

Asunto C-40/20

Resumen de la petición de decisión prejudicial con arreglo al artículo 98, apartado 1, del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia

Fecha de presentación:

27 de enero de 2020

Órgano jurisdiccional remitente:

Consiglio di Stato (Consejo de Estado, Italia)

Fecha de la resolución de remisión:

12 de diciembre de 2019

Partes recurrentes:

AQ

BO

CP

Partes recurridas:

Presidenza del Consiglio dei Ministri (Presidencia del Consejo de Ministros)

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (Ministerio de Educación, Universidades e Investigación) — MIUR

Università degli studi di Perugia

Objeto del procedimiento principal

Recursos de apelación interpuestos ante el Consiglio di Stato (Consejo de Estado) contra la sentencia del Tribunale Amministrativo Regionale per l'Umbria (Tribunal Regional de lo Contencioso-Administrativo de Umbria, Italia) (en lo sucesivo, «TAR Umbria»), mediante la que dicho órgano jurisdiccional desestimó los recursos interpuestos por los recurrentes contra las decisiones por las cuales la Università di Perugia denegó sus solicitudes de convocatoria de un procedimiento de contratación de personal por tiempo indefinido para la citada universidad, y contra la Circular n.º 3/2017 del Ministro per la semplificazione e la pubblica

amministrazione (Ministro de Administraciones Públicas y Simplificación Administrativa) a tal respecto, en los que se solicita que se declare su derecho a ser contratados por tiempo indefinido como investigadores y a que se les someta al procedimiento de evaluación previsto en el artículo 24, apartado 5, de la legge n. 240 del 2010, per l'inquadramento nel ruolo dei professori associati (Ley n.º 240 de 2010, relativa a la inclusión en el régimen de profesor asociado).

Objeto y fundamento jurídico de la petición de decisión prejudicial

Compatibilidad del artículo 29, apartado 2, letra d), y apartado 4, del Decreto Legislativo n.º 81, de 15 de junio de 2015; del artículo 36, apartados 2 y 5, del Decreto Legislativo n.º 165, de 30 de marzo de 2001; de los artículos 22, apartado 9, y 24, apartados 1 y 3, de la Ley n.º 240, de 30 de diciembre de 2010, y del artículo 20, apartado 1, del Decreto Legislativo n.º 75, de 25 de mayo de 2017, con la cláusula 5 y con la cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada adjunto a la Directiva 1999/70/CE, a la luz asimismo de los principios de equivalencia, efectividad y efecto útil.

Cuestiones prejudiciales

1) ¿Se opone la cláusula 5 del Acuerdo marco que figura como anexo a la Directiva n.º 1999/70/CE del Consejo relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (en lo sucesivo, «Directiva»), cuyo título es «*Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva*», en relación con los considerandos 6 y 7 y con la cláusula 4 de dicho Acuerdo marco («*Principio de no discriminación*») y a la luz de los principios de equivalencia, efectividad y efecto útil del Derecho [de la Unión Europea], a una normativa nacional, en el presente asunto el artículo 24, apartado 3, letra a), y el artículo 22, apartado 9, de la Ley n.º 240/2010, que permite que las universidades celebren un número ilimitado de contratos de investigación de duración determinada —de tres años y prorrogables por dos años—, sin supeditar su celebración ni su prórroga a una razón objetiva vinculada a exigencias temporales o excepcionales de la institución académica que adopta la correspondiente decisión, y que establece como único límite a la sucesión de contratos de duración determinada con una misma persona que la duración total máxima de tales contratos, aun cuando no sean consecutivos, no supere los doce años?

