Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera)

de 7 de abril de 2022*

«Procedimiento prejudicial — Política social — Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada — Cláusulas 2 y 4 — Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo a tiempo parcial — Cláusula 4 — Principio de no discriminación — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Jueces de paz y jueces de carrera — Cláusula 5 — Medidas que tienen por objeto sancionar la utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada — Directiva 2003/88/CE — Artículo 7 — Vacaciones anuales retribuidas»

En el asunto C-236/20,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunale amministrativo regionale per l'Emilia Romagna (Tribunal Regional de lo Contencioso-Administrativo de Emilia-Romaña, Italia) mediante resolución de 27 de mayo de 2020, recibida en el Tribunal de Justicia el 4 de junio de 2020, en el procedimiento entre

PG

y

Ministero della Giustizia,

CSM — Consiglio Superiore della Magistratura,

Presidenza del Consiglio dei Ministri,

con intervención de:

Unione Nazionale Giudici di Pace (Unagipa),

TR,

PV,

Associazione Nazionale Giudici di Pace — ANGDP,

RF,

* Lengua de procedimiento: italiano.

GA,

GOT Non Possiamo Più Tacere,

Unione Nazionale Italiana Magistrati Onorari — UNIMO,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera),

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

Abogada General: Sra. J. Kokott;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

– en nombre de PG, por los Sres. L. Serino, E. Lizza y G. Romano, avvocati;

– en nombre de PV y de Associazione Nazionale Giudici di Pace — ANGDP, por la Sra. G. Guida y el Sr. V. De Michele, avvocati;

– en nombre de Unione Nazionale Giudici di Pace (Unagipa) y de TR, por la Sra. G. Guida y los Sres. V. De Michele y F.Visco, avvocati;

– en nombre de RF, por los Sres. B. Nascimbene y F. Rossi Dal Pozzo, avvocati;

– en nombre del Gobierno italiano, por la Sra. G. Palmieri, en calidad de agente, asistida por los Sres. F. Sclafani y A. Vitale, avvocati dello Stato;

– en nombre de la Comisión Europea, por el Sr. B.-R. Killmann y la Sra. D. Recchia, en calidad de agentes;

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

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de los artículos 20, 21, 31, 33, 34 y 47 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»); de la cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial, celebrado el 6 de junio de 1997 (en los sucesivo, «Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial»), que figura en el anexo de la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES (DO 1998, L 14, p. 9), en su versión modificada por la Directiva 98/23/CE del Consejo, de 7 de abril de 1998 (DO 1998, L 131, p. 10) (en los sucesivo, «Directiva 97/81»); de las cláusulas

2, 4 y 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999 (en lo sucesivo, «Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada»), que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (DO 1999, L 175, p. 43); de los artículos 1 y 2 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO 2000, L 303, p. 16), y del artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO 2003, L 299, p. 9).

2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre PG, Giudice di pace (juez de paz), por una parte, y el Ministero della Giustizia (Ministerio de Justicia, Italia), el Consiglio Superiore della Magistratura (Consejo Superior del Poder Judicial, Italia) y la Presidenza del Consiglio dei Ministri (Presidencia del Consejo de Ministros, Italia), por otra parte, en relación con la negativa a declarar la existencia de una relación de empleo público, a tiempo completo o a tiempo parcial, entre PG y el Ministerio de Justicia.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial

3 La cláusula 2 del Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial, titulada «Ámbito de aplicación», establece:

«1. El presente Acuerdo se aplica a los trabajadores a tiempo parcial que tengan un contrato o una relación de trabajo tal como se define en la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro.

[…]»

4 La cláusula 4, apartados 1 y 2, del Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial tiene la siguiente redacción:

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

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

Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada

5 La cláusula 2 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, titulada «Ámbito de aplicación», dispone lo siguiente:

«1. El presente Acuerdo se aplica a los trabajadores con un trabajo de duración determinada cuyo contrato o relación laboral esté definido por la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro.

[…]»

6 La cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, titulada «Principio de no discriminación», establece:

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

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

[…]»

7 A tenor de la cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, titulada «Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva»:

«1. A efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales y conforme a la legislación, los acuerdos colectivos y las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales, cuando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los abusos, introducirán de forma que se tengan en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas:

a) razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales;

b) la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada;

c) el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.

2. Los Estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, cuando resulte sea necesario, determinarán en qué condiciones los contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada:

a) se considerarán “sucesivos”;

b) se considerarán celebrados por tiempo indefinido.»

