Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Séptima)

de 5 de mayo de 2022 *

«Procedimiento prejudicial — Política social — Trabajo a tiempo parcial — Directiva 97/81/CE — Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo a tiempo parcial — Cláusula 4, apartado 1 — Principio de no discriminación — Personal académico a tiempo parcial — Nombramiento definitivo automático reservado a los miembros del personal académico que ejercen la docencia a tiempo completo — Cálculo del porcentaje de carga de trabajo a tiempo completo al que equivale una carga de trabajo a tiempo parcial — Inexistencia de requisitos»

En el asunto C-265/20,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el hof van beroep Antwerpen (Tribunal de Apelación de Amberes, Bélgica), mediante resolución de 24 de marzo de 2020, recibida en el Tribunal de Justicia el 15 de junio de 2020, en el procedimiento entre

**FN**

y

**Universiteit Antwerpen y otros**

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Séptima),

integrado por la Sra. I. Ziemele, Presidenta de la Sala Sexta en funciones de Presidenta de la Sala Séptima, y los Sres. T. von Danwitz y A. Kumin (Ponente), Jueces;

Abogado General: Sr. M. Bobek;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

– en nombre de FN, por los Sres. P. Flamey y L. Cornelis, advocaten;

– en nombre de la Universiteit Antwerpen y otros, por los Sres. H. Buyssens y J. Deridder, advocaten;

* Lengua de procedimiento: neerlandés.

– en nombre del Gobierno belga, por las Sras. M. Van Regemorter, L. Van den Broeck y C. Pochet, en calidad de agentes;

– en nombre de la Comisión Europea, por las Sras. L. Haasbeek, D. Recchia y C. Valero, 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 4, apartado 1, 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), en su versión modificada por la Directiva 98/23/CE del Consejo, de 7 de abril de 1998 (DO 1998, L 131, p. 10), y de la cláusula 4, apartado 1, 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).

2 Dicha petición se presentó en el marco de un litigio entre FN, por una parte, y, por otra, la Universiteit Antwerpen (Universidad de Amberes; en lo sucesivo, «UA»), y unos antiguos vicerector, rector y decanos de esa Universidad, la Vlaamse Autonome Hogeschool Hogere Zeevaartschool (Instituto Superior Autónomo Flamenco «Hogere Zeevaartschool», en lo sucesivo, «Hogeschool») y un antiguo director de este centro, en relación con la ruptura supuestamente ilícita del contrato de FN como profesor en la UA.

## Marco jurídico

### *Derecho de la Unión*

#### *Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial*

3 La cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial define el concepto de «trabajador a tiempo parcial» como «un trabajador asalariado cuya jornada normal de trabajo, calculada sobre una base semanal o como media de un período de empleo de hasta un máximo de un año, tenga una duración inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable».

4 La cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial, que lleva por título «Principio de no discriminación», dispone lo siguiente:

«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*.

3. Los Estados miembros y/o los interlocutores sociales definirán las modalidades de aplicación de la presente cláusula, habida cuenta de la legislación europea y de la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales.

4. Cuando existan razones objetivas que lo justifiquen, los Estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales, podrán, en su caso, subordinar el acceso a condiciones de empleo particulares, a un período de antigüedad, una duración del trabajo o condiciones salariales. Deberían reexaminarse periódicamente los criterios de acceso a los trabajadores a tiempo parcial a condiciones de trabajo particulares, habida cuenta del principio de no discriminación previsto en el punto 1 de la cláusula 4.»

*Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada*

5 La cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, que lleva por título «Principio de no discriminación», dispone en sus apartados 1 y 2:

«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.

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

6 La cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, titulada «Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva», establece lo siguiente:

«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 resulte 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.»

### *Derecho belga*

7 El artículo 72, párrafo primero, del decreet betreffende de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap (Decreto relativo a las Universidades de la Comunidad Flamenca), de 12 de junio de 1991 (Belgisch Staatsblad, de 4 de julio de 1991, p. 14907), en su versión aplicable al litigio principal (en lo sucesivo, «Decreto de Universidades»), establecía:

«Las autoridades universitarias determinarán, para cada miembro del personal académico, si su dedicación es a tiempo completo o a tiempo parcial. Asimismo, indicarán los órganos de los que esta depende. […]»

8 El artículo 73, párrafo primero, del Decreto de Universidades tenía el siguiente tenor:

«Las autoridades universitarias determinarán, en el momento de la declaración de una vacante, si requiere una dedicación a tiempo completo y/o a tiempo parcial o si puede ser cubierta mediante contrato o nombramiento a tiempo completo o a tiempo parcial.»