2) ¿Se opone la citada cláusula 5 del Acuerdo marco, en relación con los considerandos 6 y 7 de la Directiva y con la referida cláusula 4 del Acuerdo marco y a la luz del efecto útil del Derecho [de la Unión Europea], a una normativa nacional, en el presente asunto los artículos 24 y 29, apartado 1, de la Ley n.º 240/2010, en la medida en que permite que las universidades contraten exclusivamente a investigadores por tiempo determinado, sin supeditar la correspondiente decisión a exigencias de carácter temporal o excepcional y sin establecer ningún límite, gracias a la sucesión potencialmente indefinida de

contratos por tiempo determinado, con el fin de atender las exigencias ordinarias de enseñanza e investigación de tales instituciones académicas?

3) ¿Se opone la cláusula 4 del citado Acuerdo marco a una normativa nacional, como el artículo 20, apartado 1, del Decreto Legislativo 75/2017 (según lo interpreta la referida Circular ministerial n.º 3/2017), que, si bien reconoce la posibilidad de consolidar el puesto de trabajo de los investigadores con contrato de duración determinada de organismos públicos de investigación —únicamente en caso de que hayan cumplido al menos tres años de servicio antes del 31 de diciembre 2017—, no contempla tal posibilidad en el caso de los investigadores universitarios con contrato de duración determinada por el mero hecho de que el artículo 22, apartado 16, del Decreto Legislativo 75/2017 ha sometido su relación laboral al «régimen de Derecho público», aun cuando legalmente dicha relación se base en un contrato de trabajo por cuenta ajena, pese a que el artículo 22, apartado 9, de la Ley n.º 240/2010 aplica a los investigadores, tanto de organismos de investigación como de universidades, la misma regla de duración máxima de las relaciones laborales de duración determinada con las universidades y organismos de investigación en virtud de los contratos a que se hace mención en el artículo 24 de dicha Ley o de las becas de investigación indicadas en el mismo artículo 22?

4) ¿Se oponen los principios de equivalencia y de efectividad y el principio de efecto útil del Derecho de la Unión, en relación con el citado Acuerdo marco, así como el principio de no discriminación que figura en la cláusula 4 de dicho Acuerdo marco, a una normativa nacional, como el artículo 24, apartado 3, letra a), de la Ley n.º 240/2010 y el artículo 29, apartados 2, letra d), y 4, del Decreto Legislativo 81/2015, que, aun cuando establece un régimen aplicable a todos los trabajadores públicos y privados —recogido actualmente en el citado Decreto Legislativo n.º 81—, que fija (a partir de 2018) el límite temporal máximo de una relación de duración determinada en 24 meses (incluidas prórrogas y renovaciones) y supedita la utilización de este tipo de contratos con la Administración Pública a la existencia de «exigencias temporales y excepcionales», permite que las universidades recluten investigadores mediante contratos de duración determinada trienales, prorrogables por dos años en caso de evaluación positiva de las actividades de investigación y docencia llevadas a cabo en ese trienio, sin supeditar ni la celebración del primer contrato ni su prórroga a la existencia de dichas exigencias temporales o excepcionales de la institución académica e incluso permitiendo que, al término del periodo de cinco años, esta celebre con la misma persona o con otras un nuevo contrato de duración determinada del mismo tipo con el fin de satisfacer las mismas necesidades de investigación y docencia vinculadas al contrato anterior?

5) ¿Se opone la cláusula 5 del citado Acuerdo marco, considerada también a la luz de los principios de efectividad y equivalencia y de la referida cláusula 4, a que una normativa nacional, como el artículo 29, apartados 2, letra d), y 4, del Decreto Legislativo n.º 81/2015 y el artículo 36, apartados 2 y 5, del Decreto Legislativo n.º 165/2001, impida que los investigadores universitarios contratados en virtud de un contrato de duración determinada de duración trienal y prorrogable

por otros dos años [según lo dispuesto en el artículo 24, apartado 3, letra a), de la Ley n.º 240/2010] en un momento posterior puedan consolidar su relación laboral como indefinida, teniendo en cuenta que no existen en el ordenamiento jurídico italiano otras medidas que prevengan y sancionen la utilización abusiva de contratos de duración determinada sucesivos por parte de las universidades?

