Recopilación de la Jurisprudencia

CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL
SR. GIOVANNI PITRUZZELLA
presentadas el 27 de junio de 2019[1]

Asunto C-274/18

Minoo Schuch-Ghannadan
contra
Medizinische Universität Wien

[Petición de decisión prejudicial planteada por el Arbeits- und Sozialgericht Wien (Tribunal de lo Laboral y Social de Viena, Austria)]

«Procedimiento prejudicial — Política social — Igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación — Limitación de la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo de duración determinada — Discriminación indirecta por razón de sexo — Carga de la prueba»

1. En la petición de decisión prejudicial objeto de las presentes conclusiones, el Arbeits- und Sozialgericht Wien (Tribunal de lo Laboral y Social de Viena, Austria) plantea al Tribunal de Justicia tres cuestiones prejudiciales, de las cuales la primera se refiere a la interpretación de la cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, celebrado el 6 de junio de 1997 (en lo sucesivo, «Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial»),[2] la segunda versa sobre la interpretación del artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación,[3] y la tercera se refiere a la interpretación del artículo 19, apartado 1, de esta misma Directiva.

I. Litigio principal, cuestiones prejudiciales y procedimiento ante el Tribunal de Justicia

2. La petición de decisión prejudicial del Arbeits- und Sozialgericht Wien (Tribunal de lo Laboral y Social de Viena) se ha planteado en el marco de una demanda interpuesta por la Sra. Minoo Schuch-Ghannadan contra la Medizinische Universität Wien (Universidad de Medicina de Viena, Austria; en lo sucesivo, «MUW») en relación con la extinción de su relación laboral con esta última. En apoyo de su demanda, la Sra. Schuch-Ghannadan alega, en particular, que el régimen establecido con arreglo al artículo 109, apartado 2, de la Universitätsgesetz de 2002 (Ley de 2002 relativa a las Universidades; en lo sucesivo, «UG»), que se aplica a la MUW[4] y que ha regulado su relación laboral con esta, es incompatible con el Derecho de la Unión en la medida en que instaura, por una parte, una discriminación entre trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a tiempo completo y, por otra parte y por este motivo, una discriminación indirecta con respecto a las mujeres. Con arreglo a dicha disposición, las relaciones laborales se pueden pactar por duración determinada o indeterminada; la

1 Lengua original: francés.

2 Este Acuerdo 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).

3 DO 2006, L 204, p. 23.

4 De la resolución de remisión se desprende que el artículo 109 de la UG se aplica a la mayoría de las universidades austriacas, entre ellas, la demandada en el procedimiento principal.

duración total máxima de las relaciones laborales de duración determinada es de seis años, salvo disposición en contrario en la UG. El apartado 2 de este mismo artículo dispone que «únicamente será lícita la sucesión continua de diversas relaciones laborales de duración determinada en relación con trabajadores empleados con motivo de proyectos de financiación externa o proyectos de investigación y con el personal asignado exclusivamente a la enseñanza, así como con trabajadores sustitutos. La duración total máxima de las sucesivas relaciones laborales de un trabajador es de seis años, o de ocho años en el caso de empleo a tiempo parcial. Se autoriza una prórroga única hasta un total de diez años, doce años en el caso de empleo a tiempo parcial, si está objetivamente justificado, en particular para la continuación o culminación de proyectos de investigación o publicaciones».

3. De la resolución de remisión se desprende que la Sra. Schuch-Ghannadan estuvo empleada como científica [5] al servicio de la MUW durante el período comprendido entre el 9 de septiembre de 2002 y el 30 de abril de 2014 (con una interrupción entre el 1 de septiembre de 2005 y el 30 de septiembre de 2006), en virtud de sucesivos contratos de duración determinada con arreglo al artículo 109, apartado 2, de la UG, en parte a tiempo completo y en parte a tiempo parcial. Ante el órgano jurisdiccional remitente, la Sra. Schuch-Ghannadan solicita que se declare la continuación de su relación laboral con la MUW, alegando simultáneamente que se ha producido una infracción del artículo 109, apartado 2, de la UG, al no concurrir los requisitos establecidos por dicha disposición para prorrogar su contrato más allá del límite de ocho años, y, como se ha señalado anteriormente, que dicha disposición es contraria al Derecho de la Unión.

4. Mediante sentencia de 2 de junio de 2016, el órgano jurisdiccional remitente desestimó la demanda de la Sra. Schuch-Ghannadan al considerar, por una parte, que no se había infringido el artículo 109, apartado 2, de la UG y, por otra parte, que la incompatibilidad de esta disposición con el Derecho de la Unión invocada por la demandante en el litigio principal no era pertinente, puesto que el tenor de esta no deja lugar a una interpretación conforme a la Directiva 2006/54. El Oberlandesgericht Wien (Tribunal Superior Regional de Viena, Austria), que conoció de un recurso de apelación interpuesto por la Sra. Schuch-Ghannadan, anuló parcialmente la sentencia antes mencionada de 2 de junio de 2016 con el argumento de que no se habían examinado suficientemente las alegaciones de la Sra. Schuch-Ghannadan basadas en la incompatibilidad del artículo 109, apartado 2, de la UG con el Derecho de la Unión, y devolvió el asunto al Arbeits- und Sozialgericht Wien (Tribunal de lo Laboral y Social de Viena).

5. Ante dicho órgano jurisdiccional, la MUW sostiene que la demandante en el litigio principal se ha limitado a alegar de forma no fundamentada la existencia de una discriminación entre trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo empleados mediante contratos de duración determinada, sin precisar en qué consiste tal discriminación. Alega que la diferencia en la duración del contrato de trabajo de duración determinada entre estas dos categorías de trabajadores no penaliza a los trabajadores a tiempo parcial, puesto que estos tienen la posibilidad de conservar su empleo durante más tiempo, teniendo en cuenta que en las universidades escasean los puestos de trabajo de carácter permanente. En cuanto a la alegación de discriminación indirecta con respecto a las mujeres, la MUW arguye que corresponde a la demandante en el litigio principal probar, mediante la aportación de datos estadísticos, que la diferencia de trato entre trabajadores con contrato de trabajo de duración determinada a tiempo parcial y a tiempo completo prevista en el artículo 109, apartado 2, de la UG afecta a un número mayor de mujeres. Aduce que los datos relativos a los trabajadores con un trabajo de duración determinada comprendidos en el ámbito de aplicación de esta disposición, empleados por la MUW, no permiten fundamentar tal discriminación.

5 Procede observar que, durante la vista, el representante de la Sra. Schuch-Ghannadan alegó que, en el marco de los proyectos que se le asignaron durante su relación laboral con la MUW, su representada se limitó a desarrollar funciones de asistente, alegación esta que fue refutada por la MUW.

6. En este contexto, mediante resolución de 19 de abril de 2018, el Arbeits- und Sozialgericht Wien (Tribunal de lo Laboral y Social de Viena) decidió suspender el procedimiento que se desarrolla ante él y planteó las siguientes cuestiones prejudiciales:

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

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

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

7. En el asunto objeto de las presentes conclusiones han presentado observaciones escritas las partes del litigio principal, los Gobiernos austriaco y portugués y la Comisión Europea. En la vista oral celebrada ante el Tribunal de Justicia el 7 de marzo de 2019, la Sra. Schuch-Ghannadan, la MUW, el Gobierno austriaco y la Comisión presentaron sus observaciones orales.

II. Análisis

A. Observaciones preliminares

8. En la motivación de su resolución de remisión, el Arbeits- und Sozialgericht Wien (Tribunal de lo Laboral y Social de Viena) tomó igualmente en consideración, como parámetro de legalidad del artículo 109, apartado 2, de la UG, además del Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial y la Directiva 2006/54, el 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»)[6] y, en particular, la cláusula 5 de este Acuerdo, la cual, en su apartado 1, obliga a los Estados miembros a adoptar medidas destinadas a prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o de relaciones laborales de duración determinada. Según el Arbeits- und Sozialgericht Wien (Tribunal de lo Laboral y Social de Viena), el artículo 109, apartado 2, de la UG constituye una adaptación «suficiente y lícita» del apartado 1 de dicha cláusula. Por consiguiente, ninguna de las cuestiones prejudiciales planteadas por dicho órgano jurisdiccional se refiere a la interpretación de tal cláusula.

