Recopilación de la Jurisprudencia

CONCLUSIONES DE LA ABOGADA GENERAL
SRA. JULIANE KOKOTT
presentadas el 5 de junio de 2025 [1]

Asunto C-543/23 [Gnattai] [i]

AR
contra
Ministero dell'Istruzione e del Merito,
con intervención de:
Anief — Associazione Professionale e Sindacale

[Petición de decisión prejudicial planteada por el Tribunale civile di Padova (Tribunal Civil de Padua, Italia)]

«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 1999/70/CE — Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada — Cláusula 4, punto 1 — Conceptos de "relación laboral de duración determinada" y de "condiciones de trabajo" — Sector público — Profesores — Contratación de duración determinada en centros de enseñanza equiparados — Nombramiento como funcionario de carrera mediante un procedimiento de selección por méritos — Determinación de la antigüedad — Clasificación en la categoría retributiva — Norma nacional que no tiene en cuenta los períodos de servicio anteriores cumplidos en centros de enseñanza equiparados — Diferentes empleadores —Diferencia de trato — Artículos 20 y 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea»

I. Introducción

1. La presente petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de la cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999 (en lo sucesivo, «Acuerdo Marco»), anexo a 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, [2] y de los artículos 20 y 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»).

[1] Lengua original: alemán.

[i] La denominación del presente asunto es ficticia. No se corresponde con el nombre de ninguna parte en el procedimiento.

[2] DO 1999, L 175, p. 43.

2. Con ello, se vuelve a plantear en la jurisprudencia la cuestión de la diferencia de trato de los profesores empleados anteriormente *con un contrato de duración determinada*, con ocasión de su nombramiento como funcionarios de carrera o contratación en centros educativos públicos de Italia, en relación con los profesores empleados en ellos *con carácter indefinido*. [3]

3. El litigio principal versa sobre si los períodos de servicio cumplidos por el demandante en virtud de contratos de trabajo de duración determinada en centros educativos privados, denominados «centros de enseñanza equiparados» (*scuole paritarie*), que, en esencia, se asimilan por ley a los centros de enseñanza estatales, deben tenerse en cuenta para determinar la antigüedad y, por tanto, la clasificación salarial tras la contratación (indefinida) en estos centros de enseñanza estatales.

4. La legislación italiana establece expresamente que los períodos de servicio cumplidos en determinados centros educativos, incluidos los no estatales, deben tenerse en cuenta a la hora de determinar la antigüedad y la clasificación salarial al contratar personal para un centro de enseñanza estatal. Sin embargo, no sucede lo mismo con los períodos de servicio anteriores cumplidos en centros de enseñanza equiparados. En cambio, el Derecho italiano reconoce, para el período controvertido, la equivalencia de las actividades desarrolladas en centros educativos públicos y en centros de enseñanza equiparados. Según el órgano jurisdiccional remitente, los profesores de los dos grupos de comparación tienen las mismas funciones, las mismas obligaciones profesionales y deben acreditar las mismas competencias en relación con la materia impartida y las mismas competencias pedagógicas, metodológico-didácticas, organizativo-relacionales y de investigación.

5. Esto llevó al órgano jurisdiccional remitente a preguntar al Tribunal de Justicia si las diferenciaciones a este respecto, declaradas legales y constitucionales por la Corte suprema di cassazione (Tribunal Supremo de Casación, Italia) y la Corte costituzionale (Tribunal Constitucional, Italia), con arreglo a las normas italianas pertinentes son compatibles con la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo Marco y con los artículos 20 y 21, apartado 1, de la Carta.

6. La cuestión principal que aquí se plantea es si la cláusula 4, punto 1, en relación con la cláusula 3, puntos 1 y 2, del Acuerdo Marco es aplicable. Por un lado, esto depende de si también puede considerarse que existe una diferencia de trato en el sentido de estas disposiciones cuando los profesores que se comparan están o han estado contratados por diferentes empleadores o empresarios y sobre la base de diferentes normas (de Derecho privado o público). Por otro lado, dicha diferencia de trato podría descartarse si la falta de reconocimiento de los períodos de servicio anteriores se basa en una disposición legal que afecta por igual a *todos* los antiguos empleados (de duración determinada y por tiempo indefinido) de centros de enseñanza equiparados. En caso de considerar que la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo Marco no es aplicable, debe analizarse si lo son los artículos 20 y 21, apartado 1, de la Carta, [4] si existe una diferencia de trato según los criterios generales allí previstos y, en caso afirmativo, si existe una justificación objetiva para ello. En este contexto, deben determinarse los grupos de comparación pertinentes para aclarar si los respectivos profesores se encuentran o se encontraban al menos en una situación comparable. Por lo tanto, el Tribunal de Justicia tiene la oportunidad de aclarar su jurisprudencia anterior a este respecto.

