Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Séptima)

de 3 de junio de 2021 *

«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 1999/70/CE — Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada — Cláusula 5 — Sucesivos contratos o relaciones de trabajo de duración determinada — Utilización abusiva — Medidas de prevención — Contratos de trabajo de duración determinada en el sector público — Investigadores universitarios»

En el asunto C-326/19,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunale amministrativo regionale per il Lazio (Tribunal Regional de lo Contencioso-Administrativo del Lazio, Italia), mediante resolución de 28 de noviembre de 2018, recibida en el Tribunal de Justicia el 23 de abril de 2019, en el procedimiento entre

EB

y

Presidenza del Consiglio dei Ministri,

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca — MIUR

Università degli Studi Roma Tre,

con intervención de:

Federazione Lavoratori della Conoscenza — CGIL (FLC-CGIL),

Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL),

Anief — Associazione Professionale e Sindacale,

Confederazione Generale Sindacale,

Cipur — Coordinamento Intersedi professori universitari di ruolo,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Séptima),

integrado por el Sr. A. Kumin (Ponente), Presidente de Sala, y los Sres. T. von Danwitz y P. G. Xuereb, Jueces;

Abogado General: Sr. M. Bobek;

* Lengua de procedimiento: italiano.

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

– en nombre de EB, por los Sres. F. Dinelli y G. Grüner, avvocati;

– en nombre de la Università degli Studi «Roma Tre», por la Sra. L. Torchia, avvocata;

– en nombre de la Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) y la Federazione Lavoratori della Conoscenza — CGIL (FLC-CGIL), por el Sr. F. Americo, la Sra. I. Barsanti Mauceri y el Sr. A. Andreoni, avvocati;

– en nombre de Anief — Associazione Professionale e Sindacale, por los Sres. S. Galleano, V. De Michele y W. Miceli, avvocati;

– en nombre de la Confederazione Generale Sindacale, por los Sres. T. M. de Grandis y V. De Michele, avvocati;

– en nombre de Cipur — Coordinamento Intersedi Professori Universitari di Ruolo, por la Sra. M. E. Albé, avvocata;

– en nombre del Gobierno italiano, por las Sra. G. Palmieri, en calidad de agente, asistida por las Sras. C. Colelli y L. Fiandaca, avvocati dello Stato;

– en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. G. Gattinara y M. van Beek, en calidad de agentes;

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

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de la cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999 (en lo sucesivo, «Acuerdo Marco»), que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada (DO 1999, L 175, p. 43).

2 Dicha petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre EB, investigador universitario, por una parte, y la Presidenza del Consiglio dei Ministri (Presidencia del Consejo de Ministros, Italia), el Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (Ministerio de Educación, Universidades e Investigación, Italia) y la Università degli Studi «Roma Tre» (en lo sucesivo, «Universidad»), en relación con la negativa a prorrogar el contrato de trabajo de duración determinada de EB más allá del período establecido por la ley y transformarlo de ese modo en un contrato de duración indefinida o permitir que se someta a evaluación a efectos de su inscripción en la lista de profesores asociados.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

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

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

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

5 A tenor de la cláusula 1 del Acuerdo Marco:

«El objeto [de este] Acuerdo Marco es:

a) mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación;

b) establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.»

6 La cláusula 3 del Acuerdo Marco, cuyo título es «Definiciones», establece lo siguiente:

«A efectos del presente Acuerdo, se entenderá por:

1. "trabajador con contrato de duración determinada": el trabajador con un contrato de trabajo o una relación laboral concertados directamente entre un empresario y un trabajador, en los que el final del contrato de trabajo o de la relación laboral viene determinado por condiciones objetivas tales como una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado;

[…]».

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

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

8 La cláusula 5 del mencionado Acuerdo Marco, que se titula «Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva», tiene el siguiente tenor:

«1. A efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales y conforme a la legislación, los acuerdos colectivos y las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales, cuando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los abusos, introducirán de forma que se tengan en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas:
a) razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales;
b) la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada;
c) el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.

2. Los Estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, cuando sea necesario, determinarán en qué condiciones los contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada:
a) se considerarán "sucesivos";
b) se considerarán celebrados por tiempo indefinido.»

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

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

[…]»

Derecho italiano

10 La legge n. 240 — Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario (Ley n.º 240 — Normas en materia de organización universitaria, personal académico y contratación de personal y de delegación al Gobierno para incentivar la calidad y la eficiencia del sistema universitario), de 30 de diciembre de 2010 (suplemento ordinario de la GURI n.º 10, de 14 de enero de 2011; en lo sucesivo, «Ley 240/2010»), en particular, su artículo 24, cuyo título es «Investigadores contratados por duración determinada», dispone lo siguiente:

«1. Dentro de los límites de los recursos disponibles para la programación elaborada, a fin de desarrollar actividades de investigación y docencia, así como actividades formativas complementarias y otras actividades destinadas a los estudiantes, las universidades podrán celebrar contratos de trabajo de duración determinada. El contrato definirá, sobre la base de los reglamentos de la universidad, las modalidades de ejercicio de las actividades de docencia, de las actividades formativas complementarias y de otras actividades destinadas a los estudiantes, así como de las actividades de investigación.