6 Este Acuerdo 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).

9. En sus observaciones escritas, la Comisión manifiesta su desacuerdo con la apreciación del órgano jurisdiccional remitente y solicita, en esencia, al Tribunal de Justicia que se pronuncie, con carácter preliminar, sobre la cuestión de si el artículo 109, apartado 2, de la UG constituye una adaptación suficiente de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada. Según la Comisión, una respuesta negativa a esta cuestión, como ella misma propone, haría innecesario responder a las cuestiones prejudiciales planteadas por el órgano jurisdiccional remitente.

10. Antes de abordar el fondo de la cuestión preliminar planteada por la Comisión, procede preguntarse si la forma de proceder que defiende dicha institución, que implica, en esencia, que el Tribunal de Justicia aprecie de oficio una cuestión prejudicial adicional respecto a las planteadas por el órgano jurisdiccional remitente, es compatible con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia relativa a la interpretación del artículo 267 TFUE.

1. Sobre la admisibilidad de que se aprecie de oficio una cuestión prejudicial adicional en el supuesto que se plantea en el presente asunto

11. Según reiterada jurisprudencia, la facultad de determinar las cuestiones que deben someterse al Tribunal de Justicia corresponde exclusivamente al juez nacional,[7] que conoce del litigio y que ha de asumir la responsabilidad de la decisión jurisdiccional que debe adoptarse.[8] Por consiguiente, las partes en el litigio principal no pueden modificar el contenido de las cuestiones planteadas al Tribunal de Justicia,[9] ni hacer que se declaren improcedentes. El Tribunal de Justicia tampoco puede ser obligado a plantearse una cuestión complementaria a iniciativa de un litigante.[10] El Tribunal de Justicia motiva esta jurisprudencia habida cuenta, por una parte, de la naturaleza de la remisión prejudicial, que pretende instituir una «cooperación directa entre este […] y los órganos jurisdiccionales nacionales conforme a un procedimiento no contencioso, ajeno a toda iniciativa de las partes y en el transcurso del cual a estas únicamente se les ofrece la posibilidad de manifestar su parecer»[11] y, por otra parte, de la obligación que le incumbe de garantizar que los Gobiernos de los Estados miembros y las partes interesadas tengan la posibilidad de presentar observaciones conforme al artículo 23 del Estatuto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, habida cuenta de que, con arreglo a esta disposición, a los interesados solo se les notifican las resoluciones de remisión.[12] La modificación material de las cuestiones prejudiciales o la respuesta a las cuestiones complementarias formuladas por una de las partes del litigio principal es incompatible con tal obligación.[13]

12. Si bien, en virtud de la jurisprudencia antes citada, el Tribunal de Justicia se niega, en principio, a responder a cuestiones complementarias planteadas por las partes en el litigio principal o las partes interesadas, existe una corriente jurisprudencial que defiende una solución opuesta que, a pesar de la delimitación de la cuestión prejudicial realizada por el órgano jurisdiccional nacional, concede

7 Véanse, en particular, las sentencias de 21 de diciembre de 2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863), apartado 32; de 15 de octubre de 2009, Hochtief y Linde-Kca-Dresden (C-138/08, EU:C:2009:627), apartado 21, y de 9 de diciembre de 1965, Singer (44/65, EU:C:1965:122), p. 291.

8 Véase, en particular, la sentencia de 21 de diciembre de 2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863), apartado 32.

9 Véanse, en particular, las sentencias de 21 de diciembre de 2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863), apartado 32; de 15 de octubre de 2009, Hochtief y Linde-Kca-Dresden (C-138/08, EU:C:2009:627), apartado 21, y de 9 de diciembre de 1965, Singer (44/65, EU:C:1965:122), p. 291.

10 Véase la sentencia de 9 de diciembre de 1965, Singer (44/65, EU:C:1965:122), p. 291.

11 Sentencia de 9 de diciembre de 1965, Singer (44/65, EU:C:1965:122), p. 291.

12 Véanse las sentencias de 21 de diciembre de 2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863), apartado 33; de 20 de marzo de 1997, Phytheron International (C-352/95, EU:C:1997:170), apartado 14, y de 17 de septiembre de 1998, Kainuun Liikenne y Pohjolan Liikenne (C-412/96, EU:C:1998:415), apartado 24.

13 Véanse, en particular, las sentencias de 21 de diciembre de 2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863), apartado 33, y de 17 de septiembre de 1998, Kainuun Liikenne y Pohjolan Liikenne (C-412/96, EU:C:1998:415), apartado 24.

prioridad a la obligación de dar una respuesta útil para la solución del litigio principal.[14] Desde este punto de vista, el Tribunal de Justicia, en diversas ocasiones, se ha visto obligado a tomar en consideración normas del Derecho de la Unión a las que el juez nacional no se había referido en el enunciado de su cuestión,[15] habida cuenta, en particular, de los hechos y de los argumentos aducidos durante el procedimiento,[16] o incluso a formular de nuevo las cuestiones planteadas para incluir en la interpretación del Derecho de la Unión una o varias disposiciones mencionadas por una de las partes o incluso evocadas por iniciativa propia.[17] Por otro lado, ha afirmado que corresponde al Tribunal de Justicia extraer del conjunto de elementos aportados por el órgano jurisdiccional nacional y, especialmente, de la motivación de la resolución de remisión, los elementos de Derecho de la Unión que requieren una interpretación, teniendo en cuenta el objeto del litigio,[18] y ello aun cuando la respuesta a la cuestión complementaria así planteada pudiera dejar sin objeto las cuestiones prejudiciales planteadas por el órgano jurisdiccional remitente[19] o cuando se haya respondido implícita o explícitamente a dicha cuestión en una fase anterior del litigio entre las partes del procedimiento principal.[20]

13. Procede, por tanto, comprobar si el asunto objeto de las presentes conclusiones justifica que el Tribunal de Justicia adopte una solución que se inscriba en esa misma corriente jurisprudencial.

14. A este respecto, se ha de señalar, en primer lugar, que se desprende de la petición de decisión prejudicial, y así lo confirmó en la vista el representante de la demandante en el litigio principal, que esta no impugnó, ante el órgano jurisdiccional remitente, la legalidad del artículo 109, apartado 2, de la UG desde el punto de vista de su compatibilidad con la cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada. No obstante, esta cuestión fue abordada y resuelta por el órgano jurisdiccional remitente, por lo que no puede excluirse *a priori* que forme parte del objeto del litigio principal.

14 Véanse, como recordatorio de las resoluciones que se inscriben en esta corriente jurisprudencial, las conclusiones del Abogado General Mengozzi presentadas en el asunto Fonnship y Svenska Transportarbetareförbundet (C-83/13, EU:C:2014:201), punto 17. Véanse resoluciones más recientes en las sentencias de 1 de febrero de 2017, Município de Palmela (C-144/16, EU:C:2017:76), apartado 20, y de 28 de abril de 2016, Oniors Bio (C-233/15, EU:C:2016:305), apartado 30. Tal como señaló el Abogado General Mengozzi en sus conclusiones antes citadas, existe cierta tensión entre dicha corriente jurisprudencial y la jurisprudencia recordada en el punto 11 de las presentes conclusiones, que requiere la determinación de criterios que permitan establecer una interpretación coherente de todas las resoluciones relativas a la materia.

15 Véanse, en particular, la sentencia de 1 de febrero de 2017, Município de Palmela (C-144/16, EU:C:2017:76), y el auto de 14 de julio de 2016, BASF (C-456/15, no publicado, EU:C:2016:567), apartado 15 y jurisprudencia citada.