[3] Véanse las sentencias de 17 de octubre de 2024, Lufoni (C-322/23, EU:C:2024:900); de 30 de noviembre de 2023, Ministero dell'Istruzione e INPS (C-270/22, EU:C:2023:933), y de 20 de septiembre de 2018, Motter (C-466/17, EU:C:2018:758), en las que el Tribunal de Justicia declaró que la diferencia de trato de los profesores con contrato de duración determinada en la determinación de la antigüedad, que se basaba en otras disposiciones de la legislación aquí controvertida, era contraria al Derecho de la Unión.

[4] En sentido negativo, sentencia de 22 de enero de 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26), apartados 56 y ss., por no concurrir el concepto de «aplicación del Derecho de la Unión» en el sentido del artículo 51, apartado 1, de la Carta.

II. Marco jurídico

A. Derecho de la Unión

7. El considerando 14 de la Directiva 1999/70 reza:

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

8. El párrafo tercero del preámbulo del Acuerdo Marco señala:

«El presente Acuerdo establece los principios generales y los requisitos mínimos relativos al trabajo de duración determinada, reconociendo que su aplicación detallada debe tener en cuenta la realidad de las situaciones nacionales, sectoriales y estacionales específicas. Ilustra la voluntad de los interlocutores sociales de establecer un marco general para garantizar la igualdad de trato a los trabajadores con un contrato de duración determinada, protegiéndolos contra la discriminación, y con el fin de utilizar contratos laborales de duración determinada sobre una base aceptable para los empresarios y los trabajadores.»

9. La cláusula 1 del Acuerdo Marco señala:

«El objeto del presente Acuerdo Marco es:

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

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

10. La cláusula 2, punto 1, del Acuerdo Marco establece:

«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.»

11. La cláusula 3 del Acuerdo Marco reza:

«A efectos del presente Acuerdo, se entenderá por

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

2. "trabajador con contrato de duración indefinida comparable": un trabajador con un contrato o relación laboral de duración indefinido, en el mismo centro de trabajo, que realice un trabajo u ocupación idéntico o similar, teniendo en cuenta su cualificación y las tareas que desempeña.

   En caso de que no exista ningún trabajador fijo comparable en el mismo centro de trabajo, la comparación se efectuará haciendo referencia al convenio colectivo aplicable o, en caso de no existir ningún convenio colectivo aplicable, y de conformidad con la legislación, a los convenios colectivos o prácticas nacionales.»

12. La cláusula 4, punto 1, del Acuerdo Marco señala:

«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.»

B. Derecho italiano

13. El artículo 485 del decreto legislativo n. 297 — Approvazione del testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado (Decreto Legislativo n.º 297, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales Aplicables en Materia de Enseñanza, relativas a las escuelas de cualquier tipo y grado) de 16 de abril de 1994[5] (en lo sucesivo, «Decreto Legislativo n.º 297/1994») dispone:

«1. Al personal docente de los centros de enseñanza secundaria y artística, del tiempo de servicio prestado en calidad de profesor no incluido en plantilla en dichos centros de enseñanza estatales y asimilados, incluidos los situados en el extranjero, le serán reconocidos como tiempo de servicio prestado en calidad de profesor de plantilla, a efectos jurídicos y económicos, la totalidad de los cuatro primeros años y las dos terceras partes del eventual período adicional, así como, a efectos puramente económicos, la tercera parte restante. Los derechos económicos derivados de este reconocimiento se conservarán y se tendrán en cuenta en todas las categorías de retribución posteriores a la asignada en el momento de dicho reconocimiento.

2. Con la misma finalidad y de igual forma que en el apartado 1, se reconocerá, al personal contemplado en dicho apartado, el tiempo de servicio prestado en escuelas de instituciones estatales para la educación de estudiantes femeninas y el tiempo de servicio prestado como profesor, sea o no en calidad de funcionario de plantilla, en centros de enseñanza primaria estatales u homologados, incluidos los de las instituciones para estudiantes femeninas antes mencionadas y los que se encuentren en el extranjero, en escuelas populares o en centros de enseñanza subvencionados o subsidiarios.

3. Al personal docente de los centros de enseñanza primaria se les reconocerá, con la misma finalidad y límites establecidos en el apartado 1, el tiempo de servicio prestado en calidad de profesor no incluido en la plantilla en centros de enseñanza primaria estatales o de instituciones estatales para la educación de estudiantes femeninas, u homologados, en centros de enseñanza secundaria y artística estatales o asimilados, en escuelas populares o en centros de enseñanza subvencionados o subsidiarios y el tiempo de servicio prestado en calidad de profesor incluido en la plantilla o no en los centros de enseñanza infantil estatales o municipales.»

[5] GURI n.º 115, de 19 de mayo de 1994, suplemento ordinario n.º 79.

