mediante resolución de 7 de diciembre de 2017, recibida en el Tribunal de Justicia el 15 de diciembre de 2017, en el procedimiento entre

**Adelheid Krah**

y

**Universität Wien,**

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda),

integrado por el Sr. A. Arabadjiev, Presidente de Sala, y los Sres. K. Lenaerts (Ponente), Presidente del Tribunal de Justicia, en funciones de Juez de la Sala Segunda, y C. Vajda, Jueces;

Abogado General: Sr. M. Bobek;

Secretaria: Sra. C. Strömholm, administradora;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 23 de enero de 2019;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de la Sra. Krah, por el Sr. S. Jöchl;
- en nombre de la Universität Wien, por la Sra. A. Potz, Rechtsanwältin;
- en nombre del Gobierno austriaco, por la Sra. J. Schmoll, en calidad de agente;
- en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. D. Martin y M. Kellerbauer, en calidad de agentes;

\* Lengua de procedimiento: alemán.

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 23 de mayo de 2019;  
dicta la siguiente

### **Sentencia**

- 1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 45 TFUE, del artículo 7, apartado 1, del Reglamento (UE) n.º 492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión (DO 2011, L 141, p. 1), y de los artículos 20 y 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»).
- 2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre la Sra. Adelheid Krah y la Universität Wien (Universidad de Viena, Austria) en relación con el cómputo parcial de los períodos anteriores de actividad relevante que cumplió en la Universität München (Universidad de Múnich, Alemania) y en la Universidad de Viena a efectos de determinar el importe de su retribución.

### **Marco jurídico**

#### ***Derecho de la Unión***

- 3 El artículo 7, apartado 1, del Reglamento n.º 492/2011 dispone:

«En el territorio de otros Estados miembros y por razón de la nacionalidad, el trabajador nacional de un Estado miembro no podrá ser tratado de forma diferente a los trabajadores nacionales, en cuanto se refiere a las condiciones de empleo y de trabajo, especialmente en materia de retribución, de despido y de reintegración profesional o de nuevo empleo, si hubiera quedado en situación de desempleo.»

#### ***Derecho austriaco***

- 4 Con arreglo al artículo 6 de la Universitätsgesetz 2002 (Ley de 2002 de Universidades, BGBl. I, 120/2002), el Rahmenkollektivvertrag für ArbeitnehmerInnen an Universitäten (Convenio Colectivo aplicable al Personal de las Universidades), de 15 de febrero de 2011 (en lo sucesivo, «convenio colectivo») se aplicará a todas las universidades austriacas que forman parte de una federación que agrupa actualmente a 21 universidades, como empresarios.
- 5 Con arreglo a los artículos 26, apartado 3, y 48 del convenio colectivo, en su versión aplicable al litigio principal, la Sra. Krah está comprendida en la categoría salarial B1.
- 6 El artículo 49, apartado 3, del convenio colectivo prevé:

«El sueldo bruto mensual en la categoría salarial B1 es de 2 696,50 euros.

Dicho importe se incrementará:

- a) después de tres años de actividad hasta alcanzar 3 203,30 euros. El período de tres años se reducirá en función de los períodos respecto de los que se demuestre que corresponden a experiencia anterior relacionada con la función;

- b) después de ocho años de actividad en la clasificación conforme a la letra a), o en caso de estar en posesión de un doctorado, cuando este haya sido una condición para establecer la relación laboral (plaza *postdoc*), hasta alcanzar 3 590,70 euros;
- c) después de ocho años de actividad en la clasificación conforme a la letra b) hasta alcanzar 3 978,30 euros;
- d) después de ocho años de actividad en la clasificación conforme a la letra c) hasta alcanzar 4 186,90 euros.»