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

3. Los contratos podrán revestir la forma de:

a) Contratos de duración trienal, que podrán ser objeto de una única prórroga de dos años, previa evaluación positiva de las actividades docentes y de investigación realizadas, que se efectuará sobre la base de modalidades, criterios y parámetros definidos mediante decreto ministerial. Estos contratos podrán ser celebrados con la misma persona en distintos centros.

b) Contratos trienales, reservados a los candidatos que hayan sido contratados bajo el régimen establecido en la letra a) o que hayan obtenido la habilitación científica nacional para desempeñar las funciones de profesor de primer o segundo nivel contempladas en el artículo 16 de la presente ley o que estén en posesión del título de especialización médica o que durante un período mínimo de tres años, que podrán no ser consecutivos, se hayan beneficiado de ayudas a la investigación en el sentido del artículo 51, apartado 6, de la Ley n.º 449, de 27 de diciembre de 1997, de ayudas a la investigación a las que hace referencia el artículo 22 de la presente Ley o de becas postdoctorales en el sentido del artículo 4 de la Ley n.º 398, de 30 de noviembre de 1989, o de contratos, ayudas o becas similares en universidades extranjeras.

[…]

5. Dentro de los límites de los recursos disponibles para la programación elaborada, durante el tercer año del contrato contemplado en el apartado 3, letra b), la universidad evaluará al titular del contrato que haya obtenido la habilitación científica a que se refiere el artículo 16 a efectos de su inscripción en la lista de profesores asociados contemplada en el artículo 18, apartado 1, letra e). En caso de evaluación positiva, el titular del contrato será inscrito en la lista de profesores asociados al término de este. La evaluación se efectuará de conformidad con los estándares internacionales de calidad, definidos por el reglamento de la universidad en el marco de los criterios fijados mediante decreto ministerial. La programación a que se refiere el artículo 18, apartado 2, garantiza la disponibilidad de los recursos necesarios en caso de evaluación positiva. El procedimiento se publicará en el sitio de la universidad.

[…]»

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

«1. Con el fin de eliminar el empleo precario, reducir la utilización de contratos de duración determinada y valorar las competencias profesionales adquiridas por el personal empleado a través de contratos de duración determinada, las administraciones, en el período comprendido entre 2018 y 2020, de conformidad con el plan trienal de necesidades de personal contemplado en el artículo 6, apartado 2, e indicando la cobertura financiera, podrán contratar por tiempo indefinido personal no directivo que cumpla los siguientes requisitos:

a) después de la fecha de entrada en vigor de la Ley n.º 124 de 2015, preste servicio en virtud de contratos de duración determinada en la administración contratante o, en el caso de las administraciones municipales que ejerzan funciones de forma asociada, en las administraciones cuyos servicios estén asociados;

b) haya sido contratado por duración determinada, en relación con las mismas actividades que desempeñe, mediante concursos celebrados por una administración pública, que puede ser distinta de la contratante;

c) a fecha de 31 de diciembre de 2017, haya completado en el seno de la administración contratante mencionada en la letra a) al menos tres años de servicio, incluso no continuados, en los últimos ocho años.

2. En ese mismo período comprendido entre 2018 y 2020, las administraciones podrán convocar, de conformidad con el plan trienal de necesidades de personal contemplado en el artículo 6, apartado 2, y sin perjuicio de la garantía de un acceso externo adecuado, previa indicación de la cobertura financiera, concursos reservados —en una proporción que no podrá superar el 50 % de los puestos disponibles— al personal no directivo que cumpla los siguientes requisitos:

a) después de la fecha de entrada en vigor de la Ley n.º 124 de 2015, sea titular de un contrato de trabajo flexible en la administración convocante del concurso;

b) a fecha de 31 de diciembre de 2017, haya completado en la administración convocante del concurso al menos tres años de contrato, incluso no continuados, en los últimos ocho años.

[…]

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

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

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

«Sin perjuicio de lo dispuesto acerca de la sucesión de contratos en los apartados anteriores, cuando, como consecuencia de la sucesión de contratos de duración determinada para desempeñar tareas equivalentes, la relación laboral entre el mismo empleador y el mismo trabajador haya superado en total los treinta y seis meses, incluidas las prórrogas y las renovaciones y con independencia de los períodos de interrupción que se produzcan entre un contrato y otro, se considerará que la relación laboral es por tiempo indefinido, con arreglo a lo previsto en el apartado 2 […]».

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

celebrados para el ejercicio de funciones del mismo nivel y sometidos al mismo régimen jurídico, «el contrato se transformará en contrato por tiempo indefinido a partir de la fecha en que se supere ese término».

14 No obstante, de conformidad con el artículo 10, apartado 4 *bis*, del Decreto Legislativo n.º 368/2001, el artículo 5, apartado 4 *bis*, de dicho Decreto Legislativo no se aplica en determinados supuestos. El contrato controvertido en el litigio principal está comprendido en tales supuestos, en virtud del artículo 29, apartado 2, letra d), del Decreto Legislativo n.º 81/2015, que contempla expresamente, entre las exclusiones del ámbito de aplicación del artículo 5, apartado 4 *bis*, del Decreto Legislativo n.º 368/2001, los contratos de duración determinada celebrados con arreglo a la Ley n.º 240/2010.

15 Además, el artículo 29, apartado 4, del Decreto Legislativo n.º 81/2015 establece que seguirán siendo de aplicación las disposiciones del artículo 36 del Decreto Legislativo n.º 165 — Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (Decreto Legislativo n.º 165 — Normas generales sobre el régimen laboral en las administraciones públicas), de 30 de marzo de 2001 (suplemento ordinario de la GURI n.º 106, de 9 de mayo de 2001; en lo sucesivo, «Decreto Legislativo n.º 165/2001»).

16 El artículo 36 del Decreto Legislativo n.º 165/2001, en su versión modificada por el Decreto Legislativo n.º 75/2017, titulado «Personal en régimen de duración determinada o contratado mediante modalidades de trabajo flexible», establece lo siguiente:

«1. Para cubrir las necesidades ordinarias del servicio, las administraciones públicas contratarán a su personal exclusivamente mediante contratos de trabajo por tiempo indefinido […].