16 Véanse, entre otras, las sentencias de 12 de diciembre de 1990, Hennen Olie (C-302/88, EU:C:1990:455), apartado 20, en la que, sin embargo, el Tribunal de Justicia, habida cuenta de los hechos y de los argumentos aducidos por las partes durante el procedimiento, consideró que «no [era] necesario» examinar la cuestión de principio planteada por la Comisión, y de 17 de octubre de 2013, Welte (C-181/12, EU:C:2013:662), apartados 16 y 27, en la que el Tribunal de Justicia abordó la cuestión de si la restricción a la libre circulación de capitales en el sentido del artículo 56 CE, apartado 1, controvertida en el procedimiento principal, podía admitirse con arreglo al artículo 57 CE, apartado 1. Véase asimismo la sentencia de 3 de junio de 2010, Internetportal und Marketing (C-569/08, EU:C:2010:311), apartados 27 a 30. En el apartado 28 de esta sentencia, el Tribunal de Justicia precisó que, «aunque el órgano jurisdiccional remitente no haya planteado una cuestión a este respecto, corresponde al Tribunal de Justicia, en el marco del procedimiento de cooperación entre los órganos jurisdiccionales nacionales y [el Tribunal de Justicia] establecido por el artículo 267 TFUE, y en la medida en que la tesis de la demandante no carece de incidencia en la solución del litigio principal, proporcionar al órgano jurisdiccional nacional una respuesta útil que le permita dirimir el litigio que se le ha planteado».

17 Véanse, en particular, las sentencias de 29 de abril de 2004, Weigel [(C-387/01, EU:C:2004:256), apartado 44: la cuestión relativa a la aplicación de la Directiva 83/183/CEE del Consejo, de 28 de marzo de 1983, relativa a las franquicias fiscales aplicables a las importaciones definitivas de bienes personales de los particulares procedentes de un Estado miembro (DO 1983, L 105, p. 64), solo había sido planteada por los demandantes en el procedimiento principal y por la Comisión]; de 12 de diciembre de 1990, SARPP (C-241/89, EU:C:1990:459), apartado 8; de 2 de febrero de 1994, Verband Sozialer Wettbewerb («Clinique») (C-315/92, EU:C:1994:34), apartado 7; de 4 de marzo de 1999, Consorzio per la tutela del formaggio Gorgonzola (C-87/97, EU:C:1999:115), apartado 16; de 21 de febrero de 2006, Ritter-Coulais [(C-152/03, EU:C:2006:123), apartado 29: cuestiones prejudiciales planteadas respecto a la libertad de establecimiento y la libre circulación de capitales y planteamiento de oficio, a indicación de la Comisión, de una cuestión relativa a la libre circulación de trabajadores]; de 25 de enero de 2007, Dyson (C-321/03, EU:C:2007:51), apartados 24 a 26; de 30 de mayo de 2013, Worten (C-342/12, EU:C:2013:355), apartados 30 y 31, y de 12 de diciembre de 2013, Hay [(C-267/12, EU:C:2013:823), apartado 23: el órgano jurisdiccional remitente parte de la premisa de que se trata de una discriminación indirecta por razón de orientación sexual, mientras que el Tribunal de Justicia examina si se trata de una discriminación directa]. Véanse, como recordatorio de la jurisprudencia, las conclusiones del Abogado General Mengozzi presentadas en el asunto Fonnship y Svenska Transportarbetareförbundet (C-83/13, EU:C:2014:201), punto 17.

18 Véanse las sentencias de 14 de octubre de 2010, Fuß (C-243/09, EU:C:2010:609), apartado 40, y de 12 de enero de 2010, Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3), apartado 32 y jurisprudencia citada.

19 Véase la sentencia de 29 de abril de 2004, Weigel (C-387/01, EU:C:2004:256), apartados 43 y 44.

20 Véase la sentencia de 25 de enero de 2007, Dyson (C-321/03, EU:C:2007:51), apartados 21 a 26.

15. A continuación, ha de recordarse que el artículo 109 de la UG tiene como finalidad transponer, en el ámbito de la investigación y la enseñanza universitaria, dicha cláusula 5. Por consiguiente, existe un vínculo funcional directo entre este artículo y la disposición del Derecho de la Unión que el Tribunal de Justicia debe interpretar de oficio.

16. Por otra parte, me parece indiscutible que responder a la cuestión de si la cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada se opone a una disposición nacional como el artículo 109 de la UG sería útil para dirimir el litigio de que conoce el órgano jurisdiccional remitente. En efecto, dicho litigio versa sobre la legalidad de los sucesivos contratos de duración determinada celebrados entre la demandante en el litigio principal y la MUW, así como sobre las consecuencias, para el mantenimiento de la relación laboral entre las partes en el litigio principal, de una eventual declaración de ilegalidad.

17. Por último, ha de recalcarse que los interesados que han presentado observaciones escritas ante el Tribunal de Justicia han expuesto oralmente su posición sobre dicha cuestión en la vista. Los interesados que no han participado en la fase escrita del procedimiento, por su parte, recibieron notificación de la Secretaría (en la lengua del procedimiento y en francés) de las observaciones formuladas por la Comisión y, por tanto, fueron informados de la ampliación del objeto del debate ante el Tribunal de Justicia propuesta por aquella. Por tanto, se les brindó la opción de participar en la vista ante el Tribunal de Justicia para exponer sus observaciones al respecto.

18. En estas circunstancias, y a la luz de la jurisprudencia citada en el punto 12 de las presentes conclusiones, propongo al Tribunal de Justicia que dé respuesta a la cuestión complementaria relativa a la interpretación de la cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada planteada por la Comisión.

2. Sobre la interpretación de la cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada

19. La cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, titulada «Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva», establece en su apartado 1 que, «a efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o de 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». [21]

20. Dicha cláusula tiene por objeto alcanzar uno de los objetivos perseguidos por el Acuerdo Marco en el que está incluida, 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 un cierto número de disposiciones protectoras mínimas con objeto de evitar la precarización de la situación de los asalariados. [22]

21 A tenor del apartado 2 de esta misma cláusula, corresponde a los Estados miembros determinar en qué condiciones los contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada se considerarán «sucesivos» o «celebrados por tiempo indefinido».

22 Véase, en particular, la sentencia de 14 de septiembre de 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679), apartado 26 y jurisprudencia citada.

21. En efecto, el derecho a la estabilidad en el empleo 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. [23]

22. Por consiguiente, la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco impone a los Estados miembros, a efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, la adopción efectiva y vinculante de una o varias de las medidas que enumera cuando su Derecho interno no contemple medidas legales equivalentes. Las tres medidas enumeradas en el apartado 1, letras a) a c), de dicha cláusula se refieren, respectivamente, a las 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. [24]

23. El Tribunal de Justicia ha precisado que los Estados miembros disponen a este respecto de un margen de apreciación, ya que tienen la opción de recurrir, a tal fin, a una o varias de las medidas enunciadas en el apartado 1, letras a) a c), de dicha cláusula, o incluso a medidas legales existentes equivalentes, y ello teniendo en cuenta las necesidades de distintos sectores o categorías de trabajadores. [25]

24. En este contexto, procede comprobar si las disposiciones del artículo 109, apartado 2, de la UG, que permite la renovación de los contratos de trabajo de duración determinada en el ámbito de la investigación y la enseñanza universitaria en Austria, [26] responden al criterio exigido para constituir las medidas destinadas a evitar abusos enunciadas en la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada.

25. Por lo que respecta, en primer lugar, a la posibilidad de considerar el artículo 109, apartado 2, de la UG como una medida en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, ha de recordarse que, según reiterada jurisprudencia, el concepto de «razones objetivas» que figura en esta última disposición debe interpretarse en el sentido de que se refiere a las circunstancias *específicas* y *concretas* que caracterizan una determinada actividad y que, por tanto, pueden justificar en ese contexto particular la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada. Tales circunstancias pueden tener su origen en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran tales contratos 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. [27] Según el Tribunal de Justicia, no se ajustaría a dichas exigencias una disposición nacional que se limitara a autorizar, de manera general y abstracta, la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, sin permitir deducir criterios objetivos y transparentes a fin de verificar si la renovación de tales contratos responde efectivamente a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto. [28]

23 Como resulta de los apartados 6 y 8 de las consideraciones generales del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada.

24 Véase, en particular, la sentencia de 14 de septiembre de 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679), apartado 28 y jurisprudencia citada.

25 Véase, en particular, la sentencia de 14 de septiembre de 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679), apartado 29 y jurisprudencia citada.

26 Respecto a la aplicabilidad del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada en el ámbito de la enseñanza y de la investigación universitaria, véase la sentencia de 13 de marzo de 2014, Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146), apartados 38 y 39.

