Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera)

de 3 de octubre de 2019*

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

En el asunto C-274/18,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Arbeits- und Sozialgericht Wien (Tribunal de lo Laboral y Social de Viena, Austria), mediante resolución de 19 de abril de 2018, recibida en el Tribunal de Justicia el 23 de abril de 2018, en el procedimiento entre

Minoo Schuch-Ghannadan

y

Medizinische Universität Wien,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera),

integrado por la Sra. A. Prechal (Ponente), Presidenta de Sala, y los Sres. F. Biltgen, J. Malenovský y C.G. Fernlund y la Sra. L.S. Rossi, Jueces;

Abogado General: Sr. G. Pitruzzella;

Secretario: Sr. D. Dittert, jefe de unidad;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 7 de marzo de 2019;

consideradas las observaciones presentadas:

– en nombre de la Sra. Schuch-Ghannadan, por el Sr. A. Obereder, Rechtsanwalt;

– en nombre de Medizinische Universität Wien, por la Sra. A. Potz, Rechtsanwältin;

– en nombre del Gobierno austriaco, por la Sra. J. Schmoll y el Sr. G. Hesse, en calidad de agentes;

* Lengua de procedimiento: alemán.

– en nombre del Gobierno portugués, por el Sr. L. Inez Fernandes y las Sras. A. Pimenta y S. Duarte Afonso, en calidad de agentes;

– en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. M. van Beek y T. S. Bohr y la Sra. A. Szmytkowska, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 27 de junio de 2019;

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de la cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, celebrado el 6 de junio de 1997 (en lo sucesivo, «Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial»), que figura en el anexo de la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES (DO 1998, L 14, p. 9), así como de los artículos 2, apartado 1, letra b), y 19, apartado 1, de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DO 2006, L 204, p. 23).

2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre la Sra. Minoo Schuch-Ghannadan y la Medizinische Universität Wien (Universidad de Medicina de Viena, Austria; en lo sucesivo, «MUW») en relación con la solicitud de la primera de que se declarara la continuación por tiempo indefinido de su relación laboral con la segunda.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

Directiva 97/80/CE

3 El artículo 4, apartado 1, de la Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo (DO 1998, L 14, p. 6), derogada mediante la Directiva 2006/54, establecía lo siguiente:

«Los Estados miembros adoptarán con arreglo a sus sistemas judiciales nacionales las medidas necesarias para que, cuando una persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, del principio de igualdad de trato presente, ante un órgano jurisdiccional u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta, corresponda a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato.»

Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial

4 La cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, que lleva por título «Principio de no discriminación», está redactada como sigue:

«1. Por lo que respecta a las condiciones de empleo, no podrá tratarse a los trabajadores a tiempo parcial de una manera menos favorable que a los trabajadores a tiempo completo comparables por el simple motivo de que trabajen a tiempo parcial, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.

2. Cuando resulte adecuado, se aplicará el principio de *pro rata temporis*.

[…]»

Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada

5 La cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999 (en lo sucesivo, «Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada»), 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), titulada «Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva», establece, en su punto 1, lo siguiente:

«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.»

Directiva 2006/54

6 Según el considerando 30 de la Directiva 2006/54:

«La adopción de normas sobre la carga de la prueba tiene una gran importancia para garantizar el respeto efectivo del principio de igualdad de trato. Por consiguiente, tal como sostiene el Tribunal de Justicia, deben adoptarse disposiciones para garantizar que la carga de la prueba recaiga en la parte demandada cuando a primera vista haya un caso de discriminación, excepto en relación con los procedimientos en que sea el Tribunal o el órgano nacional competente quien deba instruir los hechos. Sin embargo, es necesario precisar que la apreciación de los hechos de los que pueda resultar la presunción de haberse producido una discriminación directa o indirecta sigue correspondiendo al órgano nacional competente, con arreglo al Derecho nacional o a las prácticas nacionales. Más aún, los Estados miembros están facultados para introducir, en todas las fases de los procedimientos, un régimen probatorio que resulte más favorable a la parte demandante.»

7 El artículo 2 de dicha Directiva, titulado «Definiciones», dispone, en su apartado 1, lo siguiente:

«A efectos de la presente Directiva se entenderá por:

[…]

b) "discriminación indirecta": la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios;

[…]».

8 El artículo 14 de la citada Directiva, titulado «Prohibición de discriminación», establece, en su apartado 1, cuanto sigue:

«No se ejercerá ninguna discriminación directa ni indirecta por razón de sexo en los sectores público o privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:

[…]

c) las condiciones de empleo y de trabajo, incluidas las de despido, así como las de retribución de conformidad con lo establecido en el artículo 141 del Tratado;

[…]».

9 A tenor del artículo 19 de la misma Directiva, titulado «Carga de la prueba»:

«1. Los Estados miembros adoptarán con arreglo a sus sistemas judiciales nacionales las medidas necesarias para que, cuando una persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, del principio de igualdad de trato presente, ante un órgano jurisdiccional u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta, corresponda a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato.

2. El apartado 1 se entenderá sin perjuicio del derecho de los Estados miembros a imponer un régimen probatorio más favorable a la parte demandante.