[…]

5. En cualquier caso, la infracción por parte de las administraciones públicas de las disposiciones imperativas en materia de contratación o empleo de trabajadores no conllevará la constitución de relaciones laborales por tiempo indefinido con las administraciones públicas, sin perjuicio de la responsabilidad y de las sanciones a que pudiera dar lugar. El trabajador afectado tendrá derecho al resarcimiento del perjuicio sufrido como consecuencia de la infracción de las normas imperativas aplicables a la relación laboral.

[…]

5 *quater* Los contratos de trabajo que no observen las disposiciones del presente artículo serán nulos y darán lugar a la responsabilidad patrimonial de la Administración. Los directivos que actúen contraviniendo las disposiciones del presente artículo serán, además, responsables en el sentido del artículo 21. No se concederán complementos salariales vinculados a los resultados al personal directivo responsable de irregularidades en la utilización del trabajo flexible.»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

17 El 1 de diciembre de 2012, EB fue contratado por la Universidad como investigador por un período de tres años sobre la base de un contrato celebrado de conformidad con el artículo 24, apartado 3, letra a), de la Ley n.º 240/2010 (en lo sucesivo, «contrato de tipo A»). Tal contrato puede ser objeto de una única prórroga de dos años como máximo.

18 En octubre de 2014, EB obtuvo la habilitación científica nacional para desempeñar las funciones de profesor universitario de segundo nivel, en el sentido del artículo 16 de dicha Ley, habilitación que acredita que su titular dispone de la cualificación científica necesaria para participar en determinados concursos universitarios.

19 Es pacífico que, cuando EB estaba todavía en servicio, la Universidad —con arreglo al artículo 24, apartado 6, de la Ley n.º 240/2010, que permite, durante un período de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley, la inscripción en la lista de profesores de segundo nivel de los investigadores contratados sobre la base de un contrato por tiempo indefinido que trabajen en la Universidad y hayan obtenido la habilitación científica nacional— lanzó un procedimiento de inscripción del que se beneficiaron dos investigadores en la misma materia que EB empleados conforme a tal contrato. EB, pese a disponer de la habilitación científica, no tuvo derecho a participar en dicho procedimiento porque estaba empleado en el marco de un contrato de duración determinada.

20 Seis meses antes del término del contrato, fijado el 1 de diciembre de 2015, EB solicitó su prórroga. El contrato fue prorrogado a partir del 24 de noviembre de 2015, con efectos a partir del 1 de diciembre de 2015, por un período de dos años.

21 El 8 de noviembre de 2017, antes de que finalizara el contrato prorrogado, EB solicitó la prórroga del contrato con arreglo al artículo 20, apartado 8, del Decreto Legislativo n.º 75/2017 a fin de obtener la transformación de su relación laboral de duración determinada en un contrato de trabajo por tiempo indefinido. Alegó, a tal respecto, que esta disposición también es aplicable al personal docente de las universidades. Asimismo, EB solicitó la aplicación, a partir de 2018, del procedimiento de estabilización del empleo previsto en el artículo 20, apartado 1, de dicho Decreto Legislativo.

22 Mediante una nota fechada el 21 de noviembre de 2017, la Universidad denegó las solicitudes de EB, sosteniendo, por una parte, que el artículo 20, apartado 8, del Decreto Legislativo n.º 75/2017 no se aplicaba a los investigadores universitarios contratados en virtud de un contrato de duración determinada y, por otra parte, que el artículo 29 del Decreto Legislativo n.º 81/2015 no permitía recurrir a un procedimiento previsto para la contratación de investigadores en el marco de un contrato de duración indefinida.

23 EB interpuso ante el órgano jurisdiccional remitente un recurso contra dicha decisión, en el que solicitó, además, la anulación de la Circular n.º 3/2017 adoptada por el Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione (Ministro de Administraciones Públicas y Simplificación Administrativa, Italia), según la cual el Decreto Legislativo n.º 75/2017 no era aplicable a los investigadores contratados en el marco de un contrato de trabajo de duración determinada. Asimismo, solicitó que se le reconociera el derecho a ser contratado por tiempo indefinido o a ser admitido al procedimiento de evaluación a fin de ser contratado como profesor asociado con arreglo al artículo 24, apartado 5, de la Ley n.º 240/2010.

24 En apoyo de su recurso, EB alega, en particular, que el artículo 20 del Decreto Legislativo n.º 75/2017 debe interpretarse en el sentido de que se aplica también a las relaciones laborales comprendidas en el ámbito del Derecho público y, por tanto, a la relación laboral de investigador de tipo A, habida cuenta de que el Acuerdo Marco se opone a una interpretación diferente, como la impuesta por la Circular n.º 3/2017.

25 Por otra parte, EB sostiene que la exclusión de su contrato del ámbito de aplicación de la norma que prevé la conversión automática de un contrato de duración determinada prolongado por más de 36 meses en contrato por tiempo indefinido —exclusión consagrada en el artículo 29, apartado 2, letra d), del Decreto Legislativo n.º 81/2015— es incompatible con el Acuerdo Marco, en la medida en que no existen razones objetivas que justifiquen que un investigador pueda ser contratado por tiempo determinado, en particular cuando la duración del contrato supere los tres años, como ocurrió en el caso del demandante en el asunto principal.

26 Asimismo, EB alega que, al no permitir que los investigadores contratados en el marco de un contrato de duración determinada, que, como en su caso, hayan obtenido las cualificaciones universitarias requeridas para poder ser nombrados «profesores asociados», se sometan a una evaluación a efectos

de su nombramiento para un puesto de profesor asociado, el artículo 24, apartado 3, de la Ley n.º 240/2010 es contrario al principio de no discriminación enunciado en la cláusula 4 del Acuerdo Marco.