27 Véanse, en particular, las sentencias de 14 de septiembre de 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679), apartado 38, y de 26 de febrero de 2015, Comisión/Luxemburgo (C-238/14, EU:C:2015:128), apartado 44 y jurisprudencia citada.

28 Véase, en particular, la sentencia de 14 de septiembre de 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679), apartados 39 y 40 y jurisprudencia citada.

26. El artículo 109, apartado 2, de la UG identifica tres categorías de trabajadores con los que se admite la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada, a saber, los trabajadores empleados con motivo de «proyectos de financiación externa o proyectos de investigación», «el personal asignado exclusivamente a la enseñanza» y «trabajadores sustitutos». Dado que la demandante pertenece a la primera de estas categorías, en mi análisis únicamente abordaré el examen de esta.

27. A este respecto, ha de observarse, en primer lugar, que el artículo 109, apartado 2, de la UG no expone las *razones objetivas* que justifican la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada para dicha categoría de trabajadores.

28. Ciertamente, podría considerarse que los empleos de que se trata, en la medida en que están relacionados con la realización de «proyectos», son *por naturaleza* temporales, y que tienen por objeto satisfacer necesidades provisionales de la universidad de que se trata, que persisten únicamente hasta la culminación del proyecto. Asimismo, como alegan la MUW y el Gobierno austriaco, el hecho de que el proyecto sea objeto de financiación externa, de manera que el mantenimiento del empleo depende de la continuidad de la financiación, parece justificar el recurso a una mayor flexibilidad en la gestión de los trabajadores asignados a tales proyectos.

29. Sin embargo, por un lado, ha de observarse que la justificación basada en el carácter no permanente de la financiación de los puestos de trabajo solo puede invocarse en relación con los trabajadores empleados en proyectos de financiación externa, mientras que, habida cuenta de su tenor, el artículo 109, apartado 2, de la UG parece estar destinado a aplicarse con independencia de la fuente de financiación de la actividad de investigación,[29] lo que, no obstante, incumbe al órgano jurisdiccional remitente confirmar.[30]

30. Por otra parte, ha de señalarse que el artículo 109, apartado 2, de la UG no supedita la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada con una misma persona al requisito de que esa persona sea asignada a un proyecto de investigación determinado o a la ejecución de tareas o servicios determinados en relación con ese proyecto, ni exige que se alinee la duración total de estos contratos con la duración del período de desarrollo del proyecto al que dicha persona está asignada. Por lo tanto, en principio, esta disposición deja a las universidades la libertad de celebrar una serie de contratos de trabajo consecutivos con el mismo trabajador en el marco de diversos proyectos, y ello durante un período que puede extenderse hasta doce años.[31] En tal supuesto, la utilización de contratos de trabajo de duración determinada tendría más bien por objeto cubrir necesidades permanentes y duraderas de las universidades en uno de sus ámbitos clave de actividad, a saber, la investigación,[32] sea o no objeto de financiación externa.[33] A este respecto, procede subrayar que, en la vista ante el Tribunal de Justicia, la abogada de la MUW precisó que en el ámbito de aplicación del

29 En efecto, en el texto de esta disposición se hace referencia tanto a los «proyectos de financiación externa» (*Drittmittelprojekten*) como a los «proyectos de investigación» en general (*Forschungsprojekten*). En la vista ante el Tribunal de Justicia, la MUW precisó que las universidades austriacas financian el grueso de su propia actividad de investigación (en torno al 75 % en cuanto atañe a la MUW).

30 A este respecto, ha de señalarse que, en la vista ante el Tribunal de Justicia, la abogada de la MUW y el agente del Gobierno austriaco dieron a entender que el artículo 109, apartado 2, de la UG solo se aplica a los trabajadores empleados con motivo de proyectos de investigación de financiación externa. En lo que atañe a la demandante en el litigio principal, parece que solo fue contratada en el marco de proyectos de financiación externa, lo que también corresponde determinar al órgano jurisdiccional remitente.

31 Ha de señalarse que, en el curso de la vista ante el Tribunal de Justicia, el representante de la demandante en el litigio principal expuso un argumento similar, destacando que esta era auxiliar de laboratorio y que, en el marco de sus actividades, ayudó a varios doctorandos en sus respectivos proyectos. Por otra parte, desde el inicio del procedimiento ante los órganos jurisdiccionales austriacos, la demandante en el litigio principal alega que, en su caso, la utilización de contratos de duración determinada no estaba justificada puesto que no llevaba a cabo su trabajo en el marco de proyectos como tales.

32 No obstante, procede señalar que no parece ser esta la situación de la demandante en el litigio principal, quien, según se desprende de la resolución de remisión, trabajó durante todo el período controvertido en el mismo proyecto.

33 Véanse, en particular las sentencias de 14 de septiembre de 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679), apartados 49 a 51, y de 13 de marzo de 2014, Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146), apartado 55.

artículo 109, apartado 2, de la UG está comprendido aproximadamente el 30 % de su personal.[34] Además, en varias ocasiones durante el procedimiento, tanto la MUW como el Gobierno austriaco señalaron que, en las universidades, apenas se contrata por tiempo indefinido a personal del sector científico. Tales elementos confirman, como alega acertadamente la Comisión, que la utilización de contratos de trabajo de duración determinada en el ámbito de la investigación y la enseñanza representa una práctica habitual en el seno de la MUW y afecta a una parte sustancial de su personal.

31. A continuación, ha de señalarse que el artículo 109, apartado 2, de la UG no contiene ninguna precisión sobre las *condiciones* en las que está permitida la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada dentro de la categoría de los trabajadores empleados para la ejecución de proyectos de financiación externa o proyectos de investigación. Se contempla dicha categoría de trabajadores de manera general. No se exige ninguna cualificación o experiencia específica en relación con los proyectos de investigación para los que se contrata a dichos trabajadores, por lo que esta categoría incluye, potencialmente, tanto al personal científico, que engloba desde investigadores a catedráticos, como al personal técnico y administrativo, a saber, todos los trabajadores empleados en el ámbito de la investigación. Por otra parte, al no estar previsto en su texto ningún requisito en este sentido no cabe considerar que el artículo 109, apartado 2, de la UG, a diferencia de lo que sostuvo la abogada de la MUW en la vista ante el Tribunal de Justicia, se refiere únicamente al personal científico en período de formación.[35]

32. Por lo demás, el artículo 109, apartado 2, *in fine*, de la UG establece que, respecto a las tres categorías de trabajadores contempladas en dicho apartado, se permite una «única prórroga» de la relación laboral más allá de los seis u ocho años establecidos anteriormente en ese mismo apartado y por un período adicional máximo de cuatro años «si existe una justificación objetiva, en particular para la continuación o culminación de proyectos de investigación o publicaciones».

33. Pues bien, procede observar, por un lado, que, a pesar de que tal prórroga sea calificada de «única», de la situación en que se halla la demandante en el litigio principal —con la que la MUW celebró nueve contratos sucesivos en el período pertinente a efectos del presente asunto y tres contratos sucesivos durante un período anterior—[36] se desprende que el artículo 109, apartado 2, de la UG permite, como mínimo, según la interpretación que hizo la MUW de esta disposición, la sucesión continua de un número indefinido de contratos durante el período comprendido entre los seis y los ocho años anteriores a la prórroga prevista por esta misma disposición *in fine*. Por otra parte, ha de señalarse que de una interpretación *a contrario sensu* del artículo 109, apartado 2, *in fine*, de la UG, según la cual únicamente la última prórroga está supeditada al requisito de que exista una justificación objetiva, se desprende que las renovaciones que se producen durante el período antes mencionado de seis a ocho años no están sujetas a este mismo requisito.

34 La abogada de la MUW se refiere únicamente a los trabajadores con contratos de duración determinada en el marco de proyectos de financiación externa.

35 El hecho, suponiéndolo probado, de que, en la práctica general de las universidades austriacas, o en la de la MUW, el artículo 109, apartado 2, de la UG se aplique únicamente en relación con los jóvenes investigadores que deben adquirir experiencia para poder progresar en su carrera universitaria no pone en tela de juicio la afirmación de que, tal como está redactada, dicha disposición tiene potencialmente un ámbito de aplicación mucho más amplio.