Directiva 2003/88

8 El artículo 7 de la citada Directiva, que lleva por título «Vacaciones anuales», dispone:

«1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores dispongan de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, de conformidad con las condiciones de obtención y concesión establecidas en las legislaciones y/o prácticas nacionales.

2. El período mínimo de vacaciones anuales retribuidas no podrá ser sustituido por una compensación financiera, excepto en caso de conclusión de la relación laboral.»

Derecho italiano

9 El artículo 106 de la Constitución italiana contiene disposiciones fundamentales relativas al acceso a la carrera judicial:

«El nombramiento de los jueces tendrá lugar mediante oposición.

La Ley de Organización del Poder Judicial podrá admitir el nombramiento, incluso por elección, de jueces honorarios para todas las funciones que se confieren a los jueces individuales.

[…]»

10 En la versión aplicable a los hechos del asunto principal, la legge n. 374 — Istituzione del giudice di pace (Ley n.º 374, relativa a la Institución del Juez de Paz), de 21 de noviembre de 1991 (suplemento ordinario de la GURI n.º 278, de 27 de noviembre de 1991, p. 5; en lo sucesivo, «Ley n.º 374/1991»), dispone:

«Artículo 1

Institución y funciones del juez de paz

1. Se instituye la figura del juez de paz, el cual ejercerá funciones jurisdiccionales en materia civil y penal y la función de conciliación en materia civil conforme a las normas de la presente Ley.

2. El cargo de juez de paz será ocupado por un juez honorario perteneciente al orden judicial.

[…]

Artículo 4

Nombramiento

1. Los jueces honorarios llamados a ocupar el cargo de juez de paz serán nombrados mediante decreto del presidente de la República, previa deliberación del Consejo Superior del Poder Judicial a propuesta del consejo judicial territorialmente competente, integrado por cinco representantes designados, de común acuerdo, por los consejos del colegio de abogados y fiscales de la circunscripción del tribunal de apelación.

[…]

Artículo 10

Deberes del juez de paz

1. El juez de paz estará obligado a cumplir los deberes establecidos para los jueces de carrera. […]

[…]

Artículo 11

Indemnizaciones correspondientes al juez de paz

1. El cargo de juez de paz es honorario.

2. Los jueces que ejerzan la función de juez de paz percibirán una indemnización de 70 000 [liras italianas (ITL) (unos 35 euros)] por cada vista civil o penal, aunque no se trate de una vista oral, y por la colocación de precintos, y de 110 000 [ITL (unos 55 euros)] por cualquier otro procedimiento atribuido y concluido o archivado.

3. También percibirán una indemnización de 500 000 ITL (aproximadamente 250 euros) por cada mes de servicio efectivo en concepto de reembolso de los gastos por actividades de formación, actualización y por la prestación de los servicios generales de la función.

[…]

4 *bis*. Las indemnizaciones previstas en el presente artículo podrán acumularse con las pensiones y las prestaciones por extinción de la relación laboral, cualquiera que sea su denominación.

4 *ter*. Las indemnizaciones previstas en el presente artículo no podrán superar en ningún caso la cantidad de 72 000 euros brutos anuales.»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

11 PG ejerció ininterrumpidamente la función de Giudice di pace (juez de paz) desde el 3 de julio de 2002 hasta el 31 de mayo de 2016.

12 En el marco del litigio principal, PG, que afirma que los jueces de paz y los jueces de carrera realizan funciones idénticas, solicitó que se declarase su derecho a disfrutar del estatuto jurídico de empleado público, a tiempo completo o a tiempo parcial, de la judicatura. PG solicitó asimismo que se restituyeran sus derechos económicos y sociales y en materia de pensiones.

13 El órgano jurisdiccional remitente subraya que, según la normativa nacional, a diferencia de la situación de los jueces de carrera, la relación laboral del juez de paz no presenta los elementos característicos de las relaciones laborales de la función pública. De ello resulta que el juez de paz no goza de ninguna forma de protección en materia de prestaciones sociales y pensiones, ni siquiera en lo que respecta a la salud, a la maternidad y a la familia, o de derecho a vacaciones.

14 Sin embargo, según el órgano jurisdiccional remitente, los jueces de paz ejercen funciones jurisdiccionales comparables a las de los jueces de carrera y, en cualquier caso, a las de otros trabajadores de la Administración Pública. El hecho de que la retribución que se abona a los

jueces de paz se califique formalmente de «indemnización» es irrelevante. Las renovaciones indebidas e injustificadas de las relaciones laborales de duración determinada y la prórroga sistemática de los mandatos de los jueces de paz provocan una «perpetuación» de la relación laboral que la Ley italiana califica de honoraria, sin sanción disuasoria efectiva alguna que la evite.