14. El artículo 1 de la legge n. 62 — Norme per la parità scolastica e disposizioni sul diritto allo studio e all'istruzione (Ley n.º 62 sobre Normas para la Igualdad Académica y Disposiciones relativas al Derecho a la Enseñanza y a la Formación), de 10 de marzo de 2000[6] (en lo sucesivo, «Ley n.º 62/2000») reza:

«1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 33, párrafo segundo, de la Constitución, el sistema educativo nacional estará constituido por los centros de enseñanza estatales y los centros de enseñanza equiparados privados y municipales. La República se fija como objetivo prioritario ampliar la oferta educativa y generalizar la correspondiente demanda de formación permanente desde la infancia.

2. Se denominan "centros de enseñanza equiparados", a todos los efectos de la legislación vigente, en particular en lo que atañe a la autorización para otorgar titulaciones oficiales con validez legal, las instituciones educativas no estatales, incluidas las municipales que, desde la educación infantil, se ajusten a las disposiciones generales en materia de educación, sean coherentes con la demanda formativa de las familias y se caractericen por cumplir con los requisitos de calidad y eficacia establecidos en los apartados 4, 5 y 6.

3. Los centros de enseñanza equiparados privados tienen garantizada plena libertad en términos de orientación cultural y pedagógico-didáctica. Teniendo en cuenta el concepto educativo del centro, la enseñanza se orientará en los principios liberales consagrados en la Constitución. Dado que los centros de enseñanza equiparados prestan un servicio público, acogerán a todas las personas que acepten su concepto educativo y soliciten su matriculación, incluidos los alumnos y estudiantes con discapacidad. El concepto educativo podrá determinar la orientación cultural o religiosa. Sin embargo, las actividades extraescolares que presupongan o exijan la adhesión a una ideología o confesión religiosa determinada no serán obligatorias para los alumnos.

4. Se reconocerá la equiparación a los centros de enseñanza no estatales que lo soliciten, se comprometan expresamente a aplicar lo dispuesto en los apartados 2 y 3 y cumplan los siguientes requisitos:

a) tener un concepto educativo conforme con los principios de la Constitución y un plan para la oferta educativa que cumpla las normas y reglamentos aplicables; presentar un certificado nombrando a la persona responsable de la administración y publiquen sus balances;

b) disponer de locales, mobiliario y material didáctico adecuados al tipo de centro y conformes con la normativa aplicable;

c) establecer los órganos colegiados del centro educativo que funcionarán sobre la base de una participación democrática;

d) admitir a todos los alumnos cuyos padres lo soliciten, siempre que dispongan de un título de cualificación válido para ser admitidos en el curso al que deseen asistir;

e) aplicar toda la normativa vigente para la integración de alumnos discapacitados o desfavorecidos;

[6] GURI n.º 67, de 21 de marzo de 2000.

f) organizar ciclos completos de enseñanza; no podrá concederse la equiparación para cursos individuales, salvo cuando se introduzcan nuevos ciclos completos de enseñanza, en cuyo caso deberán comenzar por el primer curso;

g) el personal docente deberá poseer un título de capacitación profesional;

h) los contratos individuales de trabajo del personal administrativo y docente deberán cumplir los convenios colectivos nacionales sectoriales.»

15. El artículo 2, apartado 2, del decreto-legge n. 255 — Disposizioni urgenti per assicurare l'ordinato avvio dell'anno scolastico 2001/2002 (Decreto-ley n.º 255, sobre Disposiciones Urgentes para Asegurar el Inicio Ordenado del Curso Escolar 2001/2002), de 3 de julio de 2001, convalidado, con modificaciones, por la Ley n.º 333, de 20 de agosto de 2001[7] (en lo sucesivo, «Decreto-ley n.º 255/2001»), establece lo siguiente a efectos de la inclusión en las listas de reserva permanentes o la promoción en estas:

«Para la elaboración de la lista de clasificación a que se refiere el apartado 1, el personal ya incluido en las listas permanentes que desee que se actualice su clasificación y el personal que solicite su inclusión en la lista por primera vez será clasificado en su respectiva categoría en función de sus cualificaciones, evaluadas de conformidad con lo dispuesto en la tabla del anexo A del [Decreto n.º 123/2000 del Ministerio de Educación]. Los servicios de enseñanza prestados desde el 1 de septiembre de 2000 en los centros de enseñanza equiparados establecidos en la Ley n.º 62/2000, se valorarán de igual forma que el servicio prestado en los centros de enseñanza estatales.»

16. El artículo 1 *bis*, apartado 1, del decreto-legge n. 250 (Decreto-ley n.º 250), de 5 de diciembre de 2005, convalidado por la Ley n.º 27, de 3 de febrero de 2006[8] (en lo sucesivo, «Decreto-ley n.º 250/2005»), reza:

«Los centros de enseñanza no estatales mencionados en la parte II, título VIII, capítulos I, II y III, del texto refundido en aplicación del [Decreto Legislativo n.º 297/1994], de 16 de abril de 1994, incluyen las dos categorías reconocidas en virtud de la [Ley n.º 62/2000], de 10 de marzo de 2000, es decir, tanto centros de enseñanza equiparados como no equiparados reconocidos.»