### Litigio principal y cuestiones prejudiciales

- 7 La Sra. Krah, de nacionalidad alemana, tiene un doctorado en Historia. Ha trabajado como encargada de curso durante cinco años en la Universidad de Múnich.
- 8 A partir del semestre de invierno 2000/2001, trabajó en la Universidad de Viena como encargada de curso.
- 9 Tras presentar su *Habilitationsschrift* (tesis postdoctoral para la habilitación como profesor universitario), la Sra. Krah obtuvo, mediante resolución de la Universidad de Viena de 12 de marzo de 2002, la capacitación para ejercer como profesora universitaria de Historia con arreglo a un contrato de duración determinada. A continuación ejerció la actividad docente a razón de al menos siete horas semanales cada semestre, en el marco de contratos de enseñanza de duración determinada.
- 10 A partir del 1 de octubre de 2010, la Sra. Krah fue contratada como *senior lecturer/postdoc* en el escalón retributivo B1, de acuerdo con el convenio colectivo. Su contrato, inicialmente de duración determinada, fue prorrogado, a partir del 1 de marzo de 2013, por una duración indefinida. Para establecer su categoría salarial, y de conformidad con el convenio colectivo, no se computó ninguno de los períodos anteriores de actividad en el marco de dicho contrato.
- 11 Mediante resolución del rectorado de la Universidad de Viena de 8 de noviembre de 2011 (en lo sucesivo, «resolución de 8 de noviembre de 2011»), la Universidad decidió, no obstante, computar los períodos anteriores de actividad relevante llevados a cabo por los *senior lecturers/postdoc* hasta una duración total de cuatro años como máximo en caso de entrada en servicio el 1 de octubre de 2011 o con posterioridad a esa fecha. Al computar esos períodos anteriores de actividad relevante, no hizo ninguna distinción entre los períodos cumplidos en Austria y los cumplidos en Alemania.
- 12 Por lo que respecta a la Sra. Krah, se computó un período anterior de actividad relevante de cuatro años en su clasificación retroactiva con efectos a partir del 1 de octubre de 2010, de modo que se le encuadró en el escalón retributivo B1, en las condiciones establecidas en el punto b) del artículo 49, apartado 3, del convenio colectivo. El ascenso de escalón tendría lugar tras cumplir cuatro años de antigüedad.
- 13 La Sra. Krah presentó ante el Arbeits- und Sozialgericht Wien (Tribunal de lo Laboral y Social de Viena, Austria) una demanda dirigida a que se computaran la totalidad de sus períodos anteriores de actividad, a saber, los ocho años y medio en la Universidad de Viena y los cinco años en la Universidad de Múnich, con el fin de que se le encuadrara en un escalón retributivo más elevado. De ese modo, solicitó que se condenara a la Universidad de Viena a abonarle una cantidad que ascendía a 2 727,20 euros, incrementada con los intereses, en concepto de la retribución no percibida por el período comprendido entre el 13 de junio de 2014 y el 13 de agosto de 2015.

- 14 Al desestimar su demanda el Arbeits- und Sozialgericht Wien (Tribunal de lo Laboral y Social de Viena), la Sra. Krah interpuso un recurso de apelación contra la sentencia de ese tribunal ante el órgano jurisdiccional remitente, el Oberlandesgericht Wien (Tribunal Superior Regional de Viena, Austria). Este alberga dudas acerca del alcance del principio de no discriminación por razón de la nacionalidad y del derecho a la libre circulación de trabajadores, garantizados por el Derecho de la Unión.
- 15 En estas circunstancias, el Oberlandesgericht Wien (Tribunal Superior Regional de Viena) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:
- «1) ¿Debe interpretarse el Derecho de la Unión, en particular el artículo 45 TFUE, el artículo 7, apartado 1, del Reglamento [n.º 492/2011], y los artículos 20 y 21 de la [Carta], en el sentido de que se opone a una normativa conforme a la cual los [períodos anteriores de actividad relevante] cumplidos por un miembro del cuerpo docente de la Universidad de Viena, independientemente de si se trata de períodos de empleo en la Universidad de Viena o en otras universidades en Austria o extranjeras o en centros comparables, son computables únicamente hasta un total de tres o cuatro años?
- 2) Un régimen de retribución que no prevé el cómputo íntegro de los [períodos anteriores de actividad relevante], pero que al mismo tiempo vincula una retribución superior a la duración del empleo con el mismo empresario, ¿es contrario a la libre circulación de los trabajadores prevista en el artículo 45 TFUE, apartado 2, y al artículo 7, apartado 1, del Reglamento n.º 492/2011?»

## Sobre las cuestiones prejudiciales

### *Sobre la primera cuestión prejudicial*

- 16 Mediante su primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 45 TFUE, el artículo 7, apartado 1, del Reglamento n.º 492/2011 y los artículos 20 y 21 de la Carta deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa de una universidad de un Estado miembro, como la controvertida en el litigio principal, que, para establecer la categoría salarial de un trabajador contratado como *senior lecturer/postdoc* en esa universidad, solo computa hasta una duración de cuatro años como máximo los períodos anteriores de actividad relevante llevados a cabo por ese trabajador, tanto si se trata de períodos de actividad llevados a cabo en esa misma universidad como en otras universidades o centros comparables situados en ese Estado miembro o en otro Estado miembro.
- 17 Con carácter preliminar, procede señalar que, aunque la primera cuestión prejudicial hace referencia a los artículos 20 y 21 de la Carta, de la resolución de remisión se desprende que, mediante esa cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente solicita al Tribunal de Justicia que interprete, en el marco de la libre circulación de los trabajadores, el principio de no discriminación por razón de la nacionalidad y el concepto de obstáculo a la libre circulación.
- 18 Si bien es cierto que el artículo 21, apartado 2, de la Carta consagra el principio de no discriminación por razón de la nacionalidad, procede, no obstante, recordar que el artículo 52, apartado 2, de la Carta dispone que los derechos reconocidos por esta que constituyen disposiciones de los Tratados se ejercerán en las condiciones y dentro de los límites determinados por estos. Es lo que sucede con el artículo 21, apartado 2, de la Carta que corresponde, como confirman las Explicaciones sobre la Carta de los Derechos Fundamentales (DO 2007, C 303, p. 17) relativas a esa disposición, con el artículo 18 TFUE, párrafo primero, y debe aplicarse con arreglo a este (véase, por analogía, la sentencia de 4 de julio de 2013, Gardella, C-233/12, EU:C:2013:449, apartado 39).