3. Los Estados miembros podrán abstenerse de aplicar el apartado 1 a los procedimientos en los que la instrucción de los hechos corresponda a los órganos jurisdiccionales o al órgano competente.

[…]»

Derecho austriaco

10 El artículo 6, apartado 1, de la Universitätsgesetz 2002 (Ley relativa a las Universidades; en lo sucesivo, «UG») es del siguiente tenor:

«Esta Ley Federal se aplicará a las siguientes universidades:

[…]

4. [MUW];

[…]».

11 El artículo 109 de la UG dispone cuanto sigue:

«1. Los contratos de trabajo podrán celebrarse por tiempo indefinido o de duración determinada. Salvo disposición en contra de esta Ley Federal, los contratos de trabajo de duración determinada tendrán una duración máxima de 6 años so pena de invalidez.

2. Únicamente será lícita la sucesión de [contratos consecutivos] de duración determinada en relación con trabajadores empleados con motivo de proyectos financiados por terceros o proyectos de investigación y con el personal asignado exclusivamente a la docencia, así como con el personal de sustitución. La duración total de los contratos de trabajo consecutivos de un trabajador no podrá exceder de 6 años, o de 8 años en el caso de empleo a tiempo parcial. Se autoriza una prórroga única por un máximo de 10 años, y de 12 años en total en el caso de empleo a tiempo parcial, si existe una justificación objetiva, en particular, la continuación o la finalización de proyectos de investigación y de publicaciones.»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

12 De la resolución de remisión se desprende que la Sra. Schuch-Ghannadan estuvo empleada desde el 9 de septiembre de 2002 hasta el 30 de abril de 2014 como investigadora científica por la MUW en virtud de varios contratos de duración determinada sucesivos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

13 Según el órgano jurisdiccional remitente, el Derecho austriaco, más concretamente el artículo 109, apartado 2, de la UG, establece que se autoriza una sucesión de contratos consecutivos de duración determinada para los trabajadores empleados por la MUW, en particular con motivo de proyectos financiados por terceros o proyectos de investigación y para el personal asignado exclusivamente a la docencia. La duración total de esos contratos de trabajo consecutivos de duración determinada no puede exceder de 6 años, o de 8 años en caso de actividad a tiempo parcial. Además, se permite una prórroga única de hasta 10 años para los empleados a tiempo completo, o 12 años en caso de actividad a tiempo parcial si existe una justificación objetiva, en particular, en relación con la continuación o la finalización de proyectos de investigación y de publicaciones en curso.

14 La Sra. Schuch-Ghannadan recurrió al Arbeits- und Sozialgericht Wien (Tribunal de lo Laboral y Social de Viena, Austria) para que se declarara la continuación de su relación laboral con la MUW más allá del 30 de abril de 2014, dado que, según ella, el período máximo autorizado para las relaciones laborales de duración determinada, que era de 8 años en su caso, ya había transcurrido en esa fecha. Alegó, además, que el artículo 109, apartado 2, de la UG discrimina a los trabajadores a tiempo parcial. Añadió, por último, que esa disposición perjudica especialmente a las mujeres, ya que trabajan a tiempo completo en menor número. Así pues, a falta de justificación objetiva, esta diferencia de trato constituye, en su opinión, una discriminación indirecta por razón de sexo contraria al Derecho de la Unión.

15 En su defensa, la MUW sostuvo que, en el presente caso, estaba justificada la prórroga por un máximo de 12 años de la duración máxima de los contratos consecutivos de duración determinada, toda vez que el último contrato de duración determinada se había celebrado para que la demandante en el litigio principal pudiera continuar un proyecto y terminar unas tareas en el marco de dicho proyecto.

16 Mediante sentencia de 2 de junio de 2016, el Arbeits- und Sozialgericht Wien (Tribunal de lo Laboral y Social de Viena) desestimó el recurso, basándose en que la MUW había tenido derecho a prorrogar las relaciones laborales con la demandante hasta un máximo de 12 años.

17 La Sra. Schuch-Ghannadan apeló ante el Oberlandesgericht Wien (Tribunal Superior Regional de Viena, Austria). Este tribunal anuló la sentencia del Arbeits- und Sozialgericht Wien (Tribunal de lo Laboral y Social de Viena) debido a que este último no había examinado suficientemente la conformidad del artículo 109, apartado 2, de la UG con el Derecho de la Unión, siendo así que la demandante había planteado esta cuestión. Por consiguiente, el tribunal de apelación devolvió el asunto al órgano jurisdiccional remitente y le ordenó que permitiera a la MUW presentar observaciones y, en su caso, aportar pruebas acerca de si dicha disposición podía perjudicar especialmente a las mujeres con respecto a los hombres y, si así fuera, que determinara si estaba justificada tal desigualdad de trato.