36 Entre la primera y la segunda serie de contratos transcurrió un período de aproximadamente un año, lo que, según parece, impide considerar la relación laboral de la demandante con la MUW en su conjunto como una utilización sucesiva de contratos de duración determinada. No obstante, corresponde al órgano jurisdiccional remitente pronunciarse sobre este extremo.

34. Sobre la base de las consideraciones que preceden, estimo que el artículo 109, apartado 2, de la UG no cumple los requisitos exigidos por la jurisprudencia mencionada en el punto 25 de las presentes conclusiones para constituir una medida en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, puesto que dicha disposición no establece las circunstancias específicas y concretas en las que pueden celebrarse y renovarse contratos de trabajo de duración determinada con trabajadores empleados en el ámbito de la investigación universitaria. [37]

35. En segundo lugar, procede comprobar si el artículo 109, apartado 2, de la UG cumple los requisitos para constituir una medida, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra b), de dicho Acuerdo Marco, en la medida en que fija la duración máxima total de las relaciones laborales de duración determinada de que se trata en diez años en lo que respecta a los trabajadores a tiempo completo y en doce años si se trata de trabajadores a tiempo parcial.

36. No hay duda de que estos períodos son, en términos absolutos, muy importantes. Como ha subrayado la Comisión en sus observaciones escritas, el Tribunal de Justicia ha considerado excesivos unos períodos de duración máxima considerablemente inferiores. [38] Sin embargo, opino que no es la duración total prevista en sí misma (o, cuando menos, no únicamente) lo que importa para apreciar si una disposición nacional responde a la finalidad perseguida por una medida en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra b), del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada. En efecto, esta duración debe apreciarse teniendo en cuenta la naturaleza de los puestos de trabajo de que se trate, así como todas las circunstancias que caracterizan las relaciones laborales objeto de examen. En lo que respecta a los períodos de duración máxima establecidos en el artículo 109, apartado 2, de la UG, no puede considerarse, en mi opinión, que permitan, por sí mismos, evitar abusos en la utilización sucesiva de relaciones laborales de duración determinada en el ámbito de que se trata.

37. En efecto, por una parte, ha de señalarse que tales períodos de duración máxima pueden representar hasta una tercera parte de la carrera profesional de un trabajador perteneciente al personal científico de las universidades. [39] Unos períodos tan prolongados, en términos absolutos y relativos, permiten presumir que las prestaciones demandadas a los trabajadores afectados no atienden a meras necesidades provisionales, sino que, por el contrario, tienen por objeto cubrir necesidades permanentes y duraderas del empresario. [40] Por otra parte, ha de señalarse que la amplitud de dichos períodos, junto con la falta de límites en cuanto al número de renovaciones consecutivas permitido durante los primeros seis a ocho años de la relación laboral, refuerza la situación de precariedad en la que se encuentran tales trabajadores. De igual modo, la falta de requisitos relativos a la justificación objetiva de dichas renovaciones sucesivas hace que unos períodos de duración tan considerables sean tanto menos adecuados para constituir, en sí mismos, una salvaguardia contra la utilización abusiva de aquellas.

38. Por consiguiente, considero que el artículo 109, apartado 2, de la UG no cumple los requisitos establecidos en la cláusula 5, apartado 1, letra b), del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada.

37 El Tribunal de Justicia llegó a una conclusión opuesta en la sentencia de 13 de marzo de 2014, Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146), relativa a la contratación de profesores asociados por las universidades españolas, en un contexto en el que, con respecto al presente asunto, las disposiciones pertinentes del Derecho nacional eran mucho más precisas y articuladas y las consecuencias de su aplicación a la precariedad de la relación laboral de las personas afectadas menos gravosas. En dicha sentencia, el Tribunal de Justicia consideró que la utilización sucesiva de contratos de trabajo estaba justificada por la necesidad de confiar a «especialistas de reconocida competencia», que ejercieran su actividad profesional fuera de la universidad, el desarrollo a tiempo parcial de tareas docentes específicas (apartado 48). Subrayó igualmente que los requisitos a los que estaba sometido dicho recurso a sucesivos contratos de trabajo no exponían a los profesores de que se trataba a una situación de precariedad (apartado 52).

38 Véase, en particular, el auto de 21 de septiembre de 2016, Popescu (C-614/15, EU:C:2016:726), apartado 61.

39 Poniendo por caso una carrera profesional desarrollada entre los 25 y los 65 años de edad.

40 Véanse, en particular, la sentencia de 26 de enero de 2012, Kücük (C-586/10, EU:C:2012:39), apartado 39 y jurisprudencia citada, y el auto de 21 de septiembre de 2016, Popescu (C-614/15, EU:C:2016:726), apartado 65 y jurisprudencia citada.

39. Por último, del tenor del artículo 109, apartado 2, de la UG se desprende que, a excepción del período final de cuatro años, no se ha establecido limitación alguna en cuanto al número de renovaciones permitido. Por consiguiente, esta disposición no tiene por objeto adaptar al Derecho interno la letra c) de la citada cláusula.

40. Sobre la base de todas las consideraciones anteriores, opino que procede concluir que el artículo 109, apartado 2, de la UG no cumple el requisito exigido para considerar que constituye una medida a efectos de la cláusula 5, apartado 1, letras a) a c), del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada. Por otra parte, el órgano jurisdiccional remitente no ha mencionado medidas legales equivalentes en el sentido de dicha cláusula, aplicables a la situación de la demandante en el litigio principal. Por consiguiente, procede concluir que la utilización sucesiva de contratos laborales de duración determinada en el ámbito de la investigación universitaria, autorizada en Derecho austriaco por el artículo 109, apartado 2, de la UG, no lleva aparejadas medidas que permitan evitar los abusos.

B. Sobre la primera cuestión prejudicial

41. Mediante su primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, al Tribunal de Justicia, por un lado, si la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial se opone a una normativa como la controvertida en el litigio principal y, por otro lado, si el principio de *pro rata temporis* previsto en el apartado 2 de esa misma cláusula se aplica en una situación como la de la demandante en el procedimiento principal.

42. Como resulta de su preámbulo y del considerando 11 de la Directiva 97/81, el Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial tiene por objeto establecer un marco general para la eliminación de discriminaciones en relación con los trabajadores a tiempo parcial y contribuir al desarrollo de las posibilidades de trabajo a tiempo parcial sobre una base aceptable para los empresarios y los trabajadores. La cláusula 4 de dicho Acuerdo Marco, titulada «Principio de no discriminación», establece, en su apartado 1, que, «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». El apartado 2 de esta misma cláusula precisa que, «cuando resulte adecuado, se aplicará el principio de *pro rata temporis*».

43. En primer lugar, procede determinar si las disposiciones que regulan la duración de los contratos de trabajo celebrados con arreglo al artículo 109, apartado 2, de la UG constituyen «condiciones de empleo» en el sentido de la citada cláusula 4.

44. Desde mi punto de vista, no cabe duda de que así es. En efecto, habida cuenta de los objetivos que persigue, la cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial debe interpretarse en el sentido de que expresa un principio de Derecho social de la Unión que no puede ser interpretado de manera restrictiva.[41] Una interpretación de dicha cláusula que excluyera del concepto de «condiciones de empleo» las condiciones en las que pueden celebrarse y renovarse contratos de trabajo de duración determinada equivaldría a reducir, haciendo caso omiso del objetivo asignado a dicha 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 esta cláusula no sugieren en absoluto.[42]

41 Véase la sentencia de 10 de junio de 2010, Bruno y otros (C-395/08 y C-396/08, EU:C:2010:329), apartado 32.

42 Véase, por analogía, la sentencia de 10 de junio de 2010, Bruno y otros (C-395/08 y C-396/08, EU:C:2010:329), apartado 33. Véase asimismo, en relación con la cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, la sentencia de 12 de diciembre de 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830), apartados 33 a 35.

45. En segundo lugar, procede comprobar si el artículo 109, apartado 2, de la UG dispensa a los trabajadores a tiempo parcial un trato menos favorable que a los trabajadores a tiempo completo comparables. La demandante en el litigio principal y la Comisión estiman que así sucede, mientras que tanto la MUW como el Gobierno austriaco opinan lo contrario.