9 En virtud del artículo 76 de dicho Decreto, los miembros del personal académico autónomo podrán dedicarse bien únicamente a actividades docentes, bien únicamente a actividades de investigación, bien a una combinación de ambas.

10 El artículo 91, párrafos primero y segundo, del citado Decreto disponía:

«Los miembros del personal académico autónomo a tiempo completo serán objeto de nombramiento con carácter definitivo.

Los miembros del personal académico autónomo a tiempo parcial podrán o bien ser objeto de nombramiento, o bien contratados con carácter temporal por períodos renovables de hasta un máximo de seis años.»

11 El artículo 7 del statuut zelfstandig Academisch personeel (Estatuto del personal académico autónomo de la Universidad de Amberes; en lo sucesivo, «Estatuto ZAP») establece que una carga docente que represente al menos el 50 % de la carga a tiempo completo posibilitará la obtención de un nombramiento definitivo.

## Litigio principal y cuestión prejudicial

12 De la petición de decisión prejudicial se desprende que, durante aproximadamente veinte años, entre los años 1990 y 2009, FN fue nombrado para varios puestos sucesivos en las facultades de Derecho y de Ciencias Económicas de la UA y en centros de enseñanza predecesores en Derecho en esta, en calidad de asistente, doctor-asistente, profesor adjunto, investigador, profesor principal y, finalmente, profesor a tiempo parcial. De los autos que obran en poder del Tribunal de Justicia se desprende que, como tal, FN formaba parte del personal académico «autónomo» de la UA, con arreglo al Decreto de Universidades.

13 Para cada uno de esos puestos se propusieron a FN contratos de duración determinada, de entre uno y tres años. Siempre se trató de contratos a tiempo parcial con una carga docente, según los casos, de entre el 10 % y el 75 % de la carga docente a tiempo completo. FN nunca fue nombrado con carácter definitivo.

14 En el momento de la última renovación para el curso académico 2009 se propuso a FN una carga docente equivalente al 15 % de la carga a tiempo completo en la Facultad de Ciencias Económicas aplicadas y del 5 % en la facultad de Derecho, mientras que, anteriormente, sus cargas docentes en esas facultades equivalían respectivamente al 50 % y al 10 % de la carga a tiempo completo, habiendo pasado el número de horas lectivas de 165 a 135 horas.

15 A raíz de esta propuesta, FN presentó ante el rechtbank van eerste aanleg Antwerpen (Tribunal de Primera Instancia de Amberes, Bélgica) una demanda de indemnización por daños y perjuicios contra las demandadas en el litigio principal, invocando, con carácter principal, la responsabilidad extracontractual de estas últimas, y, con carácter subsidiario, un despido improcedente por su parte. Según FN, otros colegas que se encontraban en situaciones similares habían sido nombrados con carácter definitivo y a jornada completa. Añade que el suyo era un «pseudo-estatuto» que además resulta contrario al Derecho de la Unión.

16 Mediante sentencia de 24 de enero de 2018, el rechtbank van eerste aanleg Antwerpen (Tribunal de Primera Instancia de Amberes) declaró la demanda contra la UA y la Hogeschool admisible pero infundada, declarándose inadmisible respecto de las demás partes demandadas en el litigio principal. FN interpuso recurso de apelación contra dicha sentencia ante el tribunal remitente, el hof van beroep Antwerpen (Tribunal de Apelación de Amberes, Bélgica).

17 En estas circunstancias, el hof van beroep te Antwerpen (Tribunal de apelación de Amberes) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«¿Deben interpretarse la cláusula 4, apartado 1, del [Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada], en el sentido de que se oponen a que se permita a una universidad, en virtud de una norma nacional (artículo 91 del Decreto de Universidades) conforme a la cual el personal académico autónomo a tiempo completo es objeto de nombramiento por tiempo indefinido y el personal a tiempo parcial o bien puede ser objeto de nombramiento o bien contratado de forma temporal durante períodos renovables de hasta un máximo de seis años,