18 Ante el órgano jurisdiccional remitente, la MUW manifiesta que el Oberlandesgericht Wien (Tribunal Superior Regional de Viena) llevó a cabo una apreciación incorrecta de la carga de la alegación y de la prueba de la discriminación al declarar que recaía sobre ella la carga de probar la inexistencia de discriminación. En su opinión, la demandante se había limitado a alegar, sin fundamentarla, la existencia de una discriminación indirecta por razón de sexo, sin exponer de manera argumentada y concreta de qué modo la aplicación del artículo 109, apartado 2, de la UG constituía una discriminación de las trabajadoras con respecto a los trabajadores. Por otra parte, la MUW sostiene que los empleos por tiempo indefinido son sumamente escasos en el ámbito universitario y que el artículo 109, apartado 2, de la UG permite a sus empleados trabajar durante más tiempo para ella. Por último, la MUW alega que, a fin de apreciar si dicha disposición afecta negativamente a las mujeres en particular, es preciso tomar como marco de referencia la situación común a todas las universidades austriacas. Sin embargo, al no tener acceso a todos esos datos, la MUW subraya que, por lo que a ella respecta, la proporción de trabajadores con contrato de duración determinada y comprendidos en el ámbito de aplicación del artículo 109, apartado 2, de la UG asciende a un 79 % para las mujeres y a un 75 % para los hombres.

19 Por su parte, la Sra. Schuch-Ghannadan alega que una medida que puede afectar a un porcentaje más elevado de mujeres que de hombres se presume que constituye una discriminación indirecta, de modo que corresponde a la otra parte aportar la prueba en contrario. En su opinión, dado que la MUW no pudo presentar cifras de otras universidades sujetas a la misma normativa ni probar la existencia de una justificación, queda acreditada la existencia de una discriminación indirecta.

20 A este respecto, el órgano jurisdiccional remitente puntualiza que el artículo 109, apartado 2, de la UG constituye una excepción de las normas habituales del Derecho del trabajo, ya que los tribunales austriacos consideran, en principio, ilegal el encadenamiento de dos o más contratos de duración determinada, a menos que exista una justificación objetiva.

21 Sin embargo, según el órgano jurisdiccional remitente, dicha disposición no es contraria a la cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, dado que, al determinar la duración máxima total de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada, el legislador nacional adoptó una medida de la misma naturaleza de las contempladas en el punto 1, letra b), de dicha cláusula.

22 Por otra parte, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta sobre la compatibilidad del artículo 109, apartado 2, de la UG con la cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, en la medida en que aquella disposición establece una duración máxima de las relaciones laborales de duración determinada mayor para los trabajadores a tiempo parcial que para los trabajadores a tiempo completo. Estima que esta norma puede considerarse como la aplicación del principio de *pro rata temporis*, que figura en el punto 2 de dicha cláusula, debido a que, durante la relación laboral, los trabajadores a tiempo parcial adquieren menos conocimientos y experiencia que los trabajadores a

tiempo completo. En tal caso, solamente es preciso examinar, en su opinión, si resulta apropiado en el caso de autos recurrir a dicho principio, sin tener que comprobar si existen razones objetivas que justifiquen la medida en cuestión.

23 Por lo que atañe a la Directiva 2006/54, a fin de apreciar si la medida nacional controvertida en el litigio principal supone una discriminación indirecta por razón de sexo, el órgano jurisdiccional remitente estima que procede tomar como grupo de referencia a los empleados de todas las universidades austriacas comprendidas en el ámbito de aplicación de la UG y comparar el porcentaje de hombres y de mujeres empleados a tiempo parcial cubiertos por dicha medida. A este respecto, considera que incumbe, en virtud del artículo 19, apartado 1, de dicha Directiva, a la parte que se considere perjudicada por una discriminación indirecta fundamentar la existencia de esta.

24 Sin embargo, según algunas sentencias del Oberster Gerichtshof (Tribunal Supremo de lo Civil y Penal, Austria), el hecho de que el porcentaje de empleo a tiempo parcial sea en general mucho mayor para las mujeres constituye una presunción de trato desigual que el empresario debe refutar demostrando que la proporción de mujeres afectadas por una determinada medida no es significativamente superior a la de hombres en la misma situación.

25 Por esta razón, el órgano jurisdiccional remitente solicita al Tribunal de Justicia que interprete el artículo 19 de la Directiva 2006/54.

26 En estas circunstancias, el Arbeits- und Sozialgericht Wien (Tribunal de lo Laboral y Social de Viena) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes:

«1) ¿Debe aplicarse el principio de *pro rata temporis* de la cláusula 4, punto 2, del [Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial], en relación con el principio de no discriminación consagrado en la cláusula 4, punto 1, a una normativa legal con arreglo a la cual la duración total de una serie de relaciones laborales consecutivas de un trabajador de una universidad austriaca empleado a tiempo completo en proyectos de financiación externa o proyectos de investigación es de 6 años, pero de 8 años si se trata de un empleo a tiempo parcial y, además, si existe una justificación objetiva, en particular para la continuación o culminación de proyectos de investigación o de publicaciones, se permite una única prórroga hasta un total de 10 años en el caso de empleos a tiempo completo y de 12 años en el caso de empleos a tiempo parcial?

2) ¿Constituye una normativa legal como la expuesta en la primera cuestión prejudicial una discriminación indirecta por razón de sexo a efectos del artículo 2, apartado 1, letra b), de la Directiva [2006/54] si en el conjunto de trabajadores afectados por esta normativa hay un porcentaje significativamente superior de mujeres que de hombres?