15 En estas circunstancias, el Tribunale amministrativo regionale per l'Emilia Romagna (Tribunal Regional de lo Contencioso-Administrativo de Emilia-Romaña, Italia) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Se oponen los artículos 20, 21, 31, 33 y 34 de la [Carta] y las [cláusulas 2 y 4 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura en el anexo de la Directiva 1999/70], [la cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial que figura en el anexo de la Directiva 97/81], el artículo 7 de la Directiva [2003/88] y los artículos 1 y 2, apartado 2, letra a), de la Directiva [2000/78] a la aplicación de una normativa nacional, como la italiana recogida en la [Ley n.º 374/91] y en el Decreto Legislativo 92/2016, tal como ha sido interpretada por reiterada jurisprudencia, conforme a la cual los jueces de paz, en su condición de jueces honorarios, no solo no están equiparados en cuanto respecta al tratamiento económico, a las prestaciones sociales y a las pensiones a los jueces de carrera, sino que además están completamente excluidos de cualquier forma de tutela en materia de prestaciones sociales y pensiones garantizada a los empleados públicos?

2) ¿Se oponen los principios del Derecho de la Unión Europea de autonomía e independencia de la función jurisdiccional y, en particular, el artículo 47 de la [Carta] a la aplicación de una normativa nacional, como la italiana, conforme a la cual los jueces de paz, en su condición de jueces honorarios, no solo no están equiparados en cuanto respecta al tratamiento económico, a las prestaciones sociales y a las pensiones a los jueces de carrera, sino que además están completamente excluidos de cualquier forma de tutela en materia de prestaciones sociales y pensiones garantizada a los empleados públicos?

3) ¿Se opone la cláusula 5 del [Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada] a la aplicación de una normativa nacional como la italiana, conforme a la cual la relación laboral de duración determinada de los jueces de paz en cuanto jueces honorarios, originalmente fijada en ocho años (cuatro más cuatro), pueda ser objeto de sucesivas prórrogas de cuatro años sin que se establezca una sanción efectiva y disuasoria como alternativa a su conversión en relación laboral por tiempo indefinido?»

16 A raíz del pronunciamiento de la sentencia de 16 de julio de 2020, Governo della Repubblica italiana (Estatuto de los jueces de paz italianos) (C-658/18, EU:C:2020:572), el Tribunal de Justicia preguntó al Tribunale amministrativo regionale per l'Emilia Romagna (Tribunal Regional de lo Contencioso-Administrativo de Emilia-Romaña) si, a la luz de dicha sentencia, deseaba mantener su petición de decisión prejudicial.

17 El 28 de octubre de 2020, el órgano jurisdiccional remitente comunicó que mantenía dicha petición, basándose en que el Tribunal de Justicia no se había pronunciado sobre todas las incompatibilidades entre el Derecho de la Unión y la normativa interna controvertida. Dicho órgano jurisdiccional señaló la importancia de que el Tribunal de Justicia examinara en profundidad las funciones ejercidas por el juez de paz en el ordenamiento jurídico italiano, ya que no hacerlo podía comportar un margen de apreciación demasiado amplio para el órgano jurisdiccional nacional.

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre la admisibilidad de las cuestiones prejudiciales

18 Debe recordarse que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, dentro del marco de la cooperación entre este y los órganos jurisdiccionales nacionales establecida por el artículo 267 TFUE, corresponde exclusivamente al juez nacional que conoce del litigio y que ha de asumir la responsabilidad de la decisión judicial que debe adoptarse apreciar, a la luz de las particularidades del asunto, tanto la necesidad de una decisión prejudicial para poder dictar sentencia como la pertinencia de las cuestiones que plantea al Tribunal de Justicia. Por consiguiente, cuando las cuestiones planteadas se refieran a la interpretación del Derecho de la Unión, el Tribunal de Justicia está, en principio, obligado a pronunciarse (sentencia de 17 de septiembre de 2020, Burgo Group, C-92/19, EU:C:2020:733, apartado 39 y jurisprudencia citada).

19 De ello se desprende que las cuestiones relativas al Derecho de la Unión gozan de una presunción de pertinencia. La negativa del Tribunal de Justicia a pronunciarse sobre una cuestión prejudicial planteada por un órgano jurisdiccional nacional solamente está justificada cuando resulte evidente que la interpretación del Derecho de la Unión solicitada no guarda relación alguna con la realidad ni con el objeto del litigio principal, cuando el problema sea de naturaleza hipotética o cuando el Tribunal de Justicia no disponga de los elementos de hecho y de Derecho necesarios para dar una respuesta útil a las cuestiones que se le hayan planteado (sentencia de 17 de septiembre de 2020, Burgo Group, C-92/19, EU:C:2020:733, apartado 40 y jurisprudencia citada).