27 Por último, EB invoca el principio de equivalencia, en virtud del cual, a falta de una norma nacional más favorable a la categoría de investigadores a la que pertenece, procedería aplicar las disposiciones relativas al sector privado —como las que establecen la conversión automática del contrato de trabajo de duración determinada prolongado por más de 36 meses en contrato por tiempo indefinido—, así como las disposiciones aplicables a categorías de trabajadores con contrato de duración determinada del sector público que, como los profesores escolares, pueden beneficiarse de una cierta forma de estabilización de su relación laboral gracias a procedimientos adecuados, con arreglo al artículo 20 del Decreto Legislativo n.º 75/2017.

28 La Universidad, a su vez, subraya que el artículo 20 del Decreto Legislativo n.º 75/2017 no se aplica a los investigadores universitarios, de conformidad con el artículo 3, apartado 2, del Decreto Legislativo n.º 165/2001. A este respecto, sostiene que dicha disposición no da lugar a una discriminación respecto a los demás investigadores no pertenecientes a la categoría del personal empleado por el sector público.

29 La Universidad recuerda, además, que la diferencia de trato entre las categorías contempladas en el artículo 24, apartado 3, letras a) y b), de la Ley n.º 240/2010 está justificada, habida cuenta de que los investigadores a los que se refiere la letra b) de esta disposición poseen mayor experiencia.

30 El órgano jurisdiccional remitente considera que, por lo que respecta a los investigadores contratados en virtud de un contrato de tipo A, contemplado en el artículo 24, apartados 1 y 3, letra a), de la Ley n.º 240/2010, la utilización de tales contratos de duración determinada puede ser abusiva y se pregunta sobre la compatibilidad con la cláusula 5 del Acuerdo Marco de la exclusión —resultante del artículo 29, apartado 2, letra d), del Decreto Legislativo n.º 81/2015— de la posibilidad de convertir un contrato como el celebrado entre EB y la Universidad en contrato por tiempo indefinido. A este respecto, se refiere, en particular, a la sentencia de 14 de septiembre de 2016, Martínez Andrés y Castrejana López (C-184/15 y C-197/15, EU:C:2016:680), en la que el Tribunal de Justicia declaró que la prohibición de transformar un contrato de trabajo de duración determinada en contrato por tiempo indefinido solo es conforme al Acuerdo Marco si es posible recurrir a otra medida efectiva para sancionar debidamente la utilización abusiva de contratos de duración determinada sucesivos.

31 Según el órgano jurisdiccional remitente, no existe tal medida alternativa, dado que la reparación del perjuicio que el demandante en el litigio principal podría obtener se limita al pago de una cantidad a tanto alzado que no es proporcional a la magnitud real del perjuicio sufrido. Considera que, en tales circunstancias, EB se encuentra en una situación en la que el ordenamiento jurídico interno no establece ninguna forma de sanción de la utilización abusiva de contratos de duración determinada, como sucedía en el asunto que dio lugar a la sentencia de 25 de octubre de 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859).

32 Por otra parte, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta sobre la compatibilidad del artículo 24, apartados 1 y 3, letra a), de la Ley n.º 240/2010 con el Acuerdo Marco, en la medida en que esta disposición limita la duración de los contratos de los investigadores a tres años, con una eventual prórroga de dos años, permitiendo así recurrir indiscriminadamente al contrato de duración determinada, si bien la renovación de tal contrato debería estar justificada por razones objetivas.

33 En estas circunstancias, el Tribunale amministrativo regionale per il Lazio (Tribunal de lo Contencioso-Administrativo de la Región del Lacio, Italia) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Debe considerarse que, aun cuando no exista una obligación general de los Estados miembros de disponer la transformación de los contratos de trabajo de duración determinada en contratos por tiempo indefinido, la cláusula 5 del Acuerdo Marco […], cuyo título es «Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva», a la luz del principio de equivalencia, es contraria a una normativa nacional, como la constituida por el artículo 29, apartados 2, letra d), y 4, del Decreto Legislativo n.º 81/2015 y el artículo 36, apartados 2 y 5, del Decreto Legislativo n.º 165/2001, que excluye la conversión de los contratos de duración trienal, prorrogables por dos años, conforme al artículo 24, apartado 3, letra a), de la Ley n.º 240 de 2010, de los investigadores universitarios en contratos por tiempo indefinido?

2) ¿Debe considerarse que, aun cuando no exista una obligación general de los Estados miembros de disponer la transformación de los contratos de trabajo de duración determinada en contratos por tiempo indefinido, la cláusula 5 del Acuerdo Marco […], cuyo título es «Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva», a la luz del principio de equivalencia, es contraria a que una normativa nacional, como la constituida por el artículo 29, apartados 2, letra d), y 4, del Decreto Legislativo n.º 81/2015 y el artículo 36, apartados 2 y 5, del Decreto Legislativo n.º 165/2001, sea aplicada por los órganos jurisdiccionales nacionales del Estado miembro interesado de modo que el derecho a la continuidad de la relación laboral se concede a las personas contratadas por la Administración Pública mediante modalidades de contratación flexible sujetas al Derecho laboral privado, mientras que, con carácter general, tal derecho no se reconoce al personal contratado por dicha Administración por duración determinada en régimen de Derecho público, sin que exista (por efecto de las citadas disposiciones nacionales) ninguna otra medida eficaz en el ordenamiento jurídico nacional que sancione la comisión de tales abusos contra los trabajadores?