Disposiciones del Derecho de la Unión invocadas

Artículo 155 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

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 (en lo sucesivo, «Directiva 1999/70»), en particular, las cláusulas 5 y 4 del Acuerdo anexo a la misma, así como los considerandos 6 y 7 de la citada Directiva.

Recomendación de la Comisión, de 11 de marzo de 2005, relativa a la Carta Europea del Investigador y al Código de conducta para la contratación de investigadores (2005/251/CE).

Disposiciones de Derecho nacional invocadas

Legge del 30 dicembre 2010, n. 240, «Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario» (Ley n.º 240, de 30 de diciembre de 2010, por la que se establecen normas en materia de organización de las universidades, de personal académico y de contratación y por la que se delegan facultades al Gobierno para fomentar la calidad y la eficiencia del sistema universitario; en lo sucesivo, «Ley n.º 240/2010»). En particular, el artículo 24 de dicha Ley, titulado «Investigadores con contrato de duración determinada», establece en sus dos primeros apartados que, con el fin de desempeñar actividades de investigación y docencia, las universidades pueden celebrar contratos de trabajo por cuenta ajena de duración determinada con candidatos elegidos mediante procedimientos públicos de selección establecidos por las propias universidades mediante reglamento, que deben ser publicados en la *Gazzetta Ufficiale* (Boletín Oficial) y en las páginas web de las universidades, del Ministerio y de la Unión Europea y a efectos de cuya admisión se exige el grado de doctor en investigación o un título equivalente. Además, la selección debe ir precedida de una evaluación preliminar de los candidatos sobre la base de sus títulos, currículum y publicaciones científicas. De conformidad con el apartado 3 del mismo artículo, tales contratos pueden revestir la forma de «a) contratos de duración trienal, que podrán ser objeto de una única prórroga de dos años, previa evaluación positiva de las actividades docentes y de investigación realizadas» (contrato de investigación de tipo A) o «b) contratos trienales, reservados a los candidatos que hayan sido contratados bajo el régimen establecido en la letra a)» o a los candidatos «que hayan obtenido la habilitación científica nacional para

desempeñar las funciones de profesor de primer o segundo nivel» así como a otras clases de candidatos (contrato de investigación de tipo B). En lo que respecta a los titulares de contratos de investigador de tipo B que hayan obtenido la habilitación científica, serán evaluados por la universidad, en el tercer año de dicho contrato, con vistas a su incorporación a la categoría de profesores asociados y si la evaluación resulta positiva una vez extinguido el contrato pasarán a formar parte de dicha categoría.

Decreto legislativo del 25 maggio 2017, n. 75, «Modifiche e integrazioni al Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (...)» (Decreto Legislativo n.º 75, de 25 de mayo de 2017, por el que se modifica y complementa el Decreto Legislativo n.º 165 de 30 de marzo de 2001; en lo sucesivo, «Decreto Legislativo n.º 75/2017»). En particular, el artículo 20, titulado «Lucha contra la precariedad laboral en la Administración Pública», establece, en su apartado 1, que con el fin de evitar la precariedad laboral y reducir el recurso a contratos de duración determinada, durante el trienio 2018-2020, las Administraciones Públicas podrá contratar personal por tiempo indefinido que «a) después de la fecha de entrada en vigor de la Ley n.º 124 de 2015, preste servicio en virtud de contratos de duración determinada en la Administración contratante [...]; b) haya sido contratado por duración determinada, para la realización de las mismas actividades, tras haber superado una oposición [...]; c) haya completado, el 31 de diciembre de 2017, en el seno de la Administración contratante [...] al menos tres años de servicio, incluso no continuados, en los últimos ocho años». A tenor del apartado 8 de dicho artículo, las Administraciones podrá prorrogar las relaciones laborales de carácter flexible existentes con los participantes en los procedimientos descritos en los apartados 1 y 2 precedentes, hasta su conclusión. Por último, el apartado 9 del artículo 20, dispone que este «no se aplica a la contratación de personal docente, educativo y administrativo, técnico y auxiliar (ATA) de las instituciones académicas y educativas estatales» y que los investigadores becarios de los organismos públicos de investigación están comprendidos, en cambio, en el ámbito de aplicación del apartado 2 del citado artículo.