- 19 A este respecto, procede recordar que, según reiterada jurisprudencia, el artículo 18 TFUE, que consagra el principio general de no discriminación por razón de la nacionalidad, solo se aplicaba de manera autónoma en situaciones que se rijan por el Derecho de la Unión y para las que el Tratado FUE no establezca normas específicas que prohíban la discriminación. Pues bien, el principio de no discriminación ha sido aplicado, en el ámbito de la libre circulación de los trabajadores, por el artículo 45 TFUE (véase, en ese sentido, la sentencia de 18 de julio de 2017, Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, apartados 25 a 27).
- 20 De ello se desprende que procede examinar la primera cuestión prejudicial únicamente a la luz del artículo 45 TFUE y del artículo 7, apartado 1, del Reglamento n.º 492/2011.

***Sobre el artículo 45 TFUE, apartado 2, y el artículo 7, apartado 1, del Reglamento n.º 492/2011***

- 21 El artículo 45 TFUE, apartado 2, prohíbe toda discriminación por razón de la nacionalidad entre los trabajadores de los Estados miembros con respecto al empleo, la retribución y las demás condiciones de trabajo. El artículo 7, apartado 1, del Reglamento n.º 492/2011 no es más que la expresión particular del principio de no discriminación, consagrado en el artículo 45 TFUE, apartado 2, en el ámbito específico de las condiciones de empleo y de trabajo, y, por consiguiente, ha de ser interpretado del mismo modo que este último artículo (sentencias de 5 de diciembre de 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, en lo sucesivo, «sentencia SALK», EU:C:2013:799, apartado 23; de 13 de marzo de 2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, apartado 16, y de 8 de mayo de 2019, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, apartados 68 y 69).
- 22 Una normativa de una universidad de un Estado miembro, como la controvertida en el litigio principal, que prevé un cómputo parcial de los períodos anteriores de actividad relevante para determinar el escalón retributivo aplicable, forma parte incontestablemente del ámbito de las condiciones de empleo y trabajo. Por tanto, está comprendida en el ámbito de aplicación de las disposiciones citadas en el apartado anterior (véanse, por analogía, las sentencias SALK, apartado 24, y de 13 de marzo de 2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, apartado 17).
- 23 A este respecto, según reiterada jurisprudencia, la regla de igualdad de trato establecida tanto en el artículo 45 TFUE como en el artículo 7 del Reglamento n.º 492/2011 prohíbe no solo las discriminaciones ostensibles basadas en la nacionalidad, sino también todas las formas disimuladas de discriminación que, a través de otros criterios de distinción, conduzcan de hecho al mismo resultado (véanse, en ese sentido, las sentencias SALK, apartado 25; de 13 de marzo de 2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, apartado 18, y de 8 de mayo de 2019, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, apartado 70).
- 24 En esas circunstancias, el Tribunal de Justicia ha precisado que, a menos que esté justificada objetivamente y sea proporcionada al objetivo perseguido, una disposición de Derecho nacional, aunque sea indistintamente aplicable a todos los trabajadores con independencia de la nacionalidad, debe considerarse indirectamente discriminatoria cuando, por su propia naturaleza, pueda afectar más a los trabajadores nacionales de otros países que a los trabajadores nacionales e implique, por consiguiente, el riesgo de perjudicar, en particular, a los primeros (véanse, en ese sentido, las sentencias SALK, apartado 26; de 13 de marzo de 2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, apartado 19, y de 8 de mayo de 2019, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, apartado 71).