3) ¿Debe interpretarse el artículo 19, apartado 1, de la Directiva [2006/54] en el sentido de que una mujer que, encontrándose comprendida en el ámbito de aplicación de una normativa legal como la descrita en la primera cuestión prejudicial, alega ser discriminada indirectamente por razón de sexo porque el número de mujeres en empleo a tiempo parcial es significativamente mayor que el de hombres, debe acreditar este hecho, en particular la afectación significativamente mayor de las mujeres desde el punto de vista estadístico, aportando cifras estadísticas concretas o hechos concretos y presentando elementos de prueba adecuados?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Observaciones preliminares

27 Con carácter preliminar, en cuanto al alcance de las cuestiones prejudiciales, es preciso manifestar que, mediante ellas, el órgano jurisdiccional remitente se limita a solicitar la interpretación de la cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial y de los artículos 2, apartado 1, letra b), y 19, apartado 1, de la Directiva 2006/54.

28 A este respecto, procede señalar que la Comisión Europea sostuvo, tanto en sus observaciones escritas como en la vista ante el Tribunal de Justicia, que el artículo 109, apartado 2, de la UG no constituye una transposición suficiente de la cláusula 5, punto 1, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada.

29 Sin embargo, como se ha señalado en el apartado 21 de la presente sentencia, de la petición de decisión prejudicial se desprende expresamente que el órgano jurisdiccional remitente considera que el artículo 109, apartado 2, de la UG constituye una transposición suficiente y lícita de dicha cláusula. Por lo tanto, el órgano jurisdiccional remitente estima que no precisa aclaraciones acerca de la posible incidencia de la cláusula 5, punto 1, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada en la respuesta que debe darse a las cuestiones planteadas.

30 Según reiterada jurisprudencia, corresponde exclusivamente al tribunal remitente determinar y formular las cuestiones prejudiciales relativas a la interpretación del Derecho de la Unión necesarias para resolver el litigio principal (sentencia de 13 de diciembre de 2018, Touring Tours und Travel y Sociedad de transportes, C-412/17 y C-474/17, EU:C:2018:1005, apartado 39 y jurisprudencia citada).

31 Resulta asimismo de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia que, si el órgano jurisdiccional remitente ha indicado expresamente en su resolución de remisión que no había considerado necesario plantear una cuestión prejudicial, el Tribunal de Justicia no puede contestar a dicha cuestión ni tenerla en cuenta en el contexto de la remisión prejudicial (véase, en este sentido, la sentencia de 13 de diciembre de 2018, Touring Tours und Travel y Sociedad de transportes, C-412/17 y C-474/17, EU:C:2018:1005, apartado 41 y jurisprudencia citada).

32 En estas circunstancias, el Tribunal de Justicia no puede ampliar, en el caso de autos, el objeto de las cuestiones planteadas examinándolas no solamente a la luz de la cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial y de los artículos 2, apartado 1, letra b), y 19, apartado 1, de la Directiva 2006/54, sino también de la cláusula 5, punto 1, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada.

Sobre la primera cuestión prejudicial

33 Mediante su primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente desea saber, en esencia, si la cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial debe interpretarse en el sentido de que, por un lado, se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que establece, para los trabajadores con contrato de duración determinada a los que se aplica, una duración máxima de las relaciones laborales más larga para los trabajadores a tiempo parcial que para los trabajadores a tiempo completo comparables y, por otro lado, si el principio de *pro rata temporis* que ahí se contempla se aplica a tal normativa.

34 Es preciso recordar que, conforme al punto 1 de dicha cláusula, por lo que respecta a las condiciones de empleo, no podrá tratarse a los trabajadores a tiempo parcial de una manera menos favorable que a los trabajadores a tiempo completo comparables por el simple motivo de que trabajen a tiempo parcial, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas. Además, en virtud del punto 2 de dicha cláusula, cuando resulte adecuado, se aplicará el principio de *pro rata temporis*.

35 En el caso de autos, se plantea, en primer lugar, el tema de si la normativa controvertida en el litigio principal supone, por lo que respecta a la duración de las relaciones laborales de duración determinada, un trato menos favorable de los trabajadores a tiempo parcial en comparación con los trabajadores a tiempo completo, extremo que niegan tanto la MUW como el Gobierno austriaco. Según estos últimos, el hecho de que los trabajadores a tiempo parcial con contrato de duración determinada puedan trabajar, en una universidad, durante un período más largo que los trabajadores a tiempo completo con contrato de duración determinada constituye una ventaja para los primeros, habida cuenta, en particular, de la dificultad, para el personal al que se aplica dicha normativa, de acceder a un contrato por tiempo indefinido en las universidades.

36 No obstante, como alegan la Comisión y la demandante, tal hecho parece que puede reducir o aplazar, en mayor medida para los trabajadores a tiempo parcial que para los trabajadores a tiempo completo, la posibilidad de acceder a un contrato por tiempo indefinido, lo que, llegado el caso y sin perjuicio de verificación por el órgano jurisdiccional remitente, constituye un trato menos favorable de esa primera categoría de trabajadores.