Decreto legislativo del 30 marzo 2001, n. 165 (en lo sucesivo, «Decreto Legislativo n.º 165/2001»), que recoge el código orgánico del personal laboral de la Administración Pública. En particular, el artículo 3, titulado «Personal sujeto al régimen de Derecho público», establece en su apartado 2 que «las relaciones de trabajo de los profesores e investigadores universitarios, de duración determinada o por tiempo indefinido, continuarán rigiéndose por las disposiciones vigentes en cada caso, hasta que se promulgue la normativa específica de naturaleza orgánica [...]». El artículo 36 de dicho Decreto Legislativo, en su versión vigente a partir del 22 de junio de 2017, dispone en sus dos primeros apartados que, por norma general, las Administraciones Públicas celebrarán únicamente contratos de trabajo por tiempo indefinido, pero podrán recurrir a las modalidades contractuales laborales de carácter flexible previstas por la Ley cuando así lo exijan circunstancias temporales o excepcionales. Con arreglo al apartado 5 de ese mismo artículo, «en todo caso, la infracción de disposiciones imperativas sobre contratación o empleo de trabajadores por parte de las Administraciones Públicas

no conllevará la constitución de relaciones laborales por tiempo indefinido con tales Administraciones Públicas, sin perjuicio de la responsabilidad y de las sanciones a que pudiera dar lugar. El trabajador afectado tendrá derecho a una indemnización por el perjuicio sufrido en el supuesto de que la prestación laboral infrinja disposiciones imperativas [...]». El sucesivo apartado 5-*quater* dispone que los contratos de trabajo que se hayan celebrado incumpliendo lo dispuesto en el artículo 36 serán nulos. A continuación, el apartado 5-*quinquies*, establece que el artículo en cuestión «sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 5, no se aplicará a la contratación de personal docente, educativo y administrativo, técnico y auxiliar (ATA), mediante contratos de duración determinada en las instituciones académicas y educativas estatales [...]».

Decreto legislativo del 15 giugno 2015, n. 81, «Disciplina organica dei contratti di lavoro e la revisione della normativa in tema di mansioni (...)» (Decreto Legislativo n.º 81, de 15 de junio de 2015, «Régimen orgánico de los contratos de trabajo y revisión de la normativa sobre funciones [...]»; en lo sucesivo, «Decreto Legislativo n.º 81/2015»), por el que se transpone al Derecho interno la Directiva 1999/70/CE. En particular, el artículo 19 («Fijación del plazo y duración máxima»), en su versión aplicable al presente asunto y anterior a la modificación introducida por el Decreto-ley n.º 87/2018, establecía que una relación laboral de duración determinada entre un mismo empleador y un mismo trabajador, en virtud de contratos sucesivos, no podía prolongarse más allá de 36 meses. El artículo 29, apartado 2, letra d), del Decreto Legislativo de que se trata, en vigor desde el 12 de agosto de 2018, prevé que «asimismo, están excluidos del ámbito de aplicación del presente capítulo: [...] d) los contratos de duración determinada celebrados con arreglo a la Ley n.º 240 de 30 de diciembre de 2010». Por último, el apartado 4 de este último artículo establece que «todo lo anterior se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 36 del Decreto Legislativo n.º 165 de 2001».