- 25 En el presente asunto, en virtud de la resolución de 8 de noviembre de 2011, la Universidad de Viena decidió computar los períodos anteriores de actividad relevante cumplidos por los *senior lecturers/postdoc* hasta una duración máxima de cuatro años, a efectos de establecer su categoría salarial, sin distinguir distinción entre los períodos cumplidos en Austria y los cumplidos en el extranjero.
- 26 Con arreglo al convenio colectivo, la experiencia profesional relevante se define como «experiencia anterior relacionada con la función», de modo que están comprendidas en esa definición no solo las actividades anteriores que son equivalentes, o incluso idénticas, a las que el trabajador debe ejercer en el marco de sus funciones en la Universidad de Viena, sino también cualquier otro tipo de actividades que resulten útiles para el ejercicio de dichas funciones, como las actividades extrauniversitarias y los períodos de prácticas.
- 27 En la vista ante el Tribunal de Justicia, y como señaló el Abogado General en el punto 55 de sus conclusiones, se confirmó que dicha limitación de cuatro años también se aplica a la experiencia profesional acumulada en la Universidad de Viena en una función diferente de la de *senior lecturer/postdoc*.
- 28 Por lo que respecta a la existencia de una eventual discriminación contraria al artículo 45 TFUE, apartado 2, y al artículo 7, apartado 1, del Reglamento n.º 492/2011, procede señalar de entrada que una resolución como la del 8 de noviembre de 2011 es indistintamente de aplicación a la totalidad de los trabajadores contratados por la Universidad de Viena, con independencia de su nacionalidad. Por tanto, no puede considerarse que una resolución de ese tipo constituya una discriminación basada directamente en la nacionalidad.
- 29 Dicho esto, una normativa de una universidad de un Estado miembro, como la controvertida en el litigio principal, establece una diferencia de trato entre los trabajadores en función del empresario con el que se ha adquirido la experiencia profesional. En efecto, de la resolución de 8 de noviembre de 2011 se desprende que la experiencia profesional adquirida por un trabajador que ha ejercido la función de *senior lecturer/postdoc* o una función equivalente, en una o más universidades o instituciones comparables distintas de la Universidad de Viena, solo se computará, a efectos de establecer su categoría salarial, en el momento de su contratación por esa universidad, hasta un máximo de cuatro años, aunque su experiencia profesional sea, en realidad, superior a cuatro años. De ese modo, un trabajador quedará clasificado, en el momento de su entrada en funciones, en un escalón salarial inferior al de un trabajador que ha ejercido la función de *senior lecturer/postdoc* durante períodos de actividad de la misma duración total en la Universidad de Viena.
- 30 La resolución de 8 de noviembre de 2011 desfavorece a la totalidad de los trabajadores, tanto austriacos como nacionales de otros Estados miembros, que han ejercido la función de *senior lecturer/postdoc* o una función equivalente durante períodos de actividad superiores a cuatro años, en una o más universidades o centros comparables distintos de la Universidad de Viena, respecto de quienes han ejercido la función de *senior lecturer/postdoc* durante períodos de actividad de la misma duración total en esa última universidad.
- 31 Para que esa diferencia de trato entre los trabajadores, en función del empresario con el que han adquirido la experiencia profesional computable, sea considerada indirectamente discriminatoria, en el sentido del artículo 45 TFUE, apartado 2, y del artículo 7, apartado 1, del Reglamento n.º 492/2011, debe no obstante poder, por su propia naturaleza, afectar más a los trabajadores nacionales de los demás Estados miembros que a los trabajadores nacionales.
- 32 Pues bien, de la resolución de remisión se desprende que nada indica que, cuando presentan su candidatura para un puesto de *senior lecturer/postdoc*, los trabajadores nacionales de otros Estados miembros puedan, en mayor medida que los trabajadores austriacos, haber ejercido esa función o una función equivalente durante períodos de actividad superiores a cuatro años, en una o más

universidades o centros comparables distintos de la Universidad de Viena. Por lo tanto, no ha quedado acreditado que la resolución de 8 de noviembre de 2011 beneficie en particular a los trabajadores austriacos respecto de los trabajadores nacionales de otros Estados miembros.