37 En segundo lugar, se plantea el tema de si la diferencia de trato establecida en el artículo 109, apartado 2, de la UG puede justificarse por razones objetivas.

38 La MUW y el Gobierno austriaco sostienen que así ocurre, puesto que el nivel de conocimientos y de experiencia que pueden adquirir los trabajadores a tiempo parcial en el marco de sus relaciones laborales es necesariamente inferior al que adquieren los trabajadores a tiempo completo comparables. Por lo tanto, si esas dos categorías de trabajadores estuvieran sometidas a la misma duración máxima de las relaciones laborales de duración determinada, los trabajadores a tiempo parcial estarían especialmente en desventaja, puesto que dispondrían de menos tiempo para efectuar investigaciones y publicaciones científicas, siendo así que estas constituyen elementos primordiales para conseguir implantarse en el ámbito universitario.

39 A este respecto, de reiterada jurisprudencia se desprende que la afirmación de que existe un vínculo particular entre la duración de una actividad profesional y la adquisición de un determinado nivel de conocimientos o de experiencia, por constituir una mera generalización relativa a ciertas categorías de trabajadores, no permite deducir criterios objetivos y ajenos a cualquier discriminación. Efectivamente, aunque la antigüedad corre pareja con la experiencia, la objetividad de tal criterio depende del conjunto de circunstancias de cada caso, en especial, de la relación entre la naturaleza de la función ejercida y la experiencia que proporciona el ejercicio de esta función después de un determinado número de horas de trabajo efectuadas (véase, en este sentido, la sentencia de 10 de marzo de 2005, Nikoloudi, C-196/02, EU:C:2005:141, apartado 55 y jurisprudencia citada).

40 Corresponde al órgano jurisdiccional remitente apreciar, en el contexto específico de los trabajos a los que se refiere el artículo 109, apartado 2, de la UG y, en particular, de las tareas desempeñadas por la demandante en ese marco, si existe dicho vínculo particular entre la naturaleza de la función ejercida y la experiencia que proporciona el ejercicio de esta función a la luz del número de horas de trabajo efectuadas y, en su caso, si el tiempo necesario para terminar las investigaciones y garantizar la publicación de sus resultados puede justificar la normativa nacional controvertida en el litigio principal. En caso afirmativo, corresponde a dicho órgano jurisdiccional comprobar si esa normativa es proporcionada al objetivo invocado.

41 Por último, por lo que respecta al tema de si el principio de *pro rata temporis* se aplica a una normativa como la controvertida en el litigio principal, resulta que no cabe considerar tal normativa como una aplicación de dicho principio, dado que la duración máxima de las relaciones laborales consecutivas se prorroga dos años para todos los trabajadores a tiempo parcial y, por lo tanto, no es proporcional a las horas realmente trabajadas.

42 Habida cuenta de lo anterior, procede responder a la primera cuestión prejudicial que la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que establece, para los trabajadores con contrato de duración determinada a los que se aplica, una duración máxima de las relaciones laborales más larga para los trabajadores a tiempo parcial que para los trabajadores a tiempo completo comparables, a menos que tal diferencia de trato se justifique por razones objetivas y sea proporcionada en relación con dichas razones, extremo que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente. La cláusula 4, punto 2, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial debe interpretarse en el sentido de que el principio de *pro rata temporis* que ahí se contempla no se aplica a tal normativa.

Sobre las cuestiones prejudiciales segunda y tercera

43 Mediante sus cuestiones prejudiciales segunda y tercera, que es preciso tratar conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pregunta en esencia, por un lado, si el artículo 2, apartado 1, letra b), de la Directiva 2006/54 debe interpretarse en el sentido de que una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que establece, para los trabajadores con contrato de duración determinada a los que se aplica, una duración máxima de las relaciones laborales más larga para los trabajadores a tiempo parcial que para los trabajadores a tiempo completo comparables constituye una discriminación indirecta por razón de sexo contemplada en dicha disposición y, por otro lado, si el artículo 19, apartado 1, de dicha Directiva debe interpretarse en el sentido de que exige que la parte que se considere perjudicada por tal discriminación presente, para establecer una presunción de discriminación, estadísticas o hechos concretos relativos a la supuesta discriminación.

44 Por lo que se refiere a la primera parte de estas cuestiones prejudiciales, procede recordar que el artículo 2, apartado 1, letra b), de la Directiva 2006/54 define el concepto de «discriminación indirecta» a efectos de esta Directiva como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

45 La existencia de una desventaja particular puede quedar demostrada, entre otras formas, probando que una normativa como la controvertida en el litigio principal afecta negativamente a una proporción significativamente mayor de personas de un sexo que del otro sexo (véase, en este sentido, la sentencia de 8 de mayo de 2019, Villar Láiz, C-161/18, EU:C:2019:382, apartado 38 y jurisprudencia citada).

46 El Tribunal de Justicia ya ha declarado que, como también resulta del considerando 30 de la Directiva 2006/54, la apreciación de los hechos de los que pueda resultar la presunción de haberse producido una discriminación indirecta corresponde al órgano jurisdiccional nacional, con arreglo al Derecho nacional o a las prácticas nacionales que pueden disponer, en particular, que es posible demostrar la discriminación indirecta por cualquier medio, incluso a partir de datos estadísticos (véase, en este sentido, la sentencia de 8 de mayo de 2019, Villar Láiz, C-161/18, EU:C:2019:382, apartado 46 y jurisprudencia citada).