46. A este respecto, procede comenzar por señalar que el grupo de trabajadores a tiempo completo comparable, en relación al cual debe apreciarse si el artículo 109, apartado 2, de la UG constituye una discriminación de los trabajadores a tiempo parcial, está integrado por los trabajadores a tiempo completo empleados por la MUW mediante contratos de duración determinada en proyectos de financiación externa o proyectos de investigación. [43]

47. A continuación, ha de señalarse que, tanto la MUW como el Gobierno austriaco sostienen que la posibilidad que tienen los trabajadores a tiempo parcial de trabajar durante períodos más prolongados que sus homólogos a tiempo completo, aun cuando ello sea en el marco de una relación laboral de duración determinada, no puede considerarse una desventaja, sino más bien una ventaja (o la compensación de una desventaja), dado que, tras la extinción de dicho contrato de trabajo no existe garantía alguna de poder acceder a un empleo por tiempo indefinido, habida cuenta, en particular, de la escasez de tales empleos en las universidades.

48. He de apuntar que este argumento no me convence. Ciertamente, no se excluye que, cuando, por su propia naturaleza, un trabajo, un servicio o un cometido determinados solo puedan dar lugar a una relación laboral de duración determinada, el hecho de tener en cuenta, al fijar la duración máxima de esa relación, que un trabajador a tiempo parcial dispone, para la ejecución de tal trabajo, servicio o cometido, de un número de horas de trabajo inferior que un trabajador a tiempo completo responde a la necesidad de garantizar la dispensa de un trato equivalente a estas dos categorías de trabajadores.

49. Sin embargo, por una parte, ha de señalarse que las funciones de que se trata en el litigio principal pueden ejercerse tanto en el marco de una relación laboral de duración determinada como en el marco de una relación laboral por tiempo indefinido. Por otra parte, de las consideraciones expuestas, en particular, en el punto 27 de las presentes conclusiones se desprende que la aplicación del artículo 109, apartado 2, de la UG permite a las universidades atender necesidades de personal que, en realidad, son permanentes y duraderas mediante la utilización de contratos de trabajo de duración determinada. Pues bien, en tales circunstancias, no puede considerarse una ventaja el hecho de que un trabajador a tiempo parcial pueda prorrogar su contrato de trabajo de duración determinada con la universidad durante más tiempo que sus homólogos contratados a tiempo completo. Suscribir tal argumento equivaldría, en efecto, a considerar que se favorece a una categoría de trabajadores que, en realidad, es más susceptible de verse afectada por una utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada y, en última instancia, a justificar tal utilización abusiva de contratos sobre la base de la escasez de empleos comparables de duración indefinida, lo cual, a su vez, también depende de la política de las universidades en materia de empleo, orientada a explotar intensamente las posibilidades que brinda el artículo 109, apartado 2, de la UG. Por otra parte, ha de señalarse que, si bien es cierto que una vez agotados los plazos de duración máxima fijados por esta disposición se interrumpe la relación laboral con la universidad, no es menos cierto que, si esta tiene interés en continuar dicha relación, estará obligada a hacerlo en el marco de un contrato de trabajo de duración indefinida. [44] Por último, tampoco puede acogerse el argumento del Gobierno austriaco según el cual el artículo 109, apartado 2, de la UG solo brinda a las partes de la relación laboral una posibilidad que

43 A este respecto me remito al concepto de «trabajador a tiempo completo comparable» que figura en la cláusula 3, apartado 2, párrafo primero, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial.

44 Eventualmente en el marco de proyectos financiados por la universidad, si –como pone de relieve la abogada de la MUW en respuesta a una pregunta formulada por el Tribunal de Justicia en la vista– para los proyectos de financiación externa no existen puestos de trabajo de duración indefinida.

estas no están obligadas a aprovechar, habida cuenta, en particular, del desequilibrio que existe inevitablemente entre dichas partes, especialmente en una situación en la que las posibilidades de que un trabajador mantenga su relación laboral con la universidad empleadora mediante un contrato distinto al contrato de duración determinada son muy escasas.

50. En cualquier caso, aun cuando se considerara, extremo que no comparto, que la posibilidad que tienen los trabajadores a tiempo parcial de prolongar su relación laboral con la universidad durante más tiempo que sus homólogos a tiempo completo constituye una ventaja, ha de observarse, como hace la Comisión en sus observaciones escritas, que el artículo 109, apartado 2, *in fine*, de la UG prevé para los trabajadores a tiempo completo una prórroga que corresponde en torno al 66 % de la duración máxima de seis años establecida en ese mismo apartado, mientras que, para los trabajadores a tiempo parcial, dicho porcentaje solo es del 50 %. En términos relativos, tal «ventaja» es, por tanto, más acusada para los trabajadores de la primera categoría que para los de la segunda, lo que supone una diferencia de trato en detrimento de estos últimos.

51. En tercer lugar, es preciso comprobar si la diferencia de trato entre trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a tiempo completo prevista en el artículo 109, apartado 2, de la UG está justificada por razones objetivas. El Gobierno austriaco y la MUW afirman que las diferencias reales entre los empleos a tiempo completo y los empleos a tiempo parcial en el ámbito de la investigación universitaria quedan patentes en los distintos períodos de duración máxima permitidos respectivamente para estas categorías de empleos en el marco de los contratos de trabajo de duración determinada. Según dichas partes interesadas, las prestaciones y la calificación del personal en este ámbito se definen principalmente en función de la publicación de conclusiones de trabajos de investigación. Si se aplicaran los mismos períodos de duración máxima, los trabajadores a tiempo parcial tendrían menos posibilidades que sus homólogos contratados a tiempo completo de implantarse en el ámbito altamente competitivo de la investigación académica. Por tanto, para garantizar que los trabajadores a tiempo parcial no se vean desfavorecidos en la pugna por la promoción universitaria con respecto al personal a tiempo completo, deberían poder disfrutar de un contrato de más larga duración.

52. A este respecto, debe recordarse que, en la sentencia de 7 de febrero de 1991, Nimz (C-184/89, EU:C:1991:50), apartado 14, en materia de discriminación por razón de sexo, el Tribunal de Justicia consideró que, por constituir una mera generalización relativa a ciertas categorías de trabajadores, la afirmación según la cual existe un vínculo particular entre la duración de una actividad profesional y la adquisición de cierto nivel de conocimientos o de experiencia no permite deducir criterios objetivos y ajenos a cualquier discriminación. Efectivamente, a pesar de que la antigüedad vaya pareja con la experiencia, que posibilita en principio al trabajador cumplir mejor su tarea, la objetividad de semejante criterio depende de todas las circunstancias de cada caso y, especialmente, de la relación entre la naturaleza de la función ejercida y la experiencia que proporciona el ejercicio de esta función después de un determinado número de horas de trabajo efectuadas. [45]

53. Corresponde al órgano jurisdiccional nacional, único competente para apreciar los hechos e interpretar la legislación nacional, determinar, a la vista de todos los elementos pertinentes, si, al diferenciar los períodos de duración máxima permitidos en los contratos de duración determinada con trabajadores a tiempo completo, por una parte, y con trabajadores a tiempo parcial, por otra, el artículo 109, apartado 2, de la UG ha querido tener en cuenta las consideraciones expuestas por la MUW y el Gobierno austriaco, y si, en el ámbito de la investigación, en particular en el ámbito científico, en Austria, existe un vínculo cierto entre el número de horas de trabajo efectuadas y la adquisición de cualificaciones, experiencia o títulos que puede propiciar su acceso a procesos de selección al efecto de obtener una promoción en la carrera profesional universitaria o un empleo de

45 Véase asimismo la sentencia de 2 de octubre de 1997, Kording (C-100/95, EU:C:1997:453), apartado 23.

duración indefinida [46] o que permite aumentar las posibilidades de éxito en tales procesos de selección. Por mi parte, me limito a señalar que tanto la fórmula de conversión utilizada en relación con los trabajadores empleados en parte a tiempo completo y en parte a tiempo parcial, [47] la cual no se basa en las horas efectivamente trabajadas, como la posibilidad de una prórroga del contrato de trabajo de duración determinada, en términos relativos, más amplia para los trabajadores a tiempo completo que para los trabajadores a tiempo parcial, no parecen coherentes con la persecución de los objetivos mencionados por el Gobierno austriaco y la MUW.