a) contratar a un profesor, en virtud de la autonomía universitaria, durante 20 años, basándose en una veintena de contratos de trabajo sucesivos de corta duración y a tiempo parcial, así como en designaciones con carácter estatutario de entre uno a tres años, sin limitación alguna en el número total de prórrogas, mientras que otros colegas que desempeñan funciones comparables disfrutan de un nombramiento de duración indefinida y a tiempo completo;

b) establecer, en su estatuto de personal, únicamente un límite mínimo general de un porcentaje de ocupación del 50 % para poder acogerse a un nombramiento con carácter indefinido, pero sin fijar criterio alguno en virtud del cual los miembros del personal contratados a tiempo parcial por un 50 % o más sean nombrados con carácter indefinido o contratados de forma temporal;

c) asignar a un profesor a tiempo parcial porcentajes de ocupación basándose en una "autonomía universitaria" ilimitada, sin establecer criterios objetivos y sin realizar una medición objetiva de la carga de trabajo;

d) privar a un profesor contratado con carácter temporal y a tiempo parcial, cuando su contrato deja de renovarse en virtud de la "autonomía universitaria", del derecho de invocar el carácter supuestamente abusivo de las condiciones de contratación observadas en el pasado, por haber "aceptado" supuestamente tales condiciones en cada ocasión al desarrollar el trabajo que se le ha asignado, de forma que pierde la protección del Derecho de la Unión?»

## Sobre la cuestión prejudicial

### *Sobre la admisibilidad*

18 En sus observaciones escritas, las partes demandadas en el litigio principal alegan, en primer lugar, que la petición de decisión prejudicial es inadmisible en su totalidad, por no ser ni pertinente ni necesaria. A este respecto, consideran que el tribunal remitente no ha precisado las razones por las que es necesaria la interpretación de determinadas disposiciones del Derecho de la Unión, que la cuestión prejudicial es poco clara y demasiado fáctica y que comprende una exposición subjetiva de los hechos, favorable a las alegaciones formuladas por FN en sus observaciones escritas.

19 Además, las partes demandadas en el litigio principal sostienen que la cuestión prejudicial no tiene relación alguna con la realidad o con el objeto del litigio principal. El juez remitente no explica suficientemente la pertinencia de dicha cuestión a la luz del objeto del litigio principal, en particular de la pretensión de indemnización de daños y perjuicios por un acto ilícito. Añaden que los hechos del litigio principal solo se relatan de manera sucinta en la resolución de remisión, basándose en que ya están expuestos en la sentencia de 24 de enero de 2018 del rechtbank van eerste aanleg Antwerpen (Tribunal de Primera Instancia de Amberes), siendo así que la cuestión prejudicial versa principalmente sobre tales hechos.

20 Por último, dichas partes demandadas sostienen que, por lo que respecta a la discriminación alegada, la resolución de remisión no contiene una comparación entre las condiciones de trabajo de los colaboradores temporales a tiempo parcial y las de quienes han asumido un compromiso definitivo a tiempo parcial. De ello deducen que ni la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada ni la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial son aplicables al litigio principal.

21 A este respecto cabe recordar que, según jurisprudencia consolidada del Tribunal de Justicia, el procedimiento establecido por el artículo 267 TFUE es un instrumento de cooperación entre el Tribunal de Justicia y los órganos jurisdiccionales nacionales, por medio del cual el primero aporta a los segundos los elementos de interpretación del Derecho de la Unión que precisan para la solución del litigio que deban dirimir (véase, en particular, la sentencia de 1 de octubre de 2020, Úrad špeciálnej prokuratún, C-603/19, EU:C:2020:774, apartado 26 y jurisprudencia citada).

22 En el marco de esta cooperación, corresponde exclusivamente al órgano jurisdiccional 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 del 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 refieren a la interpretación del Derecho de la Unión, el Tribunal de Justicia está, en principio, obligado a pronunciarse (sentencia de 1 de octubre de 2020, Úrad špeciálnej prokuratún, C-603/19, EU:C:2020:774, apartado 27 y jurisprudencia citada).

23 De ello se deriva que las cuestiones sobre la interpretación del Derecho de la Unión planteadas por el juez nacional en el marco fáctico y normativo definido bajo su responsabilidad y 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 no tiene 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 elementos de hecho o de Derecho necesarios para responder de manera útil a las cuestiones planteadas (sentencia de 1 de octubre de 2020, Úrad špeciálnej prokuratúry, C-603/19, EU:C:2020:774, apartado 28 y jurisprudencia citada).