III. Hechos, cuestiones prejudiciales y procedimiento ante el Tribunal de Justicia

17. El demandante trabajó en un centro de enseñanza equiparado con cinco contratos de duración determinada celebrados desde el año escolar 2002/2003 hasta el 31 de agosto de 2007.

18. El 1 de septiembre de 2008, el demandante fue contratado por tiempo indefinido por el Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR) (Ministerio de Educación, Universidades e Investigación, Italia), actualmente Ministero dell'Istruzione e del Merito (Ministerio de Educación y del Mérito, Italia) (en lo sucesivo, «Ministerio»), a través de las denominadas «listas de reserva». A la hora de determinar su clasificación salarial, no se le reconocieron los períodos de servicio prestados con anterioridad en el centro de enseñanza equiparado, por entender que el artículo 485 del Decreto Legislativo n.º 297/1994 solo reconoce, a efectos de la reconstitución de la carrera profesional y, por tanto, de la determinación del nivel

7 GURI n.º 193, de 21 de agosto de 2001.

8 GURI n.º 29, de 4 de febrero de 2006.

salarial inicial, los servicios prestados en centros de enseñanza estatales y en centros privados de enseñanza primaria homologados, en centros de enseñanza secundaria asimilados, en centros de enseñanza subvencionados o subsidiarios, en escuelas populares y en instituciones estatales para la educación de estudiantes femeninas.

19. En su recurso interpuesto ante el órgano jurisdiccional remitente, el Tribunale civile di Padova (Tribunal Civil de Padua, Italia), contra la decisión de clasificación, el demandante, apoyado por la parte coadyuvante, el sindicato Anief — Associazione Professionale e Sindacale (en lo sucesivo, «Anief»), alega que dicha decisión es incompatible con la cláusula 4 del Acuerdo Marco y con los artículos 20 y 21 de la Carta.

20. Considera que tiene derecho al cómputo de los servicios prestados en el centro de enseñanza equiparado entre 2002 y 2007. Afirma que, desde septiembre de 2002, conforme a la Ley n.º 62/2000, los centros privados de enseñanza primaria homologados y los centros de enseñanza secundarios asimilados ya se habían unificado bajo la categoría de centros de enseñanza «equiparados». Argumenta que el legislador considera que tales centros de enseñanza son comparables entre sí y también con los centros de enseñanza estatales. La mención incluida en el artículo 485 del Decreto Legislativo n.º 297/1994, que aún no ha sido modificado, en lo que respecta al cómputo de los servicios prestados en los centros de enseñanza primaria «homologados» y secundaria «asimilados», ya suprimidos, debería aplicarse, por tanto, a los que ahora se denominan centros de enseñanza «equiparados». Esto es así tanto más cuanto que el Ministerio considera que el servicio de enseñanza prestado en los centros de enseñanza equiparados es equivalente al que prestan los trabajadores con contrato por tiempo determinado de los centros de enseñanza estatales, a efectos de la contratación por tiempo indefinido (sin oposición). Sin embargo, para determinar el nivel en la clasificación salarial cuando se obtiene la condición de funcionario de carrera, el mismo Ministerio considera que esta actividad docente no es comparable. El demandante entiende que ello también es contrario al hecho de que el servicio prestado en un centro de enseñanza equiparado requiera una mayor capacitación en comparación con la que debe tener el personal de los centros de enseñanza estatales o el de los otros centros establecidos en el artículo 485 del Decreto Legislativo n.º 297/1994, ya que para poder impartir clases con contrato de duración determinada en los centros de enseñanza equiparados es indispensable, de conformidad con el artículo 1, apartado 4, de la Ley n.º 62/2000, estar en posesión de un título de capacitación profesional para la enseñanza, mientras que para ser contratado por tiempo determinado en centros de enseñanza estatales o en centros privados de enseñanza primaria homologados o centros de enseñanza subvencionados, subsidiarios o populares, es suficiente con estar en posesión de un diploma de educación secundaria.

21. El Ministerio no pone en duda que los servicios prestados por los profesores de los centros de enseñanza equiparados sean equivalentes a los que se prestan, entre otros, en los centros de enseñanza estatales. Sin embargo, el artículo 485 del Decreto Legislativo n.º 297/1994 no se ha adaptado a la Ley n.º 62/2000, por lo que, en la clasificación, solo se tienen en cuenta los servicios prestados en los centros de enseñanza primaria «homologados [y] en los centros de enseñanza secundaria […] asimilados». Sin embargo, no se contempla el servicio prestado en los centros de enseñanza «equiparados», creados en el 2000 y en los que han confluido los centros de enseñanza primaria homologados y los centros de enseñanza secundaria asimilados.

22. El órgano jurisdiccional remitente recuerda que tanto la Corte suprema di cassazione (Tribunal Supremo de Casación), en particular en sus sentencias n.º 32386/2019, de 11 de diciembre de 2019, y n.º 25226/2020, de 10 de noviembre de 2020, como la Corte

costituzionale (Tribunal Constitucional), en su sentencia n.º 180/2021, de 11 de febrero de 2021, confirmaron la legalidad y la constitucionalidad del artículo 485 del Decreto Legislativo n.º 297/1994.