54. En cuarto y último lugar, procede excluir la aplicabilidad, en circunstancias como las del litigio principal, del principio de *pro rata temporis* mencionado en la cláusula 4, apartado 2, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial. Sin que sea necesario abordar la cuestión de si, como afirma el Gobierno austriaco, este principio solo se aplica a las prestaciones de carácter retributivo, ha de señalarse que la citada cláusula solo prevé aplicar dicho principio cuando resulte «apropiado». Pues bien, como afirma acertadamente este mismo Gobierno, en lo que se refiere a la determinación de la duración máxima de los contratos de trabajo de duración determinada aplicable a los trabajadores a tiempo parcial, la aplicación estricta de dicho principio llevaría a fijar períodos de duración extremadamente largos para los trabajadores cuyo número de horas de trabajo semanal fuera más reducido, lo cual sería, a su juicio, inadmisible, habida cuenta de las limitaciones que impone la cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada.

C. Sobre la segunda cuestión prejudicial

55. Mediante su segunda cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, al Tribunal de Justicia si una disposición nacional como el artículo 109, apartado 2, de la UG constituye una discriminación indirecta por razón de sexo en el sentido del artículo 2, apartado 1, letra b), de la Directiva 2006/54. En virtud de dicha disposición, se entenderá por «discriminación indirecta» «la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios».

56. Como afirmó el Tribunal de Justicia en la sentencia de 2 de octubre de 1997, Kording (C-100/95, EU:C:1997:453), apartado 25, una disposición legal que establece para los trabajadores a tiempo parcial un trato menos favorable que para los trabajadores a tiempo completo crea una discriminación indirecta en detrimento de las mujeres si resulta que, de hecho, un porcentaje considerablemente inferior de hombres que de mujeres trabajan a tiempo parcial. Sin embargo, dicha desigualdad de trato sería compatible con la Directiva 2006/54 si estuviera justificada por factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón del sexo.

57. Por consiguiente, deben cumplirse dos requisitos para poder concluir, en las circunstancias del litigio principal, que existe una discriminación indirecta por razón de sexo. Por una parte, es preciso que el artículo 109, apartado 2, de la UG, sin razón objetiva, reserve a los trabajadores a tiempo parcial un trato menos favorable que a los trabajadores a tiempo completo. Por otra parte, es necesario acreditar que la categoría de trabajadores a tiempo parcial está integrada por un porcentaje considerablemente más elevado de mujeres que de hombres.

46 Esta situación podría darse, en particular, si en el proceso de acceso a un concurso o en la valoración de los títulos de los candidatos se tuviera en consideración el número de horas de trabajo efectuadas en proyectos de investigación llevados a cabo por las universidades.

47 Es la duración máxima establecida para el tiempo parcial que se aplica a tales trabajadores, y se utiliza una fórmula de conversión fija para determinar «el equivalente a tiempo parcial» por los períodos trabajados a tiempo completo: doce meses a tiempo completo corresponden a dieciséis meses a tiempo parcial, con una ratio de 4 a 3 y, a la inversa, doce meses a tiempo parcial corresponden a nueve meses a tiempo completo.

58. Por lo que respecta al primer requisito, me remito a los puntos 47 a 50 de las presentes conclusiones, en los que he respondido afirmativamente a la cuestión de si el artículo 109, apartado 2, de la UG coloca a los trabajadores a tiempo parcial en una posición desventajosa respecto a los trabajadores a tiempo completo. En cuanto atañe a la existencia de razones objetivas que pueden justificar el trato menos favorable que esta disposición dispensa a los trabajadores a tiempo parcial, me remito a los puntos 51 a 53 de las presentes conclusiones, en los que se deja en manos del órgano jurisdiccional remitente la apreciación de la pertinencia y la objetividad de los criterios en que se basan las razones invocadas por la MUW y el Gobierno austriaco.

59. Por lo que respecta al segundo requisito mencionado en el punto 57 de las presentes conclusiones, de la jurisprudencia se desprende que, para analizar si la diferencia de trato constatada entre los trabajadores a jornada completa y los trabajadores a tiempo parcial afecta a un número considerablemente más elevado de mujeres que de hombres, corresponde al órgano jurisdiccional remitente tomar en consideración el conjunto de los trabajadores sujetos a la normativa nacional en la que tiene su origen dicha diferencia de trato. Por tanto, es el ámbito de aplicación de la normativa controvertida el que determina el conjunto de personas que pueden incluirse en la comparación. [48] Pues bien, ha de señalarse que las únicas cifras estadísticas facilitadas en la petición de decisión prejudicial se refieren solo a los trabajadores contratados, sobre la base del artículo 109, apartado 2, de la UG, por la MUW. [49] Por consiguiente, el Tribunal de Justicia no dispone de datos significativos que le permitan apreciar si, en el grupo de trabajadores de duración determinada a tiempo parcial, como la demandante en el litigio principal, para proyectos de financiación externa o proyectos de investigación, el porcentaje de mujeres es considerablemente más elevado que el de hombres.

D. Sobre la tercera cuestión prejudicial

60. Mediante su tercera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta sobre la carga de la prueba que recae, a tenor del artículo 19, apartado 1, de la Directiva 2006/54, [50] en una persona que se considere perjudicada por una discriminación indirecta por razón de sexo. Con arreglo a esta disposición, incumbe a tal persona presentar, ante un órgano jurisdiccional u otro órgano competente, hechos o elementos de prueba que permitan *presumir* la existencia de discriminación directa o indirecta. [51] La carga de la prueba recae en la parte demandada cuando «a primera vista haya un caso de discriminación». [52]

61. Tanto la MUW como el Gobierno austriaco consideran que la demandante en el litigio principal no ha cumplido sus obligaciones en materia de aportación de pruebas en el sentido del artículo 19, apartado 1, de la Directiva 2006/54, puesto que, en apoyo de su alegación de discriminación por razón de sexo, se ha limitado a hacer referencia a las estadísticas relativas al mercado laboral en Austria, de las que se desprende que se contrata a tiempo parcial a un número considerablemente más elevado de mujeres que de hombres. Dichas partes recuerdan que, según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, para analizar si una medida nacional aparentemente neutra produce efectos más desfavorables para las trabajadoras que para los trabajadores, es el ámbito de aplicación de dicha reglamentación el que

48 Véanse las sentencias de 13 de enero de 2004, Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18), apartado 73, y de 6 de diciembre de 2007, Voß (C-300/06, EU:C:2007:757), apartado 40.

49 De estas cifras estadísticas se desprende que el 79 % de las mujeres y el 75 % de los hombres empleados mediante contratos celebrados sobre la base del artículo 109, apartado 2, de la UG trabajan a tiempo parcial.

50 El artículo 19, apartado 1, de la Directiva 2006/54 establece que «los Estados miembros adoptarán con arreglo a sus sistemas judiciales nacionales las medidas necesarias para que, cuando una persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, del principio de igualdad de trato presente, ante un órgano jurisdiccional u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta, corresponda a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato».

51 Véanse las sentencias de 19 de octubre de 2017, Otero Ramos (C-531/15, EU:C:2017:789), apartado 68, y, en este sentido, de 21 de julio de 2011, Kelly (C-104/10, EU:C:2011:506), apartado 29.

52 Véase el considerando 30 de la Directiva 2006/54.

determina el conjunto de personas que pueden incluirse en la comparación.[53] Por consiguiente, la demandante en el litigio principal debería haber fundamentado su pretensión en datos relativos únicamente a los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del artículo 109, apartado 2, de la UG.

62. A este respecto, ha de señalarse que de la jurisprudencia mencionada por la MUW y por el Gobierno austriaco se desprende, ciertamente, que solo los datos estadísticos significativos, relativos a los trabajadores afectados por la medida nacional controvertida, permiten a la parte demandante acreditar que «a primera vista [hay] un caso de discriminación» y, por tanto, transferir la carga de la prueba a la parte demandada. Sin embargo, dicha jurisprudencia no aborda la cuestión —que, en cambio, se plantea en el presente asunto— de saber qué elementos puede aportar una persona que se considere perjudicada por una discriminación indirecta por razón de sexo para acreditar que a primera vista existe tal discriminación en caso de que tales datos estadísticos no estén disponibles o sean difícilmente accesibles para esa persona.