3) ¿Debe considerarse que, aun cuando no exista una obligación general de los Estados miembros de disponer la transformación de los contratos de trabajo de duración determinada en contratos por tiempo indefinido, la cláusula 5 del Acuerdo Marco […], cuyo título es «Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva», a la luz del principio de equivalencia, es contraria a […] una normativa nacional, como la constituida por el artículo 24, apartados 1 y 3, de la Ley n.º 240/2010, que establece la celebración y la prórroga de contratos de duración determinada —por una duración total de cinco años (tres años y, en su caso, una prórroga de dos años)— entre los investigadores y la universidad, supeditando, por una parte, la celebración de tales contratos a que se produzca «dentro de los límites de los recursos disponibles para la programación elaborada, con el fin de desarrollar actividades de investigación y docencia, así como actividades formativas complementarias y otras actividades destinadas a los estudiantes» y, por otra parte, su prórroga a una «evaluación positiva de las actividades docentes y de investigación realizadas», sin definir criterios objetivos y transparentes a fin de comprobar que la celebración y la renovación de tales contratos obedezcan efectivamente a una necesidad real, que sean adecuados para alcanzar el objetivo perseguido y necesarios a tal efecto y, en consecuencia, conlleva un riesgo concreto de utilización abusiva de este tipo de contratos, incompatible con la finalidad y el efecto útil del Acuerdo Marco?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre la admisibilidad

34 La Universidad alega que las cuestiones prejudiciales son manifiestamente inadmisibles. Sostiene que, por una parte, son puramente hipotéticas y manifiestamente irrelevantes para la solución del litigio principal, dado que de la resolución de remisión se desprende que el órgano jurisdiccional remitente no alberga ninguna duda sobre la interpretación que ha de darse a la normativa nacional controvertida en el litigio principal. Por otra parte, dicho órgano jurisdiccional no ha expuesto las razones que lo han llevado a preguntarse sobre la interpretación del Derecho de la Unión, lo que no solo es contrario al artículo 94 del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia, de modo que tales cuestiones deben considerarse además inadmisibles a este título, sino que también vulnera el derecho de defensa de la Universidad.

35 A tal respecto, debe recordarse, en primer lugar, que, dentro del marco de la cooperación entre el Tribunal de Justicia y los órganos jurisdiccionales nacionales establecida por el artículo 267 TFUE, corresponde exclusivamente al juez nacional, que conoce del litigio y que ha de asumir la responsabilidad de la decisión jurisdiccional que debe adoptarse, apreciar, a la luz de las particularidades de cada asunto, tanto la necesidad de una decisión prejudicial para poder dictar sentencia como la pertinencia de las cuestiones que plantea al Tribunal de Justicia. Por consiguiente, cuando las cuestiones planteadas se refieran a la interpretación del Derecho de la Unión, el Tribunal de Justicia está, en principio, obligado a pronunciarse (sentencia de 25 de noviembre de 2020, Sociálna poisťovňa, C-799/19, EU:C:2020:960, apartado 43 y jurisprudencia citada).

36 Las cuestiones planteadas por el juez nacional en el marco fáctico y normativo definido bajo su responsabilidad, cuya exactitud no corresponde verificar al Tribunal de Justicia, disfrutan de una presunción de pertinencia. La negativa del Tribunal de Justicia a pronunciarse sobre una cuestión planteada por un órgano jurisdiccional nacional solo es posible cuando resulta evidente que la interpretación solicitada del Derecho de la Unión o el examen de la validez de este no tienen relación alguna con la realidad o con el objeto del litigio principal, cuando el problema es de naturaleza hipotética o cuando el Tribunal de Justicia no dispone de los datos de hecho o de Derecho necesarios para responder de manera útil a las cuestiones que se le plantean y para comprender las razones por las que el órgano jurisdiccional remitente necesita que se responda a estas cuestiones a fin de resolver el litigio de que conoce (sentencia de 2 de febrero de 2021, Consob, C-481/19, EU:C:2021:84, apartado 29 y jurisprudencia citada).

37 En el presente asunto, procede señalar, por una parte, que la petición de decisión prejudicial responde a los criterios establecidos en el artículo 94 del Reglamento de Procedimiento. En efecto, esta petición aporta las precisiones necesarias sobre los hechos pertinentes y el objeto del litigio principal. También hace referencia al tenor de las disposiciones de Derecho nacional que, según el órgano jurisdiccional remitente, son aplicables al litigio principal. El órgano jurisdiccional remitente indica, asimismo, por un lado, las razones que lo han llevado a preguntarse sobre la interpretación de determinadas disposiciones del Derecho de la Unión y, por otro lado, la relación que establece entre esta y la legislación nacional eventualmente aplicable al litigio principal. Tal información también ha dado al Gobierno italiano y a los demás interesados la posibilidad de presentar observaciones conforme al artículo 23 del Estatuto del Tribunal de Justicia, como lo prueban, en particular, las observaciones presentadas por la Universidad.

38 Por otra parte, de dicha información se desprende que el órgano jurisdiccional remitente ha demostrado la relación existente entre la interpretación solicitada del Acuerdo Marco y la realidad y el objeto del litigio principal. Además, atendiendo a tal información, procede considerar que las

cuestiones prejudiciales planteadas al Tribunal de Justicia no son de carácter hipotético y que el Tribunal de Justicia dispone de todos los elementos de hecho y de Derecho necesarios para responder de manera útil a dichas cuestiones.

39 En estas circunstancias, las cuestiones prejudiciales planteadas son admisibles.

Sobre el fondo

40 Con carácter preliminar, debe señalarse que, mediante sus dos primeras cuestiones prejudiciales, el órgano jurisdiccional remitente pretende saber si la inexistencia de medidas dirigidas a sancionar el recurso abusivo a contratos de duración determinada como el controvertido en el litigio principal es compatible con la cláusula 5 del Acuerdo Marco. La tercera cuestión prejudicial se refiere, por su parte, a si esta disposición se opone a la utilización de tales contratos de duración determinada por ser abusiva.