- 33 Por otro lado, a diferencia de lo que sostiene la Comisión en sus observaciones escritas, el hecho de que la resolución de 8 de noviembre de 2011 dé lugar a una discriminación indirecta, en el sentido del artículo 45 TFUE, apartado 2, y del artículo 7, apartado 1, del Reglamento n.º 492/2011, no puede deducirse de la sentencia SALK.
- 34 En efecto, la normativa nacional controvertida en el asunto que dio lugar a dicha sentencia preveía que, para determinar la fecha de referencia a efectos de la progresión de los empleados del Land Salzburg (estado federado de Salzburgo, Austria) a los escalones retributivos superiores de su categoría, se computarían en su totalidad los períodos de actividad desempeñados sin interrupción al servicio del estado federado, mientras que cualquier otro período de actividad se computaría solo hasta el 60 % del total. Como se desprende del apartado 40 de la sentencia SALK, esa normativa tenía como finalidad permitir la movilidad en el seno de un grupo de distintos empleadores de dicho estado federado, y ello con independencia de si la experiencia profesional adquirida con uno de los empresarios de ese grupo era relevante respecto de las funciones que debía ejercer con otro empresario del citado grupo.
- 35 En el apartado 28 de la citada sentencia, el Tribunal de Justicia determinó que la normativa en cuestión podía afectar más a los trabajadores nacionales de otros Estados miembros que a los trabajadores nacionales, perjudicando en mayor medida a los primeros, puesto que muy probablemente estos habrían acumulado una experiencia profesional en un Estado miembro que no fuera la República de Austria antes de incorporarse a los servicios del estado federado de Salzburgo. De ese modo, dicha normativa favorecía más la movilidad de los trabajadores nacionales que la de los trabajadores nacionales de otros Estados miembros.
- 36 No obstante, como ya se ha constatado en el apartado 32 de la presente sentencia, no sucede así en el litigio principal.
- 37 De ello se desprende que la conclusión que se deriva de la sentencia SALK no puede transponerse a la situación del litigio principal, que surge de la aplicación de la resolución de 8 de noviembre de 2011 (véase, por analogía, la sentencia de 13 de marzo de 2019, *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach*, C-437/17, EU:C:2019:193, apartado 33).
- 38 De las consideraciones anteriores se desprende que una normativa de una universidad de un Estado miembro como la controvertida en el litigio principal, que establece una diferencia de trato entre los trabajadores en función del empresario con el que adquirieron la experiencia profesional que debe computarse a efectos de su clasificación salarial, no presenta un carácter indirectamente discriminatorio respecto de los trabajadores nacionales de otros Estados miembros ni es, por tanto, contraria al artículo 45 TFUE, apartado 2.

### ***Sobre el artículo 45 TFUE, apartado 1***

- 39 Procede también determinar si una normativa de una universidad de un Estado miembro, como la controvertida en el litigio principal, constituye un obstáculo a la libre circulación de los trabajadores prohibida por el artículo 45 TFUE, apartado 1.
- 40 A este respecto, procede recordar que el conjunto de disposiciones del Tratado FUE que se refieren a la libre circulación de personas y las disposiciones del Reglamento n.º 492/2011 tienen por objeto facilitar a los nacionales de los Estados miembros el ejercicio de cualquier tipo de actividad profesional en el territorio de la Unión y se oponen a las medidas que puedan colocar a estos

nacionales en una situación desfavorable en el supuesto de que deseen ejercer una actividad por cuenta ajena en el territorio de otro Estado miembro (sentencias SALK, apartado 32, y de 8 de mayo de 2019, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, apartado 77).

- 41 En este contexto, los nacionales de los Estados miembros disfrutaban, en particular, del derecho, directamente reconocido en el Tratado, a abandonar su Estado miembro de origen para desplazarse al territorio de otro Estado miembro y residir en él con el fin de ejercer un empleo. En consecuencia, el artículo 45 TFUE se opone a cualquier medida nacional que pueda obstaculizar o hacer menos atractivo el ejercicio, por parte de los nacionales de la Unión, de la libertad fundamental garantizada por este artículo (sentencia de 18 de julio de 2017, Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, apartado 33).

#### *Sobre la existencia de un obstáculo*

- 42 En el litigio principal, en virtud de la resolución de 8 de noviembre de 2011, los períodos anteriores de actividad relevante desempeñados por un *senior lecturer/postdoc* en una universidad distinta de la Universidad de Viena solo son computados por esta, a efectos de establecer su categoría salarial, hasta un máximo de una duración total de cuatro años.
- 43 Como se desprende del apartado 26 de la presente sentencia, están comprendidas en la definición de experiencia profesional relevante no solo las actividades anteriores que son equivalentes, o incluso idénticas, a las que el trabajador debe ejercer en el marco de su función en la Universidad de Viena, sino también cualquier otro tipo de actividades que resulten meramente útiles para el ejercicio de esa función.
- 44 A este respecto, es preciso recordar que el Derecho primario de la Unión no puede garantizar a un trabajador que su desplazamiento a un Estado miembro distinto de su Estado miembro de origen sea neutro en materia social, puesto que, habida cuenta de las disparidades existentes entre los regímenes y las legislaciones de los Estados miembros, tal desplazamiento puede ser, según los casos, más o menos ventajoso en este aspecto para la persona de que se trate (sentencias de 18 de julio de 2017, Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, apartado 34, y de 13 de marzo de 2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, apartado 37).
- 45 El artículo 45 TFUE no otorga, por tanto, a dicho trabajador el derecho a reivindicar en el Estado miembro de acogida las condiciones de trabajo de que disfrutaba en el Estado miembro de origen con arreglo a la legislación nacional de este último (sentencia de 18 de julio de 2017, Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, apartado 35).
- 46 En efecto, el Derecho de la Unión tan solo garantiza que los trabajadores que ejerzan una actividad en el territorio de un Estado miembro distinto de su Estado miembro de origen estarán sujetos a las mismas condiciones que los trabajadores del Estado miembro de acogida (véanse, en ese sentido, las sentencias de 23 de enero de 2019, Zyla, C-272/17, EU:C:2019:49, apartado 45, y de 13 de marzo de 2019, Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach, C-437/17, EU:C:2019:193, apartado 38).
- 47 En primer lugar, por lo que respecta a la experiencia profesional equivalente, procede señalar que los trabajadores nacionales de otros Estados miembros que han ejercido, durante períodos de actividad superiores a cuatro años, la función de *senior lecturer/postdoc* o una función equivalente en una o más universidades o centros comparables situados en su Estado miembro de origen se verán disuadidos de presentar su candidatura a un puesto de *senior lecturer/postdoc* en la Universidad de Viena y, por lo tanto, ejercer su derecho a la libre circulación si, pese a haber realizado, en esencia, el mismo trabajo en su Estado miembro de origen, al determinar su categoría salarial no se computa la totalidad de su experiencia profesional.