63. Pues bien, habida cuenta de la finalidad del artículo 19, apartado 1, de la Directiva 2006/54, que consiste en aligerar la carga de la prueba de la parte demandante en procedimientos relativos a la vulneración del principio de igualdad de trato en asuntos de empleo y ocupación,[54] y dado que corresponde a los Estados miembros establecer, cualquiera que sea la fase del procedimiento, un régimen probatorio que resulte más favorable a la parte demandante,[55] estimo que no se puede considerar carente de fundamento una presunción de discriminación por razón de sexo por el mero hecho de que la parte demandante, a falta de datos más precisos, se haya basado en los datos estadísticos generales relativos al mercado laboral en el Estado miembro de que se trata. En tal situación, corresponderá aportar datos estadísticos referidos al conjunto de trabajadores afectados por la medida nacional de que se trate a la parte demandada,[56] o, con arreglo a las normas de Derecho nacional aplicables, al Tribunal o al órgano nacional competente.[57]

E. Sobre la pretensión de la limitación en el tiempo de los efectos de la sentencia del Tribunal de Justicia

64. En sus observaciones escritas, la MUW, respaldada por el Gobierno austriaco, solicita al Tribunal de Justicia que, en el supuesto de que deba dar a las cuestiones prejudiciales planteadas por el órgano jurisdiccional remitente una respuesta favorable a la tesis de la demandante en el litigio principal, limite en el tiempo los efectos de la sentencia que se dicte. La Comisión solicita al Tribunal de Justicia que desestime dicha pretensión.

65. Según jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia, la interpretación que este, en el ejercicio de la competencia que le confiere el artículo 267 TFUE, hace de una norma de Derecho de la Unión aclara y precisa el significado y el alcance de dicha norma, tal como debe o habría debido ser entendida y aplicada desde el momento de su entrada en vigor. De ello resulta que la norma que ha sido interpretada puede y debe ser aplicada por el juez incluso a relaciones jurídicas nacidas y constituidas antes de la sentencia que resuelva sobre la petición de interpretación, si además se reúnen los requisitos que permiten someter a los órganos jurisdiccionales competentes un litigio

53 Véanse, en particular, las sentencias de 13 de enero de 2004, Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18), apartado 73; de 6 de diciembre de 2007, Voß (C-300/06, EU:C:2007:757), apartado 40, y de 9 de febrero de 1999, Seymour-Smith y Pérez (C-167/97, EU:C:1999:60), apartado 59.

54 Por otra parte, en el considerando 30 de la Directiva 2006/54 se subraya la importancia del papel que desempeña la adopción de normas relativas a la carga de la prueba en la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato.

55 Véase el considerando 30 de la Directiva 2006/54.

56 Ha de señalarse que, en el procedimiento principal, la MUW solo presentó ante el órgano jurisdiccional remitente datos estadísticos relativos a sus empleados, recalcando que se trataba de los únicos datos disponibles y que la abogada de la MUW no afirmó hasta el momento de la vista que los datos estadísticos relativos a las otras universidades estaban publicados y eran, por tanto, fácilmente accesibles para todos.

57 Véase el considerando 30 de la Directiva 2006/54.

relativo a la aplicación de dicha norma.[58] Solo con carácter excepcional puede el Tribunal de Justicia, aplicando el principio general de seguridad jurídica inherente al ordenamiento jurídico de la Unión, limitar la posibilidad de que los interesados invoquen una disposición por él interpretada con el fin de cuestionar relaciones jurídicas establecidas de buena fe. Para poder decidir dicha limitación, es necesario que concurran dos criterios esenciales, a saber, la buena fe de los sectores interesados y el riesgo de trastornos graves.[59] El Tribunal de Justicia solo limita su alcance en el tiempo de las sentencias dictadas con carácter prejudicial en circunstancias muy concretas, cuando existe un riesgo de repercusiones económicas graves debidas, en particular, al elevado número de relaciones jurídicas constituidas de buena fe sobre la base de una normativa considerada válidamente en vigor y es patente que los particulares y las autoridades nacionales han sido incitados a observar una conducta contraria a la normativa de la Unión en razón de una incertidumbre objetiva e importante en cuanto al alcance de las disposiciones del Derecho de la Unión, incertidumbre a la que han contribuido eventualmente los mismos comportamientos observados por otros Estados miembros o por la Comisión.[60]

66. Pues bien, en mi opinión, estas circunstancias no se producen en el caso de autos, de modo que no se cumple el criterio relativo a la buena fe de los sectores interesados. En efecto, el análisis desarrollado en el marco de las presentes conclusiones no es sino el resultado de la aplicación a las circunstancias del litigio principal de reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, que, desde hace mucho tiempo, ha fijado los criterios con arreglo a los cuales debe apreciarse la compatibilidad de una normativa nacional con la cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada y la cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, de modo que, si el Tribunal de Justicia comparte este análisis, no puede sostenerse que exista una incertidumbre objetiva e importante en cuanto al alcance de dichas disposiciones del Derecho de la Unión.

III. Conclusión

67. Sobre la base del conjunto de las consideraciones que preceden, propongo al Tribunal de Justicia que responda del siguiente modo a las cuestiones planteadas por el Arbeits- und Sozialgericht Wien (Tribunal de lo Laboral y Social de Viena, Austria) y a la cuestión adicional que le propongo plantear de oficio:

«1) La cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa legal nacional, como la controvertida en el litigio principal, que no prevé medidas adecuadas, en el sentido de dicha cláusula, para evitar la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada con los trabajadores empleados por las universidades en el marco de proyectos de financiación externa o proyectos de investigación.

2) Una legislación nacional como la controvertida en el litigio principal, que fija en seis años la duración máxima de los sucesivos contratos laborales de duración determinada de un trabajador de una universidad empleado a tiempo completo en proyectos de financiación externa o proyectos de investigación, pero en ocho años si se trata de un trabajador a tiempo parcial, y que autoriza una única prórroga de esos períodos de duración hasta un total, respectivamente, de diez y de doce años, puede dar lugar a una discriminación prohibida por la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo

58 Véanse, en particular, las sentencias de 10 de mayo de 2012, Santander Asset Management SGIIC y otros (C-338/11 a C-347/11, EU:C:2012:286), apartado 58; de 18 de octubre de 2012, Mednis (C-525/11, EU:C:2012:652), apartado 41, y de 22 de enero de 2015, Balazs (C-401/13 y C-432/13, EU:C:2015:26), apartado 49.

59 Véase la sentencia de 22 de enero de 2015, Balazs (C-401/13 y C-432/13, EU:C:2015:26), apartado 50 y jurisprudencia citada.

60 Véanse, en este sentido, la sentencia de 22 de enero de 2015, Balazs (C-401/13 y C-432/13, EU:C:2015:26), apartado 51 y jurisprudencia citada, y las conclusiones del Abogado General Mengozzi presentadas en el asunto Paper Consult (C-101/16, EU:C:2017:413), punto 81.

Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, celebrado el 6 de junio de 1997, que figura en el anexo de la Directiva 97/81/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997 relativa al Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES, si tal diferencia de trato no está justificada por razones objetivas, extremo que corresponde comprobar al juez nacional. El principio *pro rata temporis* previsto por la cláusula 4, apartado 2, de dicho Acuerdo Marco no es aplicable en las circunstancias del litigio principal.

3) Una normativa de este tipo puede dar también lugar a una discriminación indirecta por razón de sexo en el sentido del artículo 2, apartado 1, letra b), de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, si se constata que el porcentaje de mujeres dentro del grupo de trabajadores a tiempo parcial afectado por dicha normativa es considerablemente más elevado que el de los hombres.

4) El artículo 19, apartado 1, de la Directiva 2006/54 debe interpretarse en el sentido de que es posible que una persona que se considere perjudicada por una discriminación por razón de sexo se base, para fundamentar los hechos que permitan presumir tal discriminación, en los datos estadísticos generales relativos al mercado laboral del Estado miembro de que se trate, cuando no se disponga de datos estadísticos más precisos, relativos a los trabajadores afectados por la medida nacional de que se trate, o no sean fácilmente accesibles.»