24 Así, como la resolución de remisión sirve de fundamento al procedimiento ante el Tribunal de Justicia, es indispensable que el órgano jurisdiccional nacional haga explícito, en esa resolución, el marco fáctico y normativo en el que se inscribe el litigio principal y facilite unas explicaciones mínimas sobre los motivos de la elección de las disposiciones del Derecho de la Unión cuya interpretación solicita y sobre la relación que establece entre esas disposiciones y la normativa nacional aplicable al litigio del que conoce (sentencia de 1 de octubre de 2020, Úrad špeciálnej prokuratúry, C-603/19, EU:C:2020:774, apartado 29 y jurisprudencia citada).

25 Estas exigencias acumulativas relativas al contenido de una petición de decisión prejudicial figuran explícitamente en el artículo 94 del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia. El órgano jurisdiccional remitente, en el marco de la cooperación instaurada en el artículo 267 TFUE, debe tener conocimiento de ellas y está obligado a respetarlas escrupulosamente, y se recuerdan, en particular, en las Recomendaciones del Tribunal de Justicia de la Unión Europea a los órganos jurisdiccionales nacionales, relativas al planteamiento de cuestiones prejudiciales (DO 2019, C 380, p. 1), cuyo punto 15 reproduce, en cada uno de sus tres guiones, las exigencias enunciadas, respectivamente, en el artículo 94, letras a) a c), del Reglamento de Procedimiento. Además, conforme al punto 16 de tales Recomendaciones «el órgano jurisdiccional remitente debe proporcionar *las referencias exactas de las disposiciones nacionales aplicables a los hechos del litigio principal y de las disposiciones del Derecho de la Unión* cuya interpretación solicita o de cuya validez duda» (véase, en este sentido, el auto de 21 de febrero de 2022, Leonardo, C-550/21, no publicado, EU:C:2022:139, apartado 13 y jurisprudencia citada).

26 También es oportuno recordar que las informaciones expuestas en la resolución de remisión no solo sirven para permitir que el Tribunal de Justicia ofrezca respuestas útiles, sino también para dar a los Gobiernos de los Estados miembros y a las otras partes interesadas la posibilidad de presentar observaciones conforme al artículo 23 del Estatuto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. A este último incumbe velar por la preservación de esa posibilidad, teniendo en cuenta que en virtud de esa disposición solo se notifican a las partes interesadas las resoluciones de remisión, acompañadas de una traducción a la lengua oficial de cada Estado miembro, con exclusión de los autos nacionales que el tribunal remitente haya enviado en su caso al Tribunal de Justicia (véase, en particular, la sentencia de 27 de noviembre de 2012, Pringle, C-370/12, EU:C:2012:756, apartado 85).

27 Pues bien, en el caso de autos, en lo que atañe al objeto de pregunta específico de las letras a) y d) de la cuestión prejudicial, la resolución de remisión no cumple todos los requisitos mencionados en los apartados 21 a 26 de la presente sentencia.

28 En efecto, por lo que respecta a esa letra a), la resolución de remisión no permite comprender las razones por las que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada y la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial, a saber, las dos disposiciones de esos acuerdos Marco que establecen el principio de no discriminación, se oponen a una normativa nacional en virtud de la cual un miembro del personal académico que ejerce la docencia a tiempo parcial, como FN, puede ser nombrado con carácter definitivo o bien ser contratado por tiempo determinado por períodos renovables de seis años como máximo, mientras que un miembro de ese personal que ejerza la docencia a tiempo completo será nombrado con carácter definitivo.

29 A lo sumo, de la resolución de remisión se desprende que dicha normativa permitió que FN estuviera empleado durante veinte años, en virtud de una veintena de contratos de trabajo consecutivos, de corta duración y a tiempo parcial, y de nombramientos estatutarios de uno a tres años, sin la menor limitación en el número total de prórrogas, mientras que algunos de sus compañeros que ejercieron funciones comparables obtuvieron nombramientos definitivos y a tiempo completo.