- 48 Pues bien, el hecho de que el cómputo parcial de la experiencia profesional equivalente pueda obstaculizar la libre circulación de los trabajadores no se basa en un conjunto de circunstancias demasiado aleatorias e indirectas, contrariamente a lo que sucedía con la normativa nacional controvertida en el asunto que dio lugar a la sentencia de 13 de marzo de 2019, *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach* (C-437/17, EU:C:2019:193), en la que se trataba de recompensar la fidelidad de un asalariado hacia un empresario determinado, como se desprende en particular del apartado 33 de dicha sentencia.
- 49 En el presente asunto, el cómputo de la totalidad de la experiencia profesional equivalente adquirida por unos trabajadores en una universidad de un Estado miembro distinto de Austria tendría por efecto que los trabajadores de otros Estados miembros que han ejercido, durante períodos de actividad superiores a cuatro años, la función de *senior lecturer/postdoc* o una función equivalente en una o más universidades o centros comparables situados en el Estado miembro de origen estén sujetos, a efectos de su categoría salarial, a las mismas condiciones que los trabajadores que ejercen la función de *senior lecturer/postdoc* durante períodos de actividad de la misma duración total en la Universidad de Viena. Por lo tanto, puede suponerse razonablemente que se trata de un elemento relevante en la decisión de esos trabajadores de presentar su candidatura a un puesto de *senior lecturer/postdoc* en la Universidad de Viena y de abandonar su Estado miembro de origen.
- 50 En segundo lugar, por lo que respecta, en cambio, al cómputo de la totalidad de la experiencia profesional que, sin ser equivalente, resulta meramente útil para el ejercicio de la función de *senior lecturer/postdoc*, el principio de la libre circulación de los trabajadores establecido en el artículo 45 TFUE no obliga a dicho cómputo, ya que no es necesario para garantizar que los trabajadores austriacos y los nacionales de otros Estados miembros estén sujetos, a efectos de su clasificación salarial, a las mismas condiciones. En efecto, considerar que un trabajador, cuya experiencia profesional equivalente adquirida en el Estado miembro de origen ya se computa en su totalidad a efectos de su categoría salarial inicial como *senior lecturer/postdoc* en la universidad de otro Estado miembro, se vería disuadido de presentar su candidatura si la totalidad de cualquier otro tipo de experiencia profesional acumulada en el Estado miembro de origen no se computara parece basarse en un conjunto de circunstancias demasiado aleatorias e indirectas para que pueda considerarse un obstáculo a la libre circulación de los trabajadores.
- 51 Por tanto, por lo que respecta al cómputo parcial de la experiencia profesional relevante, procede distinguir la experiencia profesional equivalente, por un lado, de cualquier otro tipo de experiencia profesional que resulte meramente útil para el ejercicio de la función de *senior lecturer/postdoc*, por otro lado.
- 52 Por tanto, si resultara que la Sra. Krah ha ejercido una actividad en la Universidad de Múnich que es, en esencia, equivalente a la que ejerce, como *senior lecturer/postdoc* en la Universidad de Viena, extremo que incumbe verificar al órgano jurisdiccional remitente, el hecho de que no se compute en su totalidad dicha experiencia profesional constituye un obstáculo a la libre circulación.
- 53 Si, por el contrario, la Sra. Krah no ha adquirido esa experiencia profesional equivalente en su Estado miembro de origen, el cómputo parcial, por la Universidad de Viena, de dicha experiencia no constituye un obstáculo de ese tipo.
- 54 De ello se desprende que, si una normativa de una universidad de un Estado miembro como la controvertida en el litigio principal no computa la totalidad de los períodos anteriores de actividad equivalente cumplidos en el Estado miembro de origen, puede hacer menos atractiva la libre circulación de los trabajadores, en infracción del artículo 45 TFUE, apartado 1.