47 Por lo que respecta a los datos estadísticos, el Tribunal de Justicia ya ha declarado, por un lado, que incumbe al órgano jurisdiccional remitente tomar en consideración al conjunto de trabajadores sujetos a la normativa nacional en la que tiene su origen la diferencia de trato y, por otro lado, que el mejor método de comparación consiste en comparar las proporciones respectivas de trabajadores a los que afecta y a los que no afecta la norma controvertida entre la mano de obra masculina y las mismas proporciones entre la mano de obra femenina (véanse, en este sentido, las sentencias de 9 de febrero de 1999, Seymour-Smith y Pérez, C-167/97, EU:C:1999:60, apartado 59, y de 6 de diciembre de 2007, Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, apartado 40).

48 A este respecto, corresponde al órgano jurisdiccional nacional apreciar en qué medida los datos estadísticos que se le someten, que representan la situación de la mano de obra, son válidos y si se pueden tomar en consideración, es decir, entre otras cosas, si no constituyen la expresión de fenómenos meramente fortuitos o coyunturales y si, en general, resultan significativos (véase, en este sentido, la sentencia de 9 de febrero de 1999, Seymour-Smith y Pérez, C-167/97, EU:C:1999:60, apartado 62 y jurisprudencia citada).

49 En el supuesto de que el órgano jurisdiccional remitente, basándose en los datos estadísticos aportados y, en su caso, en otros elementos de hecho pertinentes, llegue a la conclusión de que la normativa nacional controvertida en el litigio principal sitúa a las mujeres en desventaja particular con respecto a los hombres, tal normativa sería contraria al artículo 2, apartado 1, letra b), de la Directiva 2006/54, salvo que pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

50 Pues bien, en el caso de autos, como ya se ha indicado en el apartado 38 de la presente sentencia, la MUW y el Gobierno austriaco alegan que la desigualdad de trato de que son objeto los trabajadores a tiempo parcial en comparación con los trabajadores a tiempo completo, contenida en el artículo 109, apartado 2, de la UG, se justifica por el hecho de que los primeros adquieren un nivel de experiencia y de conocimientos inferior al de los segundos y que, por ello, necesitan un período de tiempo más largo para terminar algunas de sus investigaciones y publicar sus resultados. Por lo tanto, establecer la misma duración máxima de las relaciones laborales de duración determinada para ambas categorías de trabajadores reduciría las posibilidades de los trabajadores a tiempo parcial de implantarse en el ámbito universitario en cuestión al final de dicho período. Como se ha señalado en el apartado 40 de la presente sentencia, incumbe al órgano jurisdiccional remitente apreciar si la normativa controvertida en el litigio principal puede justificarse objetivamente a la luz de todos los hechos y circunstancias del litigio principal.

51 Por lo que se refiere a la segunda parte de las cuestiones prejudiciales, es preciso recordar que, en virtud del artículo 19, apartado 1, de la Directiva 2006/54, los Estados miembros adoptarán con arreglo a sus sistemas judiciales nacionales las medidas necesarias para que, cuando una persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, del principio de igualdad de trato presente, ante un órgano jurisdiccional u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta, corresponda a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato. Así pues, y como se recoge en el considerando 30 de dicha Directiva, la carga de la prueba recae en la parte demandada cuando a primera vista haya un caso de discriminación.

52 Como se ha señalado en el apartado 47 de la presente sentencia, para determinar la existencia de una discriminación por razón de sexo es preciso tomar en consideración al conjunto de trabajadores sujetos a la normativa nacional en la que tiene su origen la diferencia de trato y comparar, dentro de ese conjunto, las proporciones respectivas de trabajadores a los que afecta y a los que no afecta la norma controvertida, tanto entre los trabajadores como entre las trabajadoras.

53 En el caso de autos, la demandante alega que, en general, las medidas que afectan negativamente a los trabajadores a tiempo parcial en comparación con los trabajadores a tiempo completo pueden situar a las mujeres en desventaja particular. Para fundamentar esta tesis, presentó ante el órgano jurisdiccional remitente unas estadísticas sobre el mercado de trabajo austriaco en general, de las que resulta que un número considerablemente mayor de mujeres que de hombres trabaja a tiempo parcial. No obstante, puntualizó que no disponía de datos relativos a los trabajadores empleados en las universidades austriacas a las que se les aplica la UG.

54 En estas circunstancias, es necesario precisar cómo y por qué medios una persona que se considere perjudicada por una discriminación indirecta por razón de sexo puede demostrar que a primera vista existe discriminación en el supuesto de que no estén disponibles o sean difícilmente accesibles para esa persona datos estadísticos u otros medios de prueba relativos a todos los trabajadores sujetos a la normativa nacional en la que tiene su origen la diferencia de trato.