23. La Corte suprema di cassazione (Tribunal Supremo de Casación) ha reconocido que los centros de enseñanza equiparados se asimilan en su conjunto a los centros de enseñanza estatales, pero, sin embargo, ha excluido, de conformidad con el artículo 485 del Decreto Legislativo n.º 297/1994, el cómputo del servicio prestado en tales centros antes de obtener la condición de funcionario de carrera. Como justificación, afirmó que las distintas modalidades de contratación ponen de manifiesto la falta de uniformidad en la situación jurídica de los profesores. [9] Consideró, además, que no existía discriminación alguna en el sentido del artículo 4 del Acuerdo Marco, «porque la comparabilidad debe excluirse cuando se toman en consideración relaciones de trabajo con empleadores distintos y que están sujetas a una normativa distinta en lo referente a su nacimiento y su gestión». [10] La Corte costituzionale (Tribunal Constitucional) también había dictaminado que las relaciones laborales de los profesores de los respectivos centros no son completamente equiparables y que las modalidades y el alcance de dicha equiparación deben ser regulados por el legislador. [11]

24. Debido a sus dudas sobre la compatibilidad de la decisión de clasificación controvertida, basada en el artículo 485 del Decreto Legislativo n.º 297/1994, con la cláusula 4 del Acuerdo Marco y los artículos 20 y 21 de la Carta, el Tribunale civile di Padova (Tribunal Civil de Padua), mediante resolución de 14 de agosto de 2023, recibida en la Secretaría del Tribunal de Justicia el 28 de agosto de 2023, planteó al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Deben interpretarse la cláusula 4, [punto] 1, del [Acuerdo Marco], que figura en el anexo de la Directiva [1999/70] y el principio general del Derecho [de la Unión] vigente de no discriminación en las condiciones de trabajo, en relación con el artículo 21 de la [Carta], en el sentido de que se oponen a una normativa nacional, como la que figura en el artículo 485 del Decreto Legislativo [n.º 297/1994], la cual, según el significado que le atribuye la Corte suprema di cassazione (Tribunal Supremo de Casación) [véanse las sentencias Cass. S. L. (Sala de lo Social de la Corte suprema di cassazione [Tribunal Supremo de Casación] n.º 32386/2019, n.º 33134/2019 y n.º 33137/2019), otorga un trato menos favorable a los trabajadores con contrato de duración determinada de los centros de enseñanza equiparados (*scuola paritaria*) contemplados en la [Ley n.º 62/2000], en lo que atañe a la reconstitución de su carrera profesional, en comparación con los trabajadores con contrato de duración indefinida del [Ministerio], por el solo hecho de que no han superado una oposición o han impartido clases en un centro de enseñanza equiparado reconocido legalmente, a pesar de que los profesores con contratos de duración determinada de los centros de enseñanza equiparados se encuentran en una situación comparable a la de los profesores con contrato de duración indefinida de los centros de enseñanza estatales en cuanto al tipo de trabajo y a las condiciones de formación y empleo, desempeñan las mismas funciones y están en posesión de las mismas competencias en relación con la materia impartida y de las mismas competencias pedagógicas, metodológico-didácticas, organizativo-relacionales y de investigación, obtenidas gracias a la acumulación de experiencia docente, reconocida como equivalente por la misma normativa interna a efectos de la contratación por tiempo indefinido mediante la actualización de las listas permanentes, vigentes hasta su agotamiento [véase el artículo 2, apartado 2, del Decreto-ley n.º 255/2001]?