*Sobre la justificación del obstáculo*

- 55 Una normativa de una universidad de un Estado miembro, como la controvertida en el litigio principal, solo puede aceptarse si persigue alguno de los objetivos legítimos establecidos en el Tratado FUE o está justificada por razones imperiosas de interés general. En tal caso, también es necesario que su aplicación sea adecuada para garantizar la realización del objetivo que persigue y no vaya más allá de lo necesario para alcanzar dicho objetivo (véanse en ese sentido, en particular, las sentencias SALK, apartado 36, y de 8 de mayo de 2019, *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, C-24/17, EU:C:2019:373, apartado 84).
- 56 A este respecto, la Universidad de Viena alega, refiriéndose a los apartados 34 y siguientes de la sentencia de 3 de octubre de 2006, *Cadman* (C-17/05, EU:C:2006:633), que la resolución de 8 de noviembre de 2011 tiene por objeto recompensar la experiencia profesional acumulada en el sector de que se trata, que pone al trabajador en condiciones de efectuar mejores prestaciones. Cuatro años de experiencia profesional son habitualmente necesarios para adquirir los conocimientos pedagógicos que permiten ejercer de modo óptimo la actividad de *senior lecturer/postdoc*, conocimientos que se adquieren durante los primeros años de actividad. Por el contrario, el cómputo de la experiencia profesional superior a cuatro años de actividad no conduciría a una mejora de las prestaciones que ha de llevar a cabo el trabajador.
- 57 Es cierto que, en el apartado 34 de dicha sentencia, el Tribunal de Justicia consideró que constituye una finalidad legítima de política salarial el hecho de recompensar, en particular, la experiencia acumulada que permite al trabajador desempeñar mejor sus tareas.
- 58 A este respecto, el Tribunal de Justicia consideró, en el apartado 35 de la sentencia, que, por regla general, el criterio de la antigüedad sirve para alcanzar dicho objetivo. En efecto, la antigüedad lleva consigo la experiencia y esta permite por lo general al trabajador desempeñar mejor sus tareas.
- 59 No obstante, en el presente asunto, la Universidad de Viena limita en cuatro años el número de años de experiencia profesional equivalente que puede computarse a efectos de la categoría salarial. De ese modo, cuestiona el hecho de que la experiencia adquirida en el tiempo lleve consigo una mejora de la calidad de las prestaciones llevadas a cabo por el trabajador.
- 60 Además, de los autos remitidos al Tribunal de Justicia se desprende que, si bien es cierto que a los *senior lecturers/postdoc* de esa universidad se les asignan principalmente actividades de enseñanza, también deben llevar a cabo actividades de investigación y asumir actividades administrativas, sin que se haya alegado que, por lo que respecta a estas otras actividades, no deba computarse la totalidad de la experiencia adquirida, como sucede con los *senior lecturers/postdoc* que trabajan desde el principio en la Universidad de Viena.
- 61 En consecuencia, procede señalar que el obstáculo a la libre circulación de trabajadores que implica la resolución de 8 de noviembre de 2011 no es adecuado para garantizar el cumplimiento del objetivo perseguido por esta.
- 62 Habida cuenta de la totalidad de las consideraciones anteriores, debe responderse a la primera cuestión prejudicial que el artículo 45 TFUE, apartado 1, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa de una universidad de un Estado miembro como la controvertida en el litigio principal, que, a efectos de establecer la clasificación salarial de un trabajador como *senior lecturer/postdoc* en esa universidad, solo computa hasta una duración total máxima de cuatro años los períodos anteriores de actividad cumplidos por ese trabajador en otro Estado miembro si esa actividad era equivalente, o incluso idéntica, a la que el citado trabajador debe ejercer en el marco de esa función de *senior lecturer/postdoc*.

63 Por el contrario, el artículo 45 TFUE y el artículo 7, apartado 1, del Reglamento n.º 492/2011 deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a dicha normativa si la actividad anteriormente desempeñada en otro Estado miembro no era equivalente, sino que resulta meramente útil para el ejercicio de la función de *senior lecturer/postdoc*.

### ***Sobre la segunda cuestión prejudicial***

64 Mediante la segunda cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 45 TFUE y el artículo 7, apartado 1, del Reglamento n.º 492/2011 deben interpretarse en el sentido de que se oponen a un sistema retributivo de una universidad de un Estado miembro que no prevé que se computen en su totalidad los períodos anteriores de actividad relevante cumplidos por un trabajador en otro Estado miembro, pese a que la antigüedad adquirida en esa universidad lleva aparejada una retribución más elevada.

65 Como señaló el Abogado General en el punto 115 de sus conclusiones, esta segunda cuestión prejudicial está relacionada con la primera, puesto que también se refiere al cómputo parcial de los períodos anteriores de actividad relevante, como establece la resolución de 8 de noviembre de 2011.