55 Sobre este particular, el Tribunal de Justicia ha declarado, por lo que respecta al artículo 4, apartado 1, de la Directiva 97/80, cuyo tenor es idéntico al del artículo 19, apartado 1, de la Directiva 2006/54, que, aunque esa primera disposición no prevé a favor de una persona, que se considere perjudicada por la inobservancia, en lo que a ella se refiere, del principio de igualdad de trato, un derecho específico a acceder a información para que le sea posible acreditar «hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta» conforme a dicha disposición, también es cierto que el no poder acceder a información o a datos estadísticos pertinentes, en el contexto de la prueba de tales hechos, puede frustrar la consecución del objetivo perseguido por la citada Directiva y privar así a dicha disposición de su efecto útil (véase, en este sentido, la sentencia de 21 de julio de 2011, Kelly, C-104/10, EU:C:2011:506, apartados 34 y 35).

56 Habida cuenta, en particular, de la necesidad de garantizar la eficacia del artículo 19, apartado 1, de la Directiva 2006/54, esta disposición debe interpretarse, como señaló el Abogado General en el punto 63 de sus conclusiones, en el sentido de que permite que un trabajador que se considere perjudicado por una discriminación indirecta por razón de sexo fundamente una presunción de discriminación basándose en datos estadísticos generales relativos al mercado de trabajo en el Estado miembro de que se trate, en el supuesto de que no quepa esperar que el interesado presente datos más concretos relativos al grupo de trabajadores pertinente, por ser difícilmente accesibles o incluso no estar disponibles.

57 De lo anterior se deduce que procede responder a las cuestiones prejudiciales segunda y tercera que el artículo 2, apartado 1, letra b), de la Directiva 2006/54 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que establece, para los trabajadores con contrato de duración determinada a los que se aplica, una duración máxima de las relaciones laborales más larga para los trabajadores a tiempo parcial que para los trabajadores a tiempo completo comparables si se demuestra que dicha normativa afecta negativamente a un porcentaje significativamente mayor de trabajadoras que de trabajadores y si dicha normativa no puede justificarse objetivamente con una finalidad legítima o los medios para alcanzar dicha finalidad no son adecuados y necesarios. El artículo 19, apartado 1, de dicha Directiva debe interpretarse en el sentido de que esta disposición no exige que la parte que se considere perjudicada por tal discriminación presente, para demostrar una presunción de discriminación, estadísticas o hechos concretos referidos a los trabajadores afectados por la normativa nacional controvertida si dicha parte no tiene acceso a tales estadísticas o hechos o únicamente puede acceder a ellos con grandes dificultades.

Sobre la limitación en el tiempo de los efectos de la presente sentencia

58 La MUW, sostenida por el Gobierno austriaco, solicitó al Tribunal de Justicia, en sus observaciones escritas y orales, que limitase en el tiempo los efectos de la presente sentencia en el supuesto de que tuviera que declarar que una norma nacional como el artículo 109, apartado 2, de la UG constituye una discriminación de los trabajadores a tiempo parcial, prohibida por la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial.

59 La MUW alega, en esencia, que resulta indispensable limitar en el tiempo los efectos de la presente sentencia por motivos de seguridad jurídica. En su opinión, numerosos contratos de trabajo de duración determinada se celebraron de buena fe con trabajadores a tiempo parcial sobre la base del artículo 109, apartado 2, de la UG. Añade que existe un riesgo de graves consecuencias económicas si el Tribunal de Justicia debe declarar que la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial se opone a una normativa como la controvertida en el litigio principal, dado que entonces numerosos contratos de duración determinada deberían transformarse en contratos por tiempo indefinido.

60 A este respecto, es preciso recordar que, conforme a reiterada jurisprudencia, la interpretación que el Tribunal de Justicia efectúa, en el ejercicio de la competencia que le confiere el artículo 267 TFUE, de una norma de Derecho de la Unión aclara y precisa el significado y el alcance de dicha norma, tal como debe o habría debido ser entendida y aplicada desde el momento de su entrada en vigor. De ello resulta que la norma que ha sido interpretada puede y debe ser aplicada por el juez a las relaciones jurídicas nacidas y constituidas antes de que se haya pronunciado la sentencia que resuelva sobre la petición de interpretación si, además, se cumplen los requisitos que permiten someter a los órganos jurisdiccionales competentes un litigio relativo a la aplicación de dicha norma (sentencia de 10 de noviembre de 2016, Kovalkovas, C-477/16 PPU, EU:C:2016:861, apartado 51 y jurisprudencia citada).

61 Solo con carácter excepcional puede el Tribunal de Justicia, aplicando el principio general de seguridad jurídica inherente al ordenamiento jurídico de la Unión, limitar la posibilidad de que los interesados invoquen una disposición por él interpretada con el fin de cuestionar relaciones jurídicas establecidas de buena fe. Para poder decidir dicha limitación, es necesario que concurran dos criterios esenciales, a saber, la buena fe de los círculos interesados y el riesgo de trastornos graves (sentencia de 10 de noviembre de 2016, Kovalkovas, C-477/16 PPU, EU:C:2016:861, apartado 52 y jurisprudencia citada).