30 Procede señalar que, en la presente petición de decisión prejudicial, la presentación del marco jurídico y fáctico no permite extraer conclusiones sobre la compatibilidad de la normativa nacional controvertida en el litigio principal a la luz del principio de no discriminación recogido en la cláusula 4, apartado 1, de cada uno de los acuerdos Marco citados. En efecto, dicho tribunal se limita a indicar que la cuestión que se plantea es si el artículo 91 del Decreto de Universidades es compatible con esas disposiciones del Derecho de la Unión. Además, la resolución de remisión no contiene la menor información sobre la situación de los miembros del personal académico que ejercen la docencia a tiempo completo o empleados por tiempo indefinido, de modo que pueda establecerse una comparación entre ese grupo de trabajadores y el grupo al que pertenece FN.

31 Por lo que respecta a la letra d) de la cuestión prejudicial planteada, que también se refiere únicamente a las respectivas cláusulas 4, apartado 1, de los acuerdos Marco sobre el trabajo de duración determinada y sobre el trabajo a tiempo parcial, la resolución de remisión no permite comprender las razones por las que la normativa nacional controvertida en el litigio principal se opone a esas disposiciones, que contemplan el principio de no discriminación. En efecto, de la resolución de remisión no se desprende en modo alguno que una normativa nacional o una práctica de las partes demandadas en el litigio principal tenga como consecuencia que un miembro del personal académico que se encuentre en una situación como la de FN no pueda invocar válidamente el carácter abusivo de las condiciones de empleo anteriores por el hecho de haberlas «aceptado» en cada ocasión, al ejecutar el trabajo pactado, de modo que con ello haya renunciado tácitamente a la referida protección emanada del Derecho de la Unión.

32 Dado que el Tribunal de Justicia no dispone de los elementos de hecho y de Derecho necesarios para responder de manera útil a las letras a) y d), de la cuestión prejudicial planteada, procede considerar que dichas letras a) y d), son inadmisibles, gozando en cambio las letras b) y c), de la cuestión prejudicial de la presunción de pertinencia a la que se hace referencia en el apartado 23 de la presente sentencia.

***Sobre la letra b), de la cuestión prejudicial***

33 Con carácter preliminar debe recordarse que, según reiterada jurisprudencia, corresponde al Tribunal de Justicia, en el marco del procedimiento de cooperación con los órganos jurisdiccionales nacionales establecido por el artículo 267 TFUE, proporcionar al juez remitente una respuesta útil que le permita dirimir el litigio del que conoce y, desde este punto de vista, corresponde al Tribunal de Justicia reformular, en su caso, las cuestiones que se le hayan planteado [sentencia de 10 de febrero de 2022, Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld (Plazo de prescripción), C-219/20, EU:C:2022:89, apartado 33 y jurisprudencia citada].

34 La letra b), de la cuestión prejudicial planteada se refiere a la compatibilidad del artículo 91 del Decreto de Universidades con el Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial, en la medida en que esa disposición de Derecho nacional establece que un miembro del personal académico autónomo que ejerce la docencia a tiempo completo será nombrado automáticamente con carácter definitivo, mientras que un miembro del personal académico autónomo que ejerce la docencia a tiempo parcial podrá ser nombrado con carácter definitivo o contratado con carácter temporal por períodos prorrogables de seis años como máximo. El estatuto ZAP, que parece completar dicho artículo 91, dispone que una carga docente que represente al menos el 50 % de la carga docente a tiempo completo posibilitará la obtención de un nombramiento definitivo.

35 De esa letra b), de la cuestión prejudicial planteada también se desprende que no se fija ningún criterio para determinar en qué circunstancias un miembro del personal académico que ejerce la docencia a tiempo parcial al menos hasta el 50 % de la carga docente a tiempo completo no será nombrado con carácter definitivo, sino contratado con carácter temporal, por lo que el tribunal remitente parece preguntarse sobre la posible existencia de una discriminación entre diferentes grupos de trabajadores a tiempo parcial.

36 Sin embargo, el artículo 91 del Decreto de Universidades plantea dudas sobre una posible diferencia de trato entre, por una parte, los miembros del personal académico que ejercen la docencia a tiempo completo, que son nombrados automáticamente con carácter definitivo, y, por otra, los miembros del personal que ejerce la docencia a tiempo parcial, que pueden ser nombrados con carácter definitivo pero que también pueden ser contratados con carácter temporal, a falta de cualquier criterio de apreciación.

37 Dado que en la normativa nacional existe tal diferencia de trato en cuanto a las condiciones de trabajo entre trabajadores a tiempo completo y trabajadores a tiempo parcial, la interpretación de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial puede ser útil al tribunal remitente para la resolución del litigio principal.