20 A este respecto, con el fin de que el Tribunal de Justicia pueda proporcionar una interpretación del Derecho de la Unión que sea útil para el juez nacional, el artículo 94, letra c), del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia exige, en particular, que la petición de decisión prejudicial contenga la indicación de las razones que han llevado al órgano jurisdiccional remitente a preguntarse sobre la interpretación o la validez de determinadas disposiciones del Derecho de la Unión, así como de la relación que a su juicio existe entre dichas disposiciones y la normativa nacional aplicable en el litigio principal.

21 En cuanto a la primera cuestión prejudicial, la resolución de remisión no cumple con estas exigencias.

22 En efecto, la resolución de remisión no permite comprender las razones por las que los artículos 33 y 34 de la Carta y las disposiciones de la Directiva 2000/78 se oponen a una normativa nacional en virtud de la cual, tal como la interpreta la jurisprudencia nacional, los jueces de paz, en su condición de jueces honorarios, no disfrutan del mismo régimen económico y en materia de prestaciones sociales y pensiones que los jueces de carrera, quedando así excluidos de toda forma de protección en materia de prestaciones sociales y pensiones de las que disfrutan los trabajadores del sector público.

23 En cuanto a la segunda cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente no expone las razones que le han llevado a cuestionar la compatibilidad de la normativa controvertida con los principios de autonomía y de independencia de las funciones jurisdiccionales ejercidas por los jueces de paz. El órgano jurisdiccional remitente se limita, en efecto, a indicar que la imparcialidad y la independencia del juez exigen el reconocimiento a todos los jueces de derechos fundamentales como la continuidad del servicio, un régimen económico adecuado y el respeto del derecho de defensa en los procedimientos disciplinarios y paradisciplinarios.

24 De ello se deduce que el Tribunal de Justicia no dispone de los elementos de hecho o de Derecho necesarios para responder de manera útil a una parte de la primera cuestión prejudicial y a la segunda cuestión prejudicial.

25 De lo anterior resulta que procede declarar la inadmisibilidad, por un lado, de la primera cuestión prejudicial en lo que se refiere a la interpretación de los artículos 33 y 34 de la Carta y de la Directiva 2000/78 y, por otro, de la segunda cuestión prejudicial en su totalidad.

Primera cuestión prejudicial

26 Con carácter preliminar, debe entenderse que el órgano jurisdiccional remitente, mediante su primera cuestión prejudicial, no solicita una interpretación autónoma de los artículos 20, 21 y 31 de la Carta, a los que se refiere únicamente en apoyo de la petición de interpretación de la Directiva 2003/88, del Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial y del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada.

27 De este modo, mediante esta cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 7 de la Directiva 2003/88, la cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial y la cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional que no establece para el juez de paz el derecho a disfrutar ni de treinta días de vacaciones anuales retribuidas ni de un régimen de prestaciones sociales y pensiones dependientes de la relación laboral como el establecido para los jueces de carrera.

28 Como se ha señalado en el apartado 13 anterior, el órgano jurisdiccional remitente afirma que la relación laboral de los jueces de carrera es una relación de empleo público, lo que no ocurre con la de los jueces de paz, calificada de «honoraria» por la normativa controvertida. En estas circunstancias, los jueces de paz, al igual que PG, se ven privados de todo derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas y de toda forma de protección en materia de prestaciones sociales y pensiones, incluso en lo que respecta a la salud, a la maternidad y a la familia.

29 A este respecto, de los autos que obran en poder del Tribunal de Justicia se desprende que la relación laboral de los jueces de paz difiere de la de los jueces de carrera en varios elementos esenciales, a saber, la selección, la posición en el sistema organizativo de la Administración Pública, el régimen de incompatibilidades y de exclusividad que conlleva el servicio, la remuneración, la duración de la relación, así como el carácter pleno y exclusivo de las funciones.

30 De entrada, procede recordar que, en su sentencia de 16 de julio de 2020, Governo della Repubblica italiana (Estatuto de los jueces de paz italianos) (C-658/18, EU:C:2020:572), el Tribunal de Justicia declaró, en esencia, que el concepto de «trabajador con contrato de duración determinada» que figura en la cláusula 2, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que engloba a un juez de paz, nombrado para un período limitado, que, en el marco de sus funciones, realiza prestaciones reales y efectivas, que no son meramente marginales ni accesorias, y por las que percibe indemnizaciones de carácter retributivo, extremo que, no obstante, corresponde comprobar al juez remitente.