9 Cass. n.º 32386/2019, Cass. n.º 33137/2019 y Cass. n.º 33134/2019.

10 Cass. n.º 25226/2020.

11 Corte Cost. n.º 180/2021.

2) ¿Deben interpretarse, en el ámbito de aplicación de la Directiva 1999/70, los principios generales del Derecho [de la Unión] vigente en materia de igualdad, igualdad de trato y no discriminación en el empleo, consagrados también en los artículos 20 y 21 de la Carta, en el artículo 14 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (pertinente en virtud del artículo 52 de la Carta), en la Carta Social Europea aprobada el 18 de [octubre] de 1961, en el artículo 157 TFUE y en las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE, en el sentido de que se oponen a una norma como la incluida en el artículo 485 del Decreto Legislativo [n.º 297/1994], que obliga a tomar en consideración a efectos retributivos, con ocasión de la reconstitución de la carrera profesional, solo los servicios de enseñanza impartidos en centros pertenecientes al propio Ministerio, o bien en centros de enseñanza homologados (*scuole parificate*), asimilados (*scuole pareggiate*), subvencionados (*scuole sussidiate*) o subsidiarios (*scuole sussidiarie*), escuelas populares (*scuole popolari*) e instituciones estatales para la educación de estudiantes femeninas (*educandati femminili*), tratando de forma menos favorable y discriminando, en la reconstitución de su carrera profesional (que se lleva a cabo tras la contratación por tiempo indefinido por parte del [Ministerio]), a los profesores con contrato de duración determinada de los centros de enseñanza equiparados, a los que no se les reconoce el complemento salarial por razón de la antigüedad, que sí se abona, en cambio, a los profesores con contrato de duración determinada de los centros de enseñanza estatales, municipales, homologados, asimilados, subvencionados o subsidiarios, escuelas populares e instituciones estatales para la educación de estudiantes femeninas, que tienen una situación comparable a la de los profesores de los centros de enseñanza equiparados en lo que atañe a la naturaleza del trabajo, las funciones, los servicios y las obligaciones profesionales y a las condiciones de formación y de empleo, que los profesores de los centros de enseñanza equiparados establecidos en la [Ley n.º 62/2000], en la medida en que desempeñan las mismas funciones y han adquirido, gracias a la acumulación de experiencia docente, las mismas competencias en relación con la materia impartida y las mismas competencias pedagógicas, metodológico-didácticas, organizativo-relacionales y de investigación que los profesores de los centros de enseñanza equiparados?

3) ¿Deben interpretarse el concepto de "trabajador fijo comparable" contenido en la cláusula 4, [punto] 1, del [Acuerdo Marco], que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, y los principios generales del Derecho [de la Unión] vigente de igualdad, igualdad de trato y no discriminación en el empleo, consagrados en los artículos 20 y 21 de la Carta, en el sentido de que, en lo que se refiere al reconocimiento de los complementos salariales por razón de la antigüedad, los servicios prestados como trabajador con contrato de duración determinada en centros de enseñanza equiparados se deben equiparar a los servicios prestados en centros de enseñanza estatales, homologados, asimilados, subvencionados o subsidiarios, en las escuelas populares, y en las instituciones estatales para la educación de estudiantes femeninas, en la medida en que tales profesores desempeñan las mismas funciones, tienen las mismas obligaciones profesionales y han adquirido las mismas competencias en relación con la materia impartida y las mismas competencias pedagógicas, metodológico-didácticas, organizativo-relacionales y de investigación?

4) En caso de que se confirme el conflicto entre el artículo 485 del Decreto Legislativo [n.º 297/1994] con el Derecho [de la Unión], ¿obliga la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea al órgano jurisdiccional nacional a no aplicar la fuente interna incompatible?»

25. En el procedimiento ante el Tribunal de Justicia, el demandante, Anief, Italia y la Comisión Europea presentaron observaciones escritas. Asimismo, participaron en la vista oral celebrada el 12 de marzo de 2025 y respondieron a las preguntas escritas y orales formuladas por el Tribunal de Justicia.

IV. Apreciación jurídica

26. Las tres primeras cuestiones prejudiciales se refieren principalmente a la interpretación de los criterios de la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo Marco. Por consiguiente, comenzaré analizando conjuntamente estas cuestiones prejudiciales con el fin de determinar si esta disposición es aplicable y si se cumplen dichos criterios (sección A). A continuación, examinaré la aplicabilidad y la existencia de los requisitos de los artículos 20 y 21, apartado 2, de la Carta (sección B) y, por lo que respecta a la cuarta cuestión prejudicial, las consecuencias jurídicas derivadas de su posible cumplimiento (sección C). En el marco de estas fases del análisis, también examinaré las excepciones de inadmisibilidad planteadas por la Comisión (en relación con las cuestiones prejudiciales segunda y tercera) e Italia (en relación con la cuarta cuestión prejudicial).

A. Ámbito de aplicación y criterios de la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo Marco

1. Prohibición general de diferenciación en relación con las condiciones de trabajo con motivo o como consecuencia de la contratación

27. La aplicación de la cláusula 4, punto 1, en relación con la cláusula 3, punto 2, del Acuerdo Marco presupone que existe una diferencia de trato entre un «trabajador con contrato de duración determinada» y un «trabajador fijo comparable» en el mismo centro de trabajo. Ese trabajador con contrato de duración determinada no puede recibir un trato menos favorable que el trabajador fijo comparable en lo que respecta a sus «condiciones de trabajo», a menos que la diferencia de trato esté justificada por razones objetivas. Sin embargo, el Acuerdo Marco no contiene una prohibición general de discriminación para el empleador con respecto a criterios de diferenciación distintos del empleo de duración determinada.

28. Por un lado, el Tribunal de Justicia ha reconocido reiteradamente la aplicabilidad directa de la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo Marco a instituciones estatales como los centros de enseñanza públicos. [12] Por lo tanto, el demandante puede, en principio, invocar esta disposición frente a su nuevo empleador, un centro de enseñanza estatal.