Breve exposición de los hechos y del procedimiento principal

- 1 Los recurrentes AQ, BO y CP, llevan varios años desempeñando las funciones de investigadores con contrato de duración determinada en la Universidad de Perugia.
- 2 Han solicitado a la citada universidad que convoque el procedimiento previsto a efectos de su contratación por tiempo indefinido, de conformidad con el artículo 20, apartado 1, del Decreto Legislativo n.º 75/2017.
- 3 Mediante decisiones de 11 y 19 de abril de 2018, la Universidad de Perugia denegó las solicitudes de los recurrentes alegando que, en virtud de la Circular ministerial n.º 3/2017, el procedimiento previsto en el citado artículo 20 no ha modificado en modo alguno la normativa anteriormente en vigor sobre la relación laboral con profesores e investigadores universitarios.
- 4 En consecuencia, los recurrentes impugnaron las decisiones y la circular mencionadas ante el TAR Umbria.

- 5 El TAR desestimó los recursos interpuestos mediante resolución de 20 de marzo de 2019. En particular, dicho órgano jurisdiccional declaró que el procedimiento contemplado en el artículo 20, apartado 1, del Decreto Legislativo n.º 75/2017 constituye una excepción al principio de acceso mediante oposición, que es la regla general en el empleo público, y que el citado artículo 20, aun cuando no excluye de forma expresa la categoría de los investigadores universitarios, no es aplicable a estos.
- 6 Los recurrentes interpusieron entonces recurso de apelación ante el órgano jurisdiccional remitente.
- 7 La Presidencia del Consejo de Ministros, el Ministerio de Educación, Universidades e Investigación y la Universidad de Perugia solicitan que se desestime el recurso de apelación.

Alegaciones esenciales de las partes en el procedimiento principal

- 8 Los recurrentes consideran que el artículo 20, apartados 9 y 10, del Decreto Legislativo n.º 75/2017 no excluye a los investigadores universitarios con contrato de duración determinada del procedimiento de consolidación laboral que dicho artículo establece. Aducen que así lo atestigua el artículo 29, apartado 2, letra d), del Decreto Legislativo n.º 81/2015, que establece reglas generales aplicables a las relaciones laborales de duración determinada sin excluir expresamente a dichos investigadores universitarios. A su juicio, lo anterior no queda desvirtuado ni por el artículo 3 del Decreto Legislativo n.º 165/2001, en su versión modificada por el artículo 22, apartado 16, del Decreto Legislativo n.º 75/2017 —que únicamente prevé el mantenimiento de las normas en vigor sobre relaciones laborales de los docentes e investigadores universitarios y su exclusión del sistema de empleo público «contractualizado»— ni por la redacción del citado artículo 20, el cual, refiriéndose a la posibilidad de que la Administración contrate a trabajadores precarios «por tiempo indeterminado» y no solo mediante «contratos indefinidos», afecta a todos los trabajadores precarios, incluidos los trabajadores públicos «no contractualizados» y, por consiguiente, a los investigadores universitarios con contrato de duración determinada.
- 9 En opinión de los recurrentes, considerar que el artículo 20, apartado 1, del Decreto Legislativo n.º 75/2017 no es aplicable a los investigadores con contrato de duración determinada es contrario a la Constitución italiana y al Acuerdo marco recogido en la Directiva 1999/70/CE, por cuanto tal consideración comportaría que a los investigadores en situación de precariedad laboral que prestan servicios en organismos de investigación, a cuyas relaciones sí se aplican las citadas normas de consolidación, se les dispensara un trato más favorable del que se dispensa a los investigadores universitarios, a pesar de que no existen diferencias entre las actividades que desarrollan ambas categorías de investigadores. Alegan que, además, los investigadores universitarios no podrían

ejercer plenamente su libertad de investigación a causa de la precariedad de su relación laboral.