31 De ello se deduce que, en el caso de autos, corresponde al órgano jurisdiccional remitente determinar, en último término, si PG está comprendido en el concepto de «trabajador con contrato de duración determinada» en el sentido del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada o de «trabajador a tiempo parcial» en el sentido del Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial.

32 Es preciso recordar que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada recoge la prohibición de tratar, por lo que respecta a las condiciones de trabajo, a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de ejercer una actividad en virtud de un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas [sentencia de 16 de julio de 2020, Governo della Repubblica italiana (Estatuto de los jueces de paz italianos), C-658/18, EU:C:2020:572, apartado 136].

33 Asimismo, de conformidad con el objetivo de eliminar la discriminación entre trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a tiempo completo, la cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial se opone, por lo que respecta a las condiciones de empleo, a que se trate a los trabajadores a tiempo parcial de una manera menos favorable que a los trabajadores a tiempo completo comparables por el simple motivo de que trabajen a tiempo parcial, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.

34 Dado que el tenor de la cláusula 4, apartados 1 y 2, del Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial y el de la cláusula 4, apartados 1 y 2, del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada son, en esencia, idénticos, procede señalar que las consideraciones expresadas en relación con una de estas disposiciones son igualmente válidas, *mutatis mutandis*, con respecto a la otra.

35 El Tribunal de Justicia ha declarado que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada tiene por objeto aplicar el principio de no discriminación a los trabajadores con contrato de duración determinada con la finalidad de impedir que una relación laboral de esta naturaleza sea utilizada por un empleador para privar a dichos trabajadores de derechos reconocidos a los trabajadores con contrato de duración indefinida [sentencia de 16 de julio de 2020, Governo della Repubblica italiana (Estatuto de los jueces de paz italianos), C-658/18, EU:C:2020:572, apartado 137].

36 Por lo que respecta a las «condiciones de trabajo» a las que se refiere la cláusula 4 de dicho Acuerdo Marco, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que estas condiciones incluyen las relativas a la retribución y a las pensiones dependientes de la relación de trabajo, con exclusión de las condiciones relativas a las pensiones que se derivan de un régimen legal de seguridad social (sentencia de 15 de abril de 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, apartado 134).

37 Corresponde al órgano jurisdiccional remitente determinar si el régimen de prestaciones sociales y pensiones controvertido en el litigio principal está comprendido en el ámbito de aplicación de la cláusula 4 de dicho Acuerdo Marco.

38 Por otra parte, dado que las «condiciones de trabajo», en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, engloban los elementos constitutivos de la retribución, incluido el nivel de tales elementos, el derecho a vacaciones anuales retribuidas y las condiciones relativas a las pensiones de jubilación dependientes de la relación laboral, incumbe al órgano jurisdiccional remitente determinar si, habida cuenta de un conjunto de

factores, como la naturaleza del trabajo, los requisitos de formación y las condiciones laborales, la actividad jurisdiccional de PG en el ejercicio de las funciones de juez de paz era comparable a la de un juez de carrera [véase, en este sentido, la sentencia de 16 de julio de 2020, Governo della Repubblica italiana (Estatuto de los jueces de paz italianos), C-658/18, EU:C:2020:572, apartados 143 a 147].

39 Si se demuestra que un juez de paz, como PG, se encuentra, a la luz de la cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, en una situación comparable a la de los jueces de carrera, aún debe comprobarse si existe una razón objetiva que justifique la existencia de una diferencia de trato.

40 Sobre este particular, cabe recordar que, según reiterada jurisprudencia, debe entenderse que el concepto de «razones objetivas», a efectos de la cláusula 4, apartado 1, de dicho Acuerdo Marco, no permite justificar una diferencia de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores fijos por el hecho de que tal diferencia esté prevista en una norma general o abstracta, como una ley o un convenio colectivo [sentencia de 16 de julio de 2020, Governo della Repubblica italiana (Estatuto de los jueces de paz italianos), C-658/18, EU:C:2020:572, apartado 150 y jurisprudencia citada].