29. Por otra parte, de dicha jurisprudencia se desprende claramente que las normas relativas al reconocimiento de los períodos de servicio anteriores a efectos de la determinación de la antigüedad y de la clasificación en una categoría retributiva con ocasión o como consecuencia de una contratación por tiempo indefinido en un centro de enseñanza estatal, como las controvertidas en el litigio principal, están comprendidas en el concepto de «condiciones de

[12] Sentencias de 20 de febrero de 2024, X (Omisión de causas de resolución) (C-715/20, EU:C:2024:139), apartado 75 y jurisprudencia citada; de 30 de noviembre de 2023, Ministero dell'Istruzione e INPS (C-270/22, EU:C:2023:933), apartado 52; de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557), apartado 56, y de 15 de abril de 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223), apartados 59 y ss.

trabajo».[13] En efecto, estas condiciones designan los derechos y obligaciones que definen una relación laboral concreta, incluyendo tanto las condiciones en las que una persona ejerce un empleo (en lo sucesivo, «condiciones de contratación») como las relativas a la finalización de esta relación laboral.[14]

2. ¿Imputabilidad de la diferencia de trato en cuestión al empleador estatal?

30. Sin embargo, en el presente caso, la cuestión controvertida es, en esencia, si el demandante, como antiguo trabajador con contrato de duración determinada en un centro de enseñanza equiparado, puede alegar una diferencia de trato por lo que respecta a tales condiciones de contratación en relación con los trabajadores fijos de un centro de enseñanza estatal en el que ha sido contratado con carácter indefinido. El demandante, Anief, la Comisión y el órgano jurisdiccional remitente, a diferencia del Gobierno italiano, se pronuncian en este sentido.

31. Según reiterada jurisprudencia, un «trabajador con contrato de duración determinada» en el sentido de la cláusula 4, punto 1, en relación con la cláusula 3, punto 1, del Acuerdo Marco puede, en principio, haber trabajado tanto para un empleador público como para uno privado.[15] Además, tanto el demandante desde su contratación en un centro de enseñanza estatal como los trabajadores fijos que trabajan en él pertenecen al mismo centro de trabajo en el sentido de la cláusula 3, punto 2, del Acuerdo Marco. También es cierto que el demandante, contratado actualmente por tiempo indefinido, había prestado anteriormente sus servicios en un centro de enseñanza equiparado exclusivamente en virtud de contratos de trabajo de duración determinada.

32. Sin embargo, a pesar del cumplimiento formal de estos requisitos, es discutible que la diferenciación en la consideración de los períodos de servicio anteriores a efectos del reconocimiento de la antigüedad y de la clasificación en una categoría retributiva, que denuncia el demandante y que está prohibida con carácter general por la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo Marco en perjuicio de los trabajadores con contrato de duración determinada, pueda justificar una diferencia de trato imputable al nuevo empleador.

33. En efecto, los períodos de servicio cumplidos anteriormente por el demandante en virtud de contratos de trabajo de duración determinada son imputables a su relación laboral con el anterior empleador (privado), el explotador de un centro de enseñanza equiparado, y se basan en normas diferentes de las que se aplican a los trabajadores con contrato de duración determinada de los centros de enseñanza estatales. Las sentencias de la Corte suprema di cassazione (Tribunal Supremo de Casación) y de la Corte costituzionale (Tribunal Constitucional) antes mencionadas en los puntos 22 y 23 de las presentes conclusiones también parecen partir de la base de que tal diferenciación se debe más bien al hecho de que el interesado estaba empleado anteriormente por un operador privado de un centro de enseñanza equiparado y trabajaba allí con arreglo a otras normas jurídicas (estatuto).

[13] Sentencias de 30 de noviembre de 2023, Ministero dell'Istruzione e INPS (C-270/22, EU:C:2023:933), apartados 52 a 55 y jurisprudencia citada; de 20 de septiembre de 2018, Motter (C-466/17, EU:C:2018:758), apartado 26, y de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557), apartados 46, 47 y 64, en cada caso, con referencia a la prohibición paralela de diferencia de trato de la cláusula 4, punto 4, del Acuerdo Marco en lo que respecta a determinadas condiciones de trabajo en relación con los criterios de antigüedad.

[14] Véase, en particular, la sentencia de 20 de febrero de 2024, X (Omisión de causas de resolución) (C-715/20, EU:C:2024:139), apartados 35 a 40. Véase también la sentencia de 20 de diciembre de 2017, Vega González (C-158/16, EU:C:2017:1014), apartado 34, así como las conclusiones del Abogado General Szpunar presentadas en el asunto Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2019:877), punto 63.

[15] Véanse las sentencias de 25 de octubre de 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), apartado 43; de 14 de septiembre de 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679), apartado 24; de 13 de marzo de 2014, Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146), apartado 38, y de 4 de julio de 2006, Adeneler y otros (C-212/04, EU:C:2006:443), apartado 56.