38 En estas circunstancias, procede entender que, mediante la letra b), de su cuestión prejudicial, el tribunal remitente pregunta, en esencia, si la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa y a una práctica nacionales en virtud de las cuales un miembro del personal académico que ejerce la docencia a tiempo completo será nombrado automáticamente con carácter definitivo, mientras que un miembro del personal académico que ejerce la docencia a tiempo parcial será nombrado con carácter definitivo o contratado con carácter temporal.

39 Para empezar, es preciso recordar que, puesto que los términos de la cláusula 4, apartado 1, del citado Acuerdo Marco no permiten definir el alcance exacto del concepto de «condiciones de empleo», procede, conforme a reiterada jurisprudencia, tomar en consideración el contexto y los objetivos perseguidos por la normativa de la que forma parte dicha cláusula (sentencia de 15 de abril de 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, apartado 110).

40 En lo que atañe, en primer lugar, a la cuestión de si las disposiciones que rigen el nombramiento de los miembros del personal académico autónomo constituyen «condiciones de empleo», a efectos de la cláusula 4 de dicho Acuerdo Marco, procede recordar que esta cláusula debe interpretarse en el sentido de que expresa un principio de Derecho social de la Unión que no puede ser interpretado de manera restrictiva [auto de 15 de octubre de 2019, AEAT (Cálculo de la antigüedad para los trabajadores a tiempo parcial de tipo vertical cíclico), C-439/18 y C-472/18, EU:C:2019:858, apartado 30 y jurisprudencia citada].

41 A este respecto, debe recordarse que el Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial tiene por objeto, por una parte, promover el trabajo a tiempo parcial y, por otra parte, suprimir las discriminaciones entre los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo [auto de 15 de octubre de 2019, AEAT (Cálculo de la antigüedad para los trabajadores a tiempo parcial de tipo vertical cíclico), C-439/18 y C-472/18, no publicado, EU:C:2019:858, apartado 27 y jurisprudencia citada].

42 La prohibición de discriminación formulada en la cláusula 4, apartado 1, de ese Acuerdo Marco no es sino la expresión específica del principio general de igualdad, que está incluido entre los principios fundamentales del Derecho de la Unión [auto de 15 de octubre de 2019, AEAT (Cálculo de la antigüedad para los trabajadores a tiempo parcial de tipo vertical cíclico), C-439/18 y C-472/18, no publicado, EU:C:2019:858, apartado 29 y jurisprudencia citada].

43 A este respecto, procede recordar que esta cláusula se opone, por lo que respecta a las condiciones de empleo, a que se trate 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 (sentencia de 10 de junio de 2010, Bruno y otros, C-395/08 y C-396/08, EU:C:2010:329, apartado 25).

44 Una interpretación de dicha cláusula que excluyera del concepto de «condiciones de empleo», a los efectos de esta, el acceso a un nombramiento definitivo, equivaldría a reducir, haciendo caso omiso del objetivo asignado a esa misma cláusula, el ámbito de protección reconocido a los trabajadores afectados frente a las discriminaciones, al introducir una distinción, basada en la naturaleza de las condiciones de empleo, que los términos empleados en la propia cláusula no sugieren en absoluto [véase, en este sentido, el auto de 15 de octubre de 2019, AEAT (Cálculo de la antigüedad para los trabajadores a tiempo parcial de tipo vertical cíclico), C-439/18 y C-472/18, no publicado, EU:C:2019:858, apartado 31].

45 En segundo lugar, procede examinar si el hecho de excluir del acceso al nombramiento definitivo a los miembros del personal académico autónomo que ejercen la docencia a tiempo parcial por el mero hecho de que trabajan a tiempo parcial conduce a tratarlos de manera menos favorable que a los trabajadores a tiempo completo que se encuentran en una situación comparable.

46 A este respecto, la cláusula 3, apartado 2, párrafo primero, del Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial define al «trabajador a tiempo completo comparable» como un «trabajador asalariado a tiempo completo del mismo establecimiento que tenga el mismo tipo de contrato o relación laboral y un trabajo o empleo idéntico o similar teniendo en cuenta otras consideraciones tales como la antigüedad y las cualificaciones o competencias».