41 Según jurisprudencia igualmente reiterada, este concepto requiere que la desigualdad de trato observada esté justificada por la existencia de elementos precisos y concretos que caractericen la condición de trabajo de que se trate, en el contexto específico en que se enmarca y con arreglo a criterios objetivos y transparentes, a fin de verificar si dicha desigualdad responde a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto. Tales elementos pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran los contratos de duración determinada y en las características inherentes a estas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro [sentencia de 16 de julio de 2020, Governo della Repubblica italiana (Estatuto de los jueces de paz italianos), C-658/18, EU:C:2020:572, apartado 151].

42 El Tribunal de Justicia declaró, en el apartado 156 de la sentencia de 16 de julio de 2020, Governo della Repubblica italiana (Estatuto de los jueces de paz italianos) (C-658/18, EU:C:2020:572), en relación con la existencia de una oposición inicial especialmente concebida para los jueces de carrera a efectos del acceso a la judicatura (que no se exige a los jueces de paz), que, habida cuenta del margen de apreciación del que disponen para organizar sus propias Administraciones Públicas, los Estados miembros pueden, en principio, determinar requisitos de acceso a la judicatura y condiciones de trabajo aplicables tanto a los jueces de carrera como a los jueces de paz, sin infringir por ello la Directiva 1999/70 ni el Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada.

43 Sin embargo, a pesar de la existencia de ese margen de apreciación, la aplicación de los criterios que los Estados miembros establezcan debe efectuarse de manera transparente y poder ser controlada para evitar todo trato desfavorable a los trabajadores con contrato de duración determinada sin otra base que la duración de los contratos o de las relaciones de servicio que justifican su antigüedad o su experiencia profesional [sentencia de 16 de julio de 2020, Governo della Repubblica italiana (Estatuto de los jueces de paz italianos), C-658/18, EU:C:2020:572, apartado 157].

44 Esa diferencia de trato puede estar justificada, en el sentido de la cláusula 4, apartados 1 o 4, del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, cuando resulte de la necesidad de tener en cuenta requisitos objetivos relativos a la plaza que el procedimiento de selección tiene por objeto proveer y que son ajenos a la duración determinada de la relación de servicio que vincula al trabajador con su empleador. A este respecto, es preciso considerar que ciertas diferencias de trato entre trabajadores fijos seleccionados tras una oposición y trabajadores con contrato de duración determinada contratados tras un procedimiento distinto del previsto para los trabajadores fijos pueden, en principio, estar justificadas por las diferencias en las cualificaciones requeridas y la naturaleza de las funciones cuya responsabilidad deben asumir [sentencia de 16 de julio de 2020, Governo della Repubblica italiana (Estatuto de los jueces de paz italianos), C-658/18, EU:C:2020:572, apartado 158 y 159].

45 Así, el Tribunal de Justicia ha declarado que los objetivos alegados por el Gobierno italiano, consistentes en reflejar las diferencias en el ejercicio profesional entre un juez de paz y un juez de carrera, pueden constituir una «razón objetiva», en el sentido de la cláusula 4, apartados 1 o 4, del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, en la medida en que respondan a una necesidad auténtica, permitan alcanzar el objetivo perseguido y resulten indispensables al efecto [sentencia de 16 de julio de 2020, Governo della Repubblica italiana (Estatuto de los jueces de paz italianos), C-658/18, EU:C:2020:572, apartado 160].

46 A este respecto, el Tribunal de Justicia ha considerado que las diferencias entre los procedimientos de selección de los jueces de paz y de los jueces de carrera y, en particular, la especial importancia concedida en el ordenamiento jurídico nacional y, más concretamente, en el artículo 106, párrafo primero, de la Constitución italiana, a las oposiciones específicamente concebidas para la selección de jueces de carrera parecen indicar una especial naturaleza de las funciones cuya responsabilidad deben asumir estos últimos y un distinto nivel de las cualificaciones requeridas para llevar a cabo tales funciones. En cualquier caso, corresponde al órgano jurisdiccional remitente apreciar, a tal fin, los elementos cualitativos y cuantitativos disponibles en relación con las funciones ejercidas por los jueces de paz y los jueces de carrera, las obligaciones horarias y las multas coercitivas a las que están sometidos, así como, en general, el conjunto de circunstancias y hechos pertinentes [véase, en este sentido, la sentencia de 16 de julio de 2020, Governo della Repubblica italiana (Estatuto de los jueces de paz italianos), C-658/18, EU:C:2020:572, apartado 161].

47 Así, de esta jurisprudencia se desprende que la existencia de una oposición inicial especialmente concebida para los jueces de carrera con el fin de acceder a la judicatura, que no es inherente al nombramiento de los jueces de paz, permite la posibilidad de que no gocen de todos los derechos de los jueces de carrera.