62 Más concretamente, el Tribunal de Justicia únicamente ha recurrido a esta solución en circunstancias muy concretas, cuando existía un riesgo de repercusiones económicas graves debidas, en particular, al elevado número de relaciones jurídicas constituidas de buena fe sobre la base de la normativa que se consideraba válidamente en vigor y era patente que los particulares y las autoridades nacionales habían sido incitados a observar una conducta contraria a la normativa de la Unión en razón de una incertidumbre objetiva e importante en cuanto al alcance de las disposiciones del Derecho de la Unión, incertidumbre a la que habían contribuido eventualmente los propios comportamientos observados por otros Estados miembros o por la Comisión (sentencia de 10 de julio de 2019, WESTbahn Management, C-210/18, EU:C:2019:586, apartado 46 y jurisprudencia citada).

63 Por lo que respecta al riesgo de trastornos graves, es preciso señalar que, en el caso de autos, la interpretación del Derecho de la Unión que efectúa el Tribunal de Justicia en la presente sentencia versa sobre la discriminación de los trabajadores a tiempo parcial, contemplada en la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, y sobre los criterios que el juez nacional puede o debe aplicar al examinar la normativa controvertida en el litigio principal a la luz, en particular, de dicha cláusula. En efecto, corresponde al órgano jurisdiccional remitente pronunciarse, en primer lugar, sobre si la normativa controvertida en el litigio principal supone un trato menos favorable de los trabajadores a tiempo parcial en comparación con los trabajadores a tiempo completo

comparables por la única razón de que los primeros trabajan a tiempo parcial. En segundo lugar, incumbe a dicho órgano jurisdiccional, en su caso, apreciar si la eventual discriminación puede estar justificada por razones objetivas (véase, por analogía, la sentencia de 21 de marzo de 2013, RWE Vertrieb, C-92/11, EU:C:2013:180, punto 60 y jurisprudencia citada).

64 En estas circunstancias, las consecuencias financieras, en particular para las universidades, no pueden determinarse únicamente sobre la base de la interpretación del Derecho de la Unión que efectúa el Tribunal de Justicia en el marco del presente asunto (véase, por analogía, la sentencia de 21 de marzo de 2013, RWE Vertrieb, C-92/11, EU:C:2013:180, apartado 61 y jurisprudencia citada).

65 En consecuencia, no cabe considerar acreditada la existencia de un riesgo de trastornos graves, en el sentido de la jurisprudencia citada en el apartado 61 de la presente sentencia, que pueda justificar una limitación en el tiempo de los efectos de la presente sentencia (véase, en este sentido, la sentencia de 21 de marzo de 2013, RWE Vertrieb, C-92/11, EU:C:2013:180, apartado 62).

66 Lo que es más, la MUW no proporciona al Tribunal de Justicia ningún elemento concreto en cuanto al número de relaciones jurídicas afectadas o a la naturaleza y alcance de las repercusiones económicas de la presente sentencia, de modo que no cabe considerar en ningún caso demostrada la existencia de un riesgo de trastornos graves que justifique la limitación en el tiempo de los efectos de la presente sentencia.

67 Además, por lo que respecta al segundo criterio que se deduce de la jurisprudencia mencionada en el apartado 61 de la presente sentencia, a saber, la buena fe de los interesados, la MUW no aporta pruebas suficientes que demuestren la existencia de una incertidumbre objetiva e importante en cuanto al alcance de las disposiciones del Derecho de la Unión. A este respecto, no basta con afirmar únicamente que se celebraron de buena fe numerosos contratos de duración determinada sobre la base del artículo 109, apartado 2, de la UG.

68 En estas circunstancias, no procede limitar en el tiempo los efectos de la presente sentencia.

Costas

69 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional remitente, 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 Tercera) declara:

1) **La cláusula 4, punto 1, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, celebrado el 6 de junio de 1997, que figura en el anexo de la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que establece, para los trabajadores con contrato de duración determinada a los que se aplica, una duración máxima de las relaciones laborales más larga para los trabajadores a tiempo parcial que para los trabajadores a tiempo completo comparables, a menos que tal diferencia de trato se justifique por razones objetivas y sea proporcionada en relación con dichas razones, extremo que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente. La cláusula 4, punto 2, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial debe interpretarse en el sentido de que el principio de *pro rata temporis* que ahí se contempla no se aplica a tal normativa.**

2) **El artículo 2, apartado 1, letra b), de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que establece, para los trabajadores con contrato de duración determinada a los que se aplica, una duración máxima de las relaciones laborales más larga para los trabajadores a tiempo parcial que para los trabajadores a tiempo completo comparables si se demuestra que dicha normativa afecta negativamente a un porcentaje significativamente mayor de trabajadoras que de trabajadores y si dicha normativa no puede justificarse objetivamente con una finalidad legítima o los medios para alcanzar dicha finalidad no son adecuados y necesarios. El artículo 19, apartado 1, de dicha Directiva debe interpretarse en el sentido de que esta disposición no exige que la parte que se considere perjudicada por tal discriminación presente, para demostrar una presunción de discriminación, estadísticas o hechos concretos referidos a los trabajadores afectados por la normativa nacional controvertida si dicha parte no tiene acceso a tales estadísticas o hechos o únicamente puede acceder a ellos con grandes dificultades.**

Firmas