34. Pero, sobre todo, de los autos se desprende claramente, como confirmaron las partes en la vista, que *todos* los antiguos profesores de los centros de enseñanza equiparados reciben el mismo trato cuando son contratados en un centro de enseñanza estatal y clasificados en las categorías retributivas. De conformidad con el artículo 485 del Decreto Legislativo n.º 297/1994, *no* tienen derecho al reconocimiento de los períodos de servicio anteriores, independientemente de si fueron contratados previamente por tiempo determinado o indefinido. Por lo tanto, esta exclusión *general* del reconocimiento de los períodos de servicio cumplidos en centros de enseñanza equiparados, prevista por la ley, no se basa en ninguna diferenciación entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores fijos, lo cual está prohibido en principio en virtud de la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo Marco, sino en otros motivos no contemplados en este Acuerdo.

35. Por tanto, la diferencia de trato del demandante no se debe a la duración determinada como tal de sus relaciones laborales anteriores en el centro de enseñanza equiparado, sino al hecho de que, en virtud de la ley, los períodos de servicio cubiertos en dicho centro no pueden ser tenidos en cuenta, por regla general, a la hora de ser contratado en un centro de enseñanza estatal.

36. En mi opinión, de esta circunstancia ya se desprende que, en el presente caso, no cabe apreciar ninguna diferencia de trato con ocasión de la contratación atribuible al empleador afectado en el sentido de la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo Marco. Así lo confirman el tenor y los objetivos de esta disposición y la jurisprudencia del Tribunal de Justicia a este respecto.

3. Tenor y objetivos de la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo Marco en el contexto de la potestad organizativa y reglamentaria del empleador

37. Como ya he indicado en el punto 28 de las presentes conclusiones, de la jurisprudencia se desprende que las condiciones de contratación, que también incluyen las normas relativas al reconocimiento de los períodos de servicio anteriores y la clasificación en una categoría retributiva, están comprendidas en el concepto de «condiciones de trabajo». Según el tenor de las cláusulas 4, punto 1, y 3, punto 2, del Acuerdo Marco, estas condiciones se refieren a los trabajadores que, por lo general, están empleados en «el mismo centro de trabajo», es decir, en este caso, el centro de enseñanza estatal en el que el demandante (que anteriormente estaba empleado con un contrato de duración determinada) fue contratado con carácter indefinido. Por lo tanto, los grupos de trabajadores (anteriormente) con contrato de duración determinada y fijos que deben compararse solo pueden ser, en principio, los del mismo centro de trabajo [16] bajo el control y la potestad reglamentaria también del mismo empleador. [17]

38. En el presente caso, el demandante no trabajaba anteriormente para el empleador público demandado (con un contrato de duración determinada), sino en un centro de enseñanza equiparado. Sin embargo, a la hora de contratar, este empleador debe tener en cuenta *todas* las circunstancias relativas al trabajador que va a emplear que sean pertinentes en relación con los empleados fijos del centro de trabajo. [18] En principio, esto incluye también los períodos de servicio cumplidos en el marco de una relación laboral con *otro* empleador, con un contrato de duración determinada, que proporcionan información sobre las aptitudes adquiridas y la experiencia profesional acumulada por el trabajador. Por ello, el Tribunal de Justicia siempre ha

[16] Como excepción, véase el artículo 3, apartado 2, del Acuerdo Marco.

[17] Véase, en este sentido, la sentencia de 22 de enero de 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26), apartado 41.

[18] Véanse, en este sentido, las sentencias de 17 de octubre de 2024, Lufoni (C-322/23, EU:C:2024:900), apartado 50; de 30 de noviembre de 2023, Ministero dell'Istruzione e INPS (C-270/22, EU:C:2023:933), apartado 62; de 21 de noviembre de 2018, De Diego Porras (C-619/17, EU:C:2018:936), apartados 61 y 62, y de 20 de septiembre de 2018, Motter (C-466/17, EU:C:2018:758), apartado 29.

tenido en cuenta, en el marco de una contratación, los períodos de servicio en el contexto de un empleo anterior de duración determinada, con independencia de que se hayan completado bajo el control y la responsabilidad del mismo o de otro empleador.[19] Contrariamente a la argumentación de Italia, que se basa en la jurisprudencia de la Corte suprema di cassazione (Tribunal Supremo de Casación) y de la Corte costituzionale (Tribunal Constitucional), es, por tanto, irrelevante en este contexto si los profesores de los centros de enseñanza equiparados, homologados o estatales trabajan/trabajaban para empleadores diferentes y están/estaban sujetos a normas distintas.

39. No obstante, una interpretación tan amplia está limitada por el objetivo perseguido por la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo Marco. Según esta disposición, no toda diferenciación con ocasión de la contratación en perjuicio de un trabajador empleado anteriormente con un contrato de duración determinada puede constituir una diferencia de trato *imputable* al nuevo empleador en el sentido de dicha disposición. En particular, esto no se aplica a aquellas diferenciaciones que no se basan en el criterio del empleo de duración determinada como tal, sino que vienen impuestas, por otros motivos, por la ley y, por tanto, quedan fuera de la potestad organizativa y de control del empleador.

40. En consonancia con el objetivo enunciado en la