48 No obstante, procede señalar que, teniendo en cuenta dicha jurisprudencia y, en particular, las comprobaciones que son de su exclusiva competencia, de conformidad con la sentencia de 16 de julio de 2020, Governo della Repubblica italiana (Estatuto de los jueces de paz italianos) (C-658/18, EU:C:2020:572), apartado 161, y que han sido recordadas en el apartado 46 de la presente sentencia, el órgano jurisdiccional remitente indicó, en esencia, que la diferencia entre los procedimientos de acceso a la judicatura aplicables a estas dos categorías de trabajadores no puede justificar la exclusión de los jueces honorarios del disfrute de vacaciones anuales retribuidas y del régimen de prestaciones sociales y pensiones del que gozan los jueces de carrera en una situación comparable.

49 Por lo que respecta, en particular, al derecho a vacaciones, procede recordar que, de conformidad con el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88, «los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores dispongan de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas».

50 Además, de los términos de la Directiva 2003/88 y de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia resulta que, si bien corresponde a los Estados miembros establecer los requisitos para el ejercicio y la aplicación del derecho a vacaciones anuales retribuidas, estos no pueden supeditar a ningún tipo de requisito la propia constitución de este derecho, que se deriva directamente de la citada Directiva (sentencia de 25 de junio de 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria e Iccrea Banca SpA, C-762/18 y C-37/19, EU:C:2020:504, apartado 56 y jurisprudencia citada).

51 Por lo demás, procede recordar que, con arreglo al apartado 2 de la cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial, cuando resulte adecuado, se aplicará el principio de *pro rata temporis*.

52 De este modo, el Tribunal de Justicia ha declarado que el Derecho de la Unión no se opone al cálculo de una pensión de jubilación conforme al principio de *pro rata temporis* en caso de trabajo a tiempo parcial (véase, en este sentido, la sentencia de 23 de octubre de 2003, Schönheit y Becker, C-4/02 y C-5/02, EU:C:2003:583, apartados 90 y 91), ni a que las vacaciones anuales retribuidas se calculen conforme al mismo principio (véanse, en este sentido, las sentencias de 22 de abril de 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, apartado 33, y de 8 de noviembre de 2012, Heimann y Toltschin, C-229/11 y C-230/11, EU:C:2012:693, apartado 36). En efecto, en los asuntos que dieron lugar a las sentencias mencionadas, la toma en consideración de la duración de la jornada laboral reducida en relación con la del trabajador a tiempo completo constituía un criterio objetivo que permitía una reducción proporcionada de los derechos de los trabajadores afectados (sentencia de 5 de noviembre de 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-476/12, EU:C:2014:2332, apartados 23 y 24).

53 Por lo tanto, sin perjuicio de las comprobaciones que son competencia exclusiva del órgano jurisdiccional nacional, procede considerar que, si bien determinadas diferencias de trato pueden estar justificadas por las diferencias de cualificación requeridas y por la naturaleza de las tareas cuya responsabilidad deben asumir los jueces de carrera, la exclusión de todo derecho a vacaciones y de toda forma de protección en materia de prestaciones sociales y pensiones en relación con los jueces de paz no puede admitirse a la luz de la cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada ni de la cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial.

54 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la primera cuestión prejudicial que el artículo 7 de la Directiva 2003/88, la cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial y la cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional que no establece para el juez de paz el derecho a disfrutar ni de treinta días de vacaciones anuales retribuidas ni de un régimen de prestaciones sociales y pensiones dependientes de la relación laboral como el establecido para los jueces de carrera, siempre que el juez de paz esté comprendido en el concepto de «trabajador a tiempo parcial» en el sentido del Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial o de «trabajador de duración determinada» en el sentido del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada y se encuentre en una situación comparable a la de un juez de carrera.

Tercera cuestión prejudicial

55 Mediante su tercera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si la cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional conforme a la cual una relación laboral de duración determinada puede ser objeto de un máximo de tres renovaciones sucesivas, de cuatro años cada una, por un período total que no exceda de dieciséis años, sin que se establezca la posibilidad de sancionar de manera efectiva y disuasoria la renovación abusiva de relaciones laborales.

56 En primer lugar, procede recordar que la cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada establece que los Estados miembros deben adoptar medidas relativas al número de sucesivas renovaciones de los contratos o de las relaciones laborales de duración determinada o a la duración máxima total de tales contratos o relaciones laborales.

57 Pues bien, debe señalarse que la normativa italiana aplicable al litigio principal efectivamente contemplaba un límite al número de renovaciones sucesivas y a la duración máxima de dichos contratos de duración determinada.