Breve exposición de la fundamentación de la petición de decisión prejudicial

- 10 El órgano jurisdiccional remitente es consciente de que, a la luz de la normativa de la Unión sobre estabilidad del trabajo por cuenta ajena, el contrato por tiempo indefinido es el tipo de contrato ideal, ordinario y prevalente, mientras que el contrato de duración determinada es un tipo de contrato excepcional. A este propósito, el órgano jurisdiccional remitente invoca la sentencia del Tribunal de Justicia dictada en el asunto C-331/17, en la que dicho Tribunal declaró ilícita la normativa italiana sobre relaciones laborales de duración determinada (en ese caso en concreto, con entidades líricas) por ser contraria al Derecho de la Unión, destacando que la cláusula 5 del Acuerdo marco de la Directiva 1999/70, con el fin de prevenir la utilización abusiva de contratos laborales de duración determinada, exige que se adopten las tres medidas de protección mencionadas en dicha cláusula (indicación de las razones que justifiquen la utilización de relaciones laborales de duración determinada, duración máxima improrrogable de la relación laboral de duración determinada y número máximo de renovaciones). Por tanto, no es admisible que una disposición nacional autorice a recurrir, de forma sucesiva e indefinida, a contratos de duración determinada.
- 11 Además, según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el concepto de «razones objetivas» recogido en la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco, 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 naturaleza particular de las tareas para cuya realización se celebran dichos contratos, 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. Constituye un indicio del uso abusivo de dichas formas de trabajo precario que no se acredite efectivamente el carácter objetivo de las razones que justifican el uso reiterado de relaciones de duración determinada.
- 12 No obstante lo anterior, el órgano jurisdiccional remitente considera que, en un caso como el de la investigación científica en las universidades, los límites temporales de las relaciones laborales son coherentes con el tipo de prestaciones que se desarrollan en el marco de la investigación universitaria. En efecto, se trata de desarrollar líneas de investigación bien definidas y que deben cerrarse en un plazo determinado, así como encargos de formación acordes a la duración y organización de los cursos de grado. La imprevisibilidad del contenido y de la duración de la actividad de investigación científica universitaria constituye la razón objetiva que justifica la temporalidad de las relaciones laborales de los investigadores universitarios.

- 13 El órgano jurisdiccional remitente recuerda también que la Corte costituzionale (Tribunal Constitucional) italiana ha declarado que las medidas establecidas en el Decreto Legislativo n.º 368/2001, por el que se transpone la Directiva 1999/70/CE, son compatibles con el régimen de empleo público, siempre que el contrato no se reclasifique como contrato indefinido y que solo exista un derecho a percibir una indemnización por equivalente de los perjuicios sufridos (Corte costituzionale, Auto n.º 207 de 2013). El órgano jurisdiccional destaca además que, tras la derogación del citado Decreto Legislativo mediante el artículo 21 del Decreto Legislativo n.º 81/2015 — que ha reducido hasta los 24 meses la duración máxima de los contratos de duración determinada — sigue plenamente vigente el sistema de garantías aplicable al trabajo por cuenta ajena en el sector público, garantizado por el principio de oposición, al que solo cabe establecer excepciones por razones excepcionales y únicas de interés general.
- 14 Según el órgano jurisdiccional remitente, en consideración de la particular naturaleza de las relaciones entre las universidades y los investigadores con contrato de duración determinada, en tal caso no puede aplicarse de forma directa y automática el Acuerdo marco por el mero hecho de que se hayan celebrado sucesivas relaciones laborales de duración determinada o de que se haya agotado el plazo máximo, dado que una solución de este tipo afectaría a la autonomía de las universidades. A este respecto, el órgano jurisdiccional remitente evoca el principio desarrollado por el Tribunal de Justicia en el auto dictado en el asunto C-3/10, apartado 51, que guarda relación precisamente con los límites a la recalificación de la relación establecidos en el artículo 36 del Decreto Legislativo n.º 165/2001, que no se considera contrario a la cláusula 5 del Acuerdo marco, siempre que se prevean «[...] *en el sector de que se trate, otras medidas efectivas para evitar y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada* [...]».
- 15 El órgano jurisdiccional remitente es consciente de que una disposición nacional que se limitara a autorizar de manera general y abstracta la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada no se ajustaría a los requisitos exigidos y sería gravemente discriminatoria (véase la sentencia del Tribunal de Justicia, de 26 de enero de 2012, Küçük, C-586/10, apartados 27, 28 y 29 y jurisprudencia citada) y completamente incompatible con el objetivo y con el efecto útil del Acuerdo marco (véanse también las sentencias del Tribunal de Justicia de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, y de 25 de octubre de 2018, Sciotto/Fondazione Teatro dell'Opera di Roma, C-331/17).
- 16 Sin embargo, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta si el propio régimen universitario, con el fin de mantener la libertad de investigación científica y su propia autonomía funcional, no contiene ya, en sí mismo, las razones objetivas que justifican la renovación de los mandatos de los investigadores en relación con la peculiar naturaleza de la contratación universitaria y de la investigación.