41 Dado que el examen de la necesidad de medidas dirigidas a sancionar la utilización abusiva de contratos de duración determinada implica la existencia de tal abuso, procede examinar en primer lugar la tercera cuestión prejudicial.

Sobre la tercera cuestión prejudicial

42 Mediante su tercera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si la cláusula 5 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que establece, respecto a la contratación de investigadores universitarios, la celebración de contratos de duración determinada para un período de tres años, que pueden ser objeto de una única prórroga, por un período máximo de dos años, supeditando, por una parte, la celebración de tales contratos a la disponibilidad de recursos «para la programación elaborada, con el fin de desarrollar actividades de investigación y docencia, así como actividades formativas complementarias y otras actividades destinadas a los estudiantes», y, por otra parte, la prórroga de tales contratos a la «evaluación positiva de las actividades docentes y de investigación realizadas», sin definir, no obstante, los criterios objetivos y transparentes que permitan comprobar que la celebración y la renovación de tales contratos obedecen efectivamente a una necesidad real, que son adecuados para alcanzar el objetivo perseguido y necesarios a tal efecto.

43 Por tanto, la tercera cuestión prejudicial se refiere a dos aspectos, uno relativo a la celebración del contrato controvertido en el litigio principal y el otro a la prórroga de dicho contrato.

44 A tal respecto, procede recordar que el artículo 24, apartado 3, de la Ley n.º 240/2010 establece dos tipos de contratos para los investigadores universitarios, sustituyendo de ese modo la normativa anterior que concedía a estos un puesto permanente tras haber superado un período inicial de prueba de tres años, a saber, por una parte, los contratos de tipo A y, por otra parte, los contratos contemplados en el artículo 24, apartado 3, letra b), de la Ley n.º 240/2010 (en lo sucesivo, «contrato de tipo B»). Estos últimos contratos se celebran también por una duración de tres años.

45 Si bien es cierto que en el caso de ambas categorías de investigadores universitarios el procedimiento de selección conduce a la celebración de un contrato de duración determinada, a saber, de una duración de tres años, de la petición de decisión prejudicial se desprende que, no obstante, existen diferencias entre dichos tipos de contrato.

46 En efecto, la celebración de un contrato de tipo A depende de la existencia de recursos disponibles para llevar a cabo actividades de investigación y docencia, actividades formativas complementarias y otras actividades destinadas a los estudiantes Tal contrato puede ser objeto de una única prórroga de

dos años, previa evaluación positiva de la actividad científica efectuada por el interesado. En cambio, un contrato de tipo B no puede prorrogarse, pero el investigador interesado tiene la posibilidad, a su término y en función del resultado de una evaluación adecuada, de que se le ofrezca un puesto de profesor asociado, puesto que es objeto de un contrato por tiempo indefinido.

47 Las condiciones de acceso al contrato de investigador universitario también son diferentes. Para los contratos de tipo A, basta con estar en posesión del título de doctor, de un título universitario equivalente o de un título de especialización médica. Para los contratos de tipo B, es necesario haber trabajado como investigador conforme a lo dispuesto en el artículo 24, apartado 3, letra a), de la Ley n.º 240/2010, haber obtenido la habilitación como profesor de primer o de segundo nivel, haber concluido un período de formación médica o haber pasado al menos tres años en distintas universidades como beneficiario de ayudas a la investigación o de becas de estudios.

48 Por consiguiente, el hecho de haber celebrado un contrato de tipo A permite tener acceso a un contrato de tipo B. Un investigador universitario puede continuar su carrera académica, pasando de un contrato de tipo A a un contrato de tipo B, lo que le dará posteriormente la posibilidad de ser nombrado profesor asociado. No obstante, tal nombramiento depende del resultado de una evaluación adecuada y, por tanto, no es automático.

49 De ello resulta que la diferencia esencial entre las dos categorías de investigadores universitarios actualmente previstas reside en el hecho de que los investigadores a los que se refiere el artículo 24, apartado 3, letra a), de la Ley n.º 240/2010 no tienen acceso directo, en el marco de su carrera, al puesto de profesor asociado, mientras que los contemplados en la letra b) de dicha disposición sí lo tienen.

50 En el presente asunto, EB fue contratado tras superar un proceso de selección organizado con arreglo al artículo 24 de la Ley n.º 240/2010 y, por tanto, tras una evaluación positiva que tenía en cuenta los «recursos disponibles para la programación elaborada, con el fin de desarrollar actividades de investigación y docencia, así como actividades formativas complementarias y otras actividades destinadas a los estudiantes», como exige el apartado 3, letra a), de dicho artículo.

51 Procede recordar que, según la cláusula 1 del Acuerdo Marco, este tiene por objeto, por un lado, mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación y, por otro lado, establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

52 No obstante, del tenor de la cláusula 5 del Acuerdo Marco y de reiterada jurisprudencia se desprende que dicha cláusula solo se aplica en el supuesto de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada (sentencias de 22 de enero de 2020, Baldonedo Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, apartado 70, y de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y otros, y C-103/18 y C-429/18, EU:C:2020:219, apartado 56 y jurisprudencia citada), de modo que un contrato que sea el primer o único contrato de trabajo de duración determinada no está incluido en el ámbito de aplicación de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco [sentencia de 11 de febrero de 2021, M. V. y otros (Sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sector público), C-760/18, EU:C:2021:113, apartado 38 y jurisprudencia citada]. En este contexto, el Tribunal de Justicia también ha subrayado que el Acuerdo Marco no obliga a los Estados miembros a adoptar una medida que exija que todo primer o único contrato de trabajo de duración determinada esté justificado por una razón objetiva (sentencia de 3 de julio de 2014, Fiamingo y otros, C-362/13, C-363/13 y C-407/13, EU:C:2014:2044, apartado 57).