66 Como se desprende de la respuesta dada a la primera cuestión prejudicial, si resultara que la Sra. Krah ha ejercido una actividad en la Universidad de Múnich que era, en esencia, equivalente a la que ejerce, como *senior lecturer/postdoc*, en la Universidad de Viena, extremo que incumbe verificar al órgano jurisdiccional remitente, el hecho de que esa experiencia profesional anterior no se compute íntegramente constituiría un obstáculo a la libre circulación de los trabajadores.

67 No obstante, un sistema de retribución que vincula el beneficio de una retribución más elevada a la antigüedad adquirida con el empresario actual, como se ha establecido, en el presente asunto, en el convenio colectivo, no constituye, en sí mismo, un obstáculo de ese tipo.

68 En efecto, si, en el presente asunto, el órgano jurisdiccional remitente determinara que la Universidad de Viena está obligada a reconocer en su totalidad los períodos anteriores de actividad equivalente cumplidos por la Sra. Krah en la Universidad de Múnich, la interesada quedaría clasificada en el mismo escalón retributivo que le habría correspondido si hubiera cumplido esos períodos anteriores de actividad en la Universidad de Viena. Un trabajador de ese tipo no sufre, por tanto, una desventaja respecto de otro *senior lecturer/postdoc* que haya estado al servicio de la Universidad de Viena durante períodos de actividad de la misma duración total. Ambos tipos de trabajadores gozan, de manera idéntica, de una clasificación en un escalón retributivo más elevado en función de su antigüedad, en aplicación del sistema de retribución mencionado en los apartados anteriores.

69 De ello se desprende que no procede responder a la segunda cuestión prejudicial, en la medida en que, a la luz de la respuesta dada por el Tribunal de Justicia a la primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente constata la existencia de un obstáculo a la libre circulación de los trabajadores en el asunto principal.

70 Si, por el contrario, la Sra. Krah no ha adquirido esa experiencia profesional equivalente en su Estado miembro de origen, el cómputo parcial, por la Universidad de Viena, de esa experiencia no constituye un obstáculo de ese tipo.

71 A falta de un obstáculo de ese tipo, la segunda cuestión prejudicial versa, en realidad, sobre la situación en la que un *senior lecturer/postdoc* contratado por la Universidad de Viena decide abandonar esa universidad para unirse a otra universidad situada en un Estado miembro distinto de Austria, antes de regresar posteriormente a esa primera universidad.

- 72 A este respecto, procede recordar que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, cuando las cuestiones planteadas por un órgano jurisdiccional nacional versen sobre la interpretación de una disposición del Derecho de la Unión, el Tribunal de Justicia está obligado, en principio, a pronunciarse, salvo que resulte evidente que la petición de decisión prejudicial pretende, en realidad, formular opiniones consultivas respecto a cuestiones generales o hipotéticas (sentencia de 1 de octubre de 2015, O, C-432/14, EU:C:2015:643, apartado 18 y jurisprudencia citada). Si resulta que la cuestión planteada manifiestamente no es relevante para resolver el litigio principal, el Tribunal de Justicia deberá acordar el sobreseimiento (sentencia de 24 de octubre de 2013, Stoilov i Ko, C-180/12, EU:C:2013:693, apartado 38 y jurisprudencia citada).
- 73 En el presente asunto, como señaló el Abogado General en el punto 126 de sus conclusiones, nada en los autos remitidos al Tribunal de Justicia parece sugerir que el caso de la Sra. Krah esté comprendido en la situación contemplada en el apartado 72 de la presente sentencia. De ello se desprende que, si, a la luz de la respuesta dada a la primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente llega a la conclusión de que no existe un obstáculo a la libre circulación de los trabajadores, no procede responder a la segunda cuestión prejudicial.
- 74 A la vista de las consideraciones que preceden, no es necesario responder a la segunda cuestión prejudicial.

### Costas

- 75 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 Segunda) declara:

**El artículo 45 TFUE, apartado 1, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa de una universidad de un Estado miembro como la controvertida en el litigio principal, que, para establecer la categoría salarial de un trabajador como *senior lecturer/postdoc* en esa universidad, solo computa hasta una duración máxima de cuatro años los períodos anteriores de actividad cumplidos por ese trabajador en otro Estado miembro, si esa actividad era equivalente, o incluso idéntica, a la que dicho trabajador debe ejercer en el marco de la función de *senior lecturer/postdoc*.**

**El artículo 45 TFUE y el artículo 7, apartado 1, del Reglamento (UE) n.º 492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión, deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa de ese tipo si la actividad anteriormente desempeñada en ese otro Estado miembro no era equivalente, sino que resultaba meramente útil para el ejercicio de la citada función de *senior lecturer/postdoc*.**

Firmas