- 17 En relación con las cuestiones prejudiciales, el órgano jurisdiccional remitente aclara los siguientes aspectos.
- 18 En primer lugar, el hecho de que no se mencione a los investigadores universitarios con contrato de duración determinada en el artículo 20 del Decreto Legislativo n.º 75/2017 se deriva de lo establecido en el posterior artículo 22, apartado 16, que modifica a este respecto el artículo 3, apartado 2, del Decreto Legislativo n.º 165/2001, incluyendo las relaciones laborales de los investigadores en el empleo público no contractualizado. Por consiguiente, sería superfluo excluir expresamente a los citados investigadores del ámbito de aplicación personal del citado artículo 20, cuyo objeto es en esencia regular exclusivamente el empleo público «contractualizado».
- 19 Tampoco es discriminatorio que a los citados investigadores universitarios no se les permita participar en los procedimientos previstos en el artículo 20 del Decreto Legislativo n.º 75/2017, mientras que sí se permite que lo hagan los investigadores de organismos de investigación, dado que ambas categorías son distintas, tanto en lo que respecta a las diferentes funciones que desempeñan (los primeros, a diferencia de los segundos, desarrollan también funciones docentes) como por el distinto régimen jurídico al que están sujetos (los segundos forman parte del personal público en régimen contractual).
- 20 El órgano jurisdiccional remitente señala que el artículo 24, apartado 1, de la Ley n.º 240/2010 no parece incluir los criterios «objetivos y transparentes» exigidos y se limita a establecer la condición de que el contrato de duración determinada sea compatible con los recursos disponibles para la programación.
- 21 Pues bien, desde el punto de vista lógico, parece que *primero* debe surgir la exigencia objetiva de la universidad de celebrar un contrato de duración determinada para cubrir sus necesidades de investigación y *después* deben localizarse los recursos necesarios para su cobertura económica. Sobre esta cuestión, el Tribunal de Justicia ha considerado que eventuales exigencias de índole presupuestaria pueden ser el motivo de las opciones de política social de un Estado miembro e influir sobre la naturaleza o el alcance de las medidas que este desea adoptar, aunque no constituyen un objetivo perseguido por esta política y, por lo tanto, no pueden justificar la falta de medidas de prevención de la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sentido de la cláusula 5, punto 1, del Acuerdo marco (véase, además del asunto C-22/13, antes citado, el auto de 21 de septiembre de 2016, Popescu, C-614/15, apartado 63).
- 22 Asimismo, supeditar la eventual renovación bianual a una mera «evaluación positiva de las actividades de investigación y docentes desarrolladas» tampoco permite considerar que se cumple el requisito de que la universidad establezca y se atenga a «criterios objetivos y transparentes con el fin de comprobar que la renovación de esos contratos responde efectivamente a una necesidad real y que, en su caso, es apta para lograr el objetivo perseguido y necesaria a tal fin». Por lo

tanto, la redacción del artículo 24, apartado 3, de la Ley n.º 240/2010 ya entraña un riesgo concreto de uso abusivo de contratos de duración determinada y parece ser incompatible con el objetivo y el efecto útil del Acuerdo marco.

DOCUMENTO DE TRABAJO