58 A este respecto, según reiterada jurisprudencia, si bien los Estados miembros disponen de un margen de apreciación en cuanto a las medidas de prevención de los abusos, no pueden poner en peligro el objetivo o el efecto útil del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada [véase, en este sentido, la sentencia de 11 de febrero de 2021, M. V. y otros (Sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sector público), C-760/18, EU:C:2021:113, apartado 56].

59 En segundo lugar, procede examinar si la sanción de un eventual abuso responde a los requisitos establecidos en la cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, en el supuesto de que la normativa italiana no permita la transformación de la relación laboral en un contrato de duración indefinida.

60 De reiterada jurisprudencia se desprende que la cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada no impone a los Estados miembros la obligación de convertir en contratos por tiempo indefinido los contratos de trabajo de duración determinada (auto de 12 de diciembre de 2013, Papalia, C-50/13, no publicado, EU:C:2013:873, apartado 16), ni enuncia sanciones específicas en caso de que se compruebe la existencia de abusos [sentencia de 11 de febrero de 2021, M. V. y otros (Sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sector público), C-760/18, EU:C:2021:113, EU:C:2021:113, apartado 57].

61 Por lo tanto, corresponde a las autoridades nacionales adoptar medidas proporcionadas, eficaces y disuasorias para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en virtud del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, que pueden prever, a tal fin, la transformación de contratos de duración determinada en contratos por tiempo indefinido. No obstante, cuando se haya producido una utilización abusiva de sucesivas relaciones laborales de duración determinada, es indispensable poder aplicar alguna medida con objeto de sancionar debidamente dicho abuso y eliminar las consecuencias de la infracción [sentencia de 11 de febrero de 2021, M. V. y otros (Sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sector público), C-760/18, EU:C:2021:113, apartados 57 a 59].

62 Sin embargo, para que pueda considerarse conforme con el Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada una normativa nacional como la controvertida en el asunto principal, que solo en el sector público prohíbe transformar en contrato de trabajo por tiempo indefinido una sucesión de contratos de duración determinada, el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trate debe contener, en dicho sector, otra medida efectiva para evitar y sancionar, en su caso, la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada (sentencia de 7 de marzo de 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, apartado 34 y jurisprudencia citada).

63 Dado que no corresponde al Tribunal de Justicia pronunciarse sobre la interpretación de disposiciones de Derecho interno, incumbe al órgano jurisdiccional remitente apreciar si los requisitos de aplicación y la ejecución efectiva de las disposiciones pertinentes del Derecho interno son apropiados para evitar y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada [sentencia de 11 de febrero de 2021, M. V. y otros (Sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sector público), C-760/18, EU:C:2021:113, apartado 61].

64 En el caso de autos, de la información facilitada por el órgano jurisdiccional remitente se desprende que ninguna disposición del ordenamiento jurídico italiano permite sancionar de manera efectiva y disuasoria la renovación abusiva de relaciones laborales de duración determinada en el sentido de la cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada.

65 Pues bien, la inexistencia de toda sanción no parece que pueda evitar y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

66 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la tercera cuestión prejudicial que la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional conforme a la cual una relación laboral de duración determinada puede ser objeto de un máximo de tres renovaciones sucesivas, de cuatro años cada una, por un período total que no exceda de dieciséis años, sin que se establezca la posibilidad de sancionar de manera efectiva y disuasoria la renovación abusiva de relaciones laborales.

Costas

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

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

1) **El artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, la cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial, celebrado el 6 de junio de 1997, que figura en el anexo de la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES, en su versión modificada por la Directiva**

98/23/CE del Consejo, de 7 de abril de 1998, y la cláusula 4 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, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional que no establece para el juez de paz el derecho a disfrutar ni de treinta días de vacaciones anuales retribuidas ni de un régimen de prestaciones sociales y pensiones dependientes de la relación laboral como el establecido para los jueces de carrera, siempre que el juez de paz esté comprendido en el concepto de «trabajador a tiempo parcial» en el sentido del Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial o de «trabajador de duración determinada» en el sentido del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada y se encuentre en una situación comparable a la de un juez de carrera.

2) **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, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional conforme a la cual una relación laboral de duración determinada puede ser objeto de un máximo de tres renovaciones sucesivas, de cuatro años cada una, por un período total que no exceda de dieciséis años, sin que se establezca la posibilidad de sancionar de manera efectiva y disuasoria la renovación abusiva de relaciones laborales.**

Firmas