47 Para apreciar si determinados trabajadores ejercen un trabajo idéntico o similar, en el sentido del Acuerdo Marco, debe tenerse en cuenta un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, sus cualificaciones y competencias, las condiciones de formación y las condiciones laborales [auto de 15 de octubre de 2019, AEAT (Cálculo de la antigüedad para los trabajadores a tiempo parcial de tipo vertical cíclico), C-439/18 y C-472/18, no publicado, EU:C:2019:858, apartado 34 y jurisprudencia citada].

48 Pues bien, en el presente asunto, los elementos fácticos y jurídicos de los autos remitidos al Tribunal de Justicia no permiten determinar si los miembros del personal académico autónomo a tiempo parcial y los miembros del personal académico autónomo a tiempo completo de la UA se encuentran en situaciones comparables o no, extremo que en todo caso corresponde verificar al tribunal remitente.

49 Según las únicas indicaciones que figuran en la petición de decisión prejudicial, el artículo 7 del Estatuto ZAP establece que una carga docente a tiempo parcial equivalente al menos al 50 % de la carga docente a tiempo completo posibilita la obtención de un nombramiento definitivo, sin que, según el tribunal remitente, se defina ningún otro criterio.

50 De ello se deduce que el trabajador que ejerce la docencia a tiempo completo tiene automáticamente acceso a un nombramiento definitivo, mientras que el trabajador que ejerce la docencia a tiempo parcial únicamente tiene, en condiciones no reguladas por ese Estatuto, la posibilidad de obtener tal nombramiento. Se trata, por lo tanto, de una diferencia de trato basada solo en el hecho de que el trabajador en cuestión presta sus servicios a tiempo parcial.

51 En estas circunstancias, del tenor del artículo 91 del Decreto de Universidades, en relación con el artículo 7 del Estatuto ZAP, parece deducirse claramente, sin perjuicio de la comprobación que efectúe el tribunal remitente, que los miembros del personal académico autónomo que ejercen la docencia a tiempo completo y los miembros del personal académico autónomo que ejercen la docencia a tiempo parcial reciben un trato diferente en lo que se refiere al acceso a un nombramiento definitivo.

52 No obstante, del tenor de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial se desprende que si tal diferencia de trato está justificada por razones objetivas puede considerarse conforme con el principio de no discriminación.

53 A este respecto, procede recordar que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, debe entenderse que el concepto de «razones objetivas» no permite justificar una diferencia de trato entre los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo por el hecho de que esté prevista por una norma nacional general y abstracta, como una ley o un convenio colectivo [auto de 15 de octubre de 2019, AEAT (Cálculo de la antigüedad para los trabajadores a tiempo parcial de tipo vertical cíclico), C-439/18 y C-472/18, no publicado, EU:C:2019:858, apartado 46 y jurisprudencia citada].

54 Este concepto requiere que la desigualdad de trato controvertida esté justificada por la existencia de elementos precisos y concretos que caracterizan la condición de empleo de que se trata, en el contexto específico en que se enmarca y con arreglo a criterios objetivos y transparentes, a fin de verificar si dicha desigualdad responde a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto. Dichos elementos pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran los contratos a tiempo parcial y en las características inherentes a las mismas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro [auto de 15 de octubre de 2019, AEAT (Cálculo de la antigüedad para los trabajadores a tiempo parcial de tipo vertical cíclico), C-439/18 y C-472/18, no publicado, EU:C:2019:858, apartado 47 y jurisprudencia citada].

55 En el caso de autos, sin perjuicio de que ello sea verificado por el tribunal remitente, parece que ni el artículo 91 del Decreto de Universidades ni el artículo 7 del Estatuto ZAP mencionan justificación objetiva alguna. Asimismo, de los autos que obran en poder del Tribunal de Justicia no se desprende que la UA justifique el nombramiento definitivo de los miembros del personal académico a la luz de razones objetivas distintas del hecho de que el trabajador de que se trata ejerce sus funciones a tiempo completo.

56 Habida cuenta de lo anterior, procede responder a la letra b), de la cuestión prejudicial planteada que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa y a una práctica nacionales en virtud de las cuales un miembro del personal académico que ejerce la docencia a tiempo completo será nombrado automáticamente con carácter definitivo, sin otra razón objetiva que el hecho de ejercer la docencia a tiempo completo, mientras que un miembro del personal académico que ejerce la docencia a tiempo parcial será nombrado con carácter definitivo o contratado con carácter temporal.