53 Por consiguiente, la celebración de un contrato de duración determinada, como el contrato de tipo A, no es objeto, en cuanto tal, de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco y, por tanto, no está comprendida en el ámbito de aplicación de dicha disposición.

54 En cambio, esta disposición es aplicable cuando un contrato de tipo A se prorroga por un período máximo de dos años, según se establece en el artículo 24, apartado 3, letra a), de la Ley n.º 240/2010, dado que, en ese caso, se trata de dos contratos de duración determinada sucesivos.

55 A tal respecto, debe recordarse que el apartado 1 de dicha cláusula tiene como finalidad alcanzar uno de los objetivos perseguidos por este Acuerdo Marco, en concreto imponer límites a la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, considerada fuente potencial de abusos en perjuicio de los trabajadores, estableciendo cierto número de disposiciones protectoras mínimas con objeto de evitar la precarización de la situación de los asalariados [sentencia de 11 de febrero de 2021, M. V. y otros (Sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sector público), C-760/18, EU:C:2021:113, apartado 36 y jurisprudencia citada].

56 En consecuencia, la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco impone a los Estados miembros, a efectos de prevenir los abusos derivados de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, la adopción efectiva y vinculante de por lo menos una de las medidas que enumera cuando su Derecho interno no contemple medidas legales equivalentes. Las tres medidas enumeradas en dicha cláusula 5, apartado 1, letras a) a c), se refieren, respectivamente, a razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales, a la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada y al número de sus renovaciones [sentencia de 11 de febrero de 2021, M. V. y otros (Sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sector público), C-760/18, EU:C:2021:113, apartado 54 y jurisprudencia citada].

57 Los Estados miembros disponen a este respecto de un margen de apreciación, ya que tienen la opción de recurrir a una o varias de las medidas enunciadas en la cláusula 5, apartado 1, letras a) a c), del Acuerdo Marco o incluso a medidas legales existentes equivalentes, y ello teniendo en cuenta las necesidades de los distintos sectores o categorías de trabajadores [sentencia de 11 de febrero de 2021, M. V. y otros (Sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sector público), C-760/18, EU:C:2021:113, apartado 55 y jurisprudencia citada].

58 De ese modo, la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco asigna a los Estados miembros un objetivo general, consistente en la prevención de tales abusos, dejándoles sin embargo la elección de los medios para alcanzarlo, siempre que no pongan en peligro el objetivo o el efecto útil del Acuerdo Marco [sentencia de 11 de febrero de 2021, M. V. y otros (Sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sector público), C-760/18, EU:C:2021:113, apartado 56 y jurisprudencia citada].

59 En el presente asunto, se ha de señalar que el artículo 24, apartado 3, letra a), de la Ley n.º 240/2010 establece no solo un límite respecto a la duración máxima del contrato de duración determinada de los investigadores universitarios de la categoría a la que pertenece EB, sino también respecto al número de renovaciones del contrato que es posible efectuar. Más concretamente, en relación con el contrato de tipo A, esta Ley fija la duración máxima del contrato en tres años y autoriza una única prórroga, cuya duración se limita a tres años.

60 Por tanto, el artículo 24, apartado 3, de la Ley n.º 240/2010 contiene dos de las medidas indicadas en la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco, a saber, límites relativos a la duración máxima total de los contratos de duración determinada y al número de renovaciones posibles. El órgano jurisdiccional remitente no ha expuesto elementos que puedan sugerir que estas medidas no bastarían para prevenir eficazmente la utilización abusiva de contratos de duración determinada en el caso de los contratos de tipo A.

61 Ciertamente, el órgano jurisdiccional remitente observa, basándose en las sentencias de 14 de septiembre de 2016, Martínez Andrés y Castrejana López (C-184/15 y C-197/15, EU:C:2016:680), y de 25 de octubre de 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), que la normativa nacional controvertida en el litigio principal no contiene criterios objetivos y transparentes que

permitan determinar, por una parte, si la celebración y la prórroga de contratos de tipo A se justifican por necesidades reales de carácter provisional y, por otra parte, si son adecuados para satisfacer esas necesidades y si se han utilizado de manera proporcionada.

62 A este respecto, debe señalarse no obstante, en primer lugar, que, contrariamente a las circunstancias de los asuntos que dieron lugar a las sentencias de 14 de septiembre de 2016, Martínez Andrés y Castrejana López (C-184/15 y C-197/15, EU:C:2016:680), y de 25 de octubre de 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), la normativa nacional aplicable al litigio principal contiene medidas que se corresponden con las establecidas en la cláusula 5, apartado 1, letras b) y c), del Acuerdo Marco.

63 En efecto, en dichas sentencias, el problema consistente en determinar si la renovación de los contratos de duración determinada controvertidos en los correspondientes asuntos estaba justificada por razones objetivas en el sentido de la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo Marco —la necesidad de cubrir necesidades reales y provisionales— se planteó únicamente debido a la inexistencia de medidas comprendidas en las dos categorías de medidas citadas en el apartado 59 de la presente sentencia, que, en cambio, están previstas en el artículo 24, apartado 3, letra a), de la Ley n.º 240/2010. Por consiguiente, es irrelevante que la normativa nacional controvertida en el litigio principal no contenga precisiones acerca del carácter real y provisional de las necesidades que deben satisfacerse mediante la utilización de contratos de duración determinada, invocadas por el órgano jurisdiccional remitente.

64 En segundo lugar, debe señalarse que, en dichas sentencias, los trabajadores afectados hacían frente a una completa incertidumbre en cuanto a la duración de su relación laboral. En cambio, en el presente asunto, las personas que celebran un contrato de tipo A, como el concluido entre EB y la Universidad, son informadas, aun antes de firmar el contrato, de que la relación laboral no podrá durar más de cinco años.

65 En lo que respecta al beneficio que constituye para el trabajador la estabilidad en el empleo, ciertamente, como resulta del segundo párrafo del preámbulo del Acuerdo Marco, se concibe como un componente primordial de la protección de los trabajadores, mientras que los contratos de trabajo de duración determinada solo pueden responder simultáneamente a las necesidades de los empleadores y de los trabajadores en ciertas circunstancias [sentencia de 11 de febrero de 2021, M. V. y otros (Sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sector público), C-760/18, EU:C:2021:113, apartado 48 y jurisprudencia citada].

66 Pues bien, la extinción de los efectos de un contrato de investigador de duración determinada, como el de EB, contratado en virtud de un contrato de trabajo de tipo A, no implica necesariamente una inestabilidad del empleo, en la medida en que permite al trabajador afectado adquirir las cualificaciones necesarias para obtener un contrato de tipo B, el cual, a su vez, puede dar lugar a una relación laboral por tiempo indefinido en calidad de profesor asociado.

67 En tercer lugar, ha de señalarse que el hecho de que las universidades tengan una necesidad permanente de contratar investigadores universitarios, como parece desprenderse de la normativa nacional controvertida, no significa que esta necesidad no pueda satisfacerse mediante contratos de trabajo de duración determinada.

68 En efecto, el puesto de investigador parece estar concebido como la primera etapa en la carrera de un científico, ya que el investigador está destinado, en cualquier caso, a evolucionar hacia otro puesto, a saber, un puesto de docente, como profesor asociado en un primer momento y como profesor titular en un segundo momento.

69 Además, en cuanto concierne al hecho de que la prórroga de dos años de los contratos de tipo A esté supeditada a la evaluación positiva de las actividades docentes y de investigación efectuadas, las «necesidades particulares» del sector de que se trate pueden consistir razonablemente, por lo que respecta al ámbito de la investigación científica, en la necesidad de garantizar la evolución de la

carrera de los diferentes investigadores en función de sus respectivos méritos, que, por consiguiente, deben ser evaluados. En consecuencia, una disposición que obligara a una universidad a celebrar un contrato por tiempo indefinido con un investigador, con independencia de la evaluación de los resultados de sus actividades científicas, no cumpliría las exigencias antes mencionadas.

70 Por último, en cuanto al principio de equivalencia, invocado en varias ocasiones por el órgano jurisdiccional remitente en su resolución y por el propio EB, se refiere a la necesidad de garantizar una tutela judicial de los derechos conferidos por el ordenamiento jurídico de la Unión que no sea menos favorable que la prevista para los derechos comparables que tienen su origen exclusivamente en el Derecho nacional. Por tanto, este principio no es aplicable en el presente asunto, dado que tal necesidad solo se refiere a las disposiciones que tienen por objeto derechos conferidos por el ordenamiento jurídico de la Unión (véase, en este sentido, la sentencia de 7 de marzo de 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, apartados 39 y 40).

71 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la tercera cuestión prejudicial que la cláusula 5 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional en virtud de la cual se establece, en cuanto concierne a la contratación de los investigadores universitarios, la celebración de un contrato de duración determinada por un período de tres años, que puede ser objeto de una única prorroga de un máximo de dos años, supeditando, por una parte, la celebración de tales contratos a la disponibilidad de recursos «para la programación elaborada, con el fin de desarrollar actividades de investigación y docencia, así como actividades formativas complementarias y otras actividades destinadas a los estudiantes», y, por otra parte, la prórroga de tales contratos a la «evaluación positiva de las actividades docentes y de investigación realizadas», sin que sea necesario que dicha normativa defina los criterios objetivos y transparentes que permitan comprobar que la celebración y la renovación de tales contratos obedecen efectivamente a una necesidad real y que son adecuados para alcanzar el objetivo perseguido y necesarios a tal efecto.

Sobre las cuestiones prejudiciales primera y segunda

72 Como se ha mencionado en el apartado 40 de la presente sentencia, las cuestiones prejudiciales primera y segunda se refieren a las medidas destinadas a sancionar el recurso abusivo a los contratos de duración determinada.

73 Según resulta de la respuesta aportada a la tercera cuestión prejudicial, habida cuenta de que la cláusula 5 del Acuerdo Marco no se opone a la normativa nacional controvertida en el litigio principal y, por tanto, esta no da lugar a un riesgo de utilización abusiva de contratos de duración determinada, no es necesario responder a las cuestiones prejudiciales primera y segunda.

Costas

74 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 Séptima) declara:

La cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional en virtud de la cual se establece, en cuanto concierne a la contratación de los

investigadores universitarios, la celebración de un contrato de duración determinada por un período de tres años, que puede ser objeto de una única prorroga de un máximo de dos años, supeditando, por una parte, la celebración de tales contratos a la disponibilidad de recursos «para la programación elaborada, con el fin de desarrollar actividades de investigación y docencia, así como actividades formativas complementarias y otras actividades destinadas a los estudiantes», y, por otra parte, la prórroga de tales contratos a la «evaluación positiva de las actividades docentes y de investigación realizadas», sin que sea necesario que dicha normativa defina los criterios objetivos y transparentes que permitan comprobar que la celebración y la renovación de tales contratos obedecen efectivamente a una necesidad real y que son adecuados para alcanzar el objetivo perseguido y necesarios a tal efecto.

Firmas