### *Sobre la letra c) de la cuestión prejudicial*

57 Mediante la letra c), de su cuestión prejudicial, el tribunal remitente pregunta si el Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial debe interpretarse en el sentido de que se opone a una práctica nacional en virtud de la cual, al contratar a un miembro del personal académico para impartir una carga docente a tiempo parcial, las autoridades académicas interesadas, habida cuenta de la autonomía que les reconoce el Derecho nacional en materia de gestión de recursos humanos, no están obligadas a ajustarse a criterios objetivos cuando determinan el porcentaje que representa esa carga docente a tiempo parcial en relación con una carga a tiempo completo.

58 En el caso de autos, de la resolución de remisión se desprende que este aspecto de la cuestión prejudicial parece estar relacionado con la circunstancia de que, durante el año 2008, la carga docente a tiempo parcial de FN era de 165 horas lectivas repartidas entre dos facultades de la UA, lo que correspondió, respectivamente, al 50 % y al 10 % de una carga docente a tiempo completo, mientras que la contratación propuesta para el año 2009 se refería a 135 horas lectivas, lo que correspondía al 15 % de la carga docente a tiempo completo en la primera facultad y al 5 % en la segunda. De ello se desprende que, para el año 2008, 165 horas lectivas constituían una carga docente equivalente al 60 % de la carga docente a tiempo completo, mientras que, para el año 2009, 135 horas lectivas solo constituían el 20 % de una carga docente a tiempo completo, sin que la elevada disminución de ese porcentaje respecto de la reducción, más relativa, del número de horas lectivas esté basada en criterios objetivos.

59 Procede, pues, reformular la letra c), de la cuestión prejudicial en el sentido de que tiene por objeto, en esencia, que se determine si el Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial debe interpretarse en el sentido de que impone al empresario que contrata a un trabajador a tiempo parcial requisitos en cuanto al modo de cálculo del porcentaje que representa esa carga docente a tiempo parcial en relación con una carga docente a tiempo completo comparable.

60 A este respecto, procede recordar que la cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial define al «trabajador a tiempo parcial» como «un trabajador asalariado cuya jornada normal de trabajo, calculada sobre una base semanal o como media de un período de empleo de hasta un máximo de un año, tenga una duración inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable».

61 Sin embargo, ni esta disposición ni ninguna otra del Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial prevén requisitos relativos al cálculo del porcentaje que representa la carga de trabajo de un trabajador a tiempo parcial en relación con la carga de trabajo de un trabajador a tiempo completo que se encuentre en una situación comparable.

62 De ello resulta que el Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial no regula el modo de cálculo del porcentaje de carga de trabajo a tiempo completo al que equivale una carga de trabajo a tiempo parcial.

63 Habida cuenta de lo anterior, procede responder a la letra c), de la cuestión prejudicial planteada que el Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial debe interpretarse en el sentido de que no impone al empresario que contrata a un trabajador a tiempo parcial ningún requisito en cuanto al modo de cálculo del porcentaje que representa esa carga a tiempo parcial en relación con una carga a tiempo completo comparable.

## Costas

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

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

1) **La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial, celebrado el 6 de junio de 1997 y 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, en su versión modificada por la Directiva 98/23/CE del Consejo, de 7 de abril de 1998, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa y a una práctica nacionales en virtud de las cuales un miembro del personal académico que ejerce la docencia a tiempo completo será nombrado automáticamente con carácter definitivo, sin otra razón objetiva que el hecho de ejercer la docencia a tiempo completo, mientras que un miembro del personal académico que ejerce la docencia a tiempo parcial será nombrado con carácter definitivo o contratado con carácter temporal.**

2) **El Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial, celebrado el 6 de junio de 1997 y que figura en el anexo de la Directiva 97/81, en su versión modificada por la Directiva 98/23, debe interpretarse en el sentido de que no impone al empresario que contrata a un trabajador a tiempo parcial ningún requisito en cuanto al modo de cálculo del porcentaje que representa esa carga a tiempo parcial en relación con una carga a tiempo completo comparable.**

Firmas

**Anexo**

Lista de demandados

Universiteit Antwerpen, con domicilio social en Amberes (Bélgica),

Vlaamse Autonome Hogeschool Hogere Zeevaartschool, con domicilio social en Amberes,

PB, con domicilio en Amberes,

ZK, con domicilio en Amberes,

NG, con domicilio en Amberes,

ZN, con domicilio en Haacht (Bélgica),

UM, con domicilio en Duffel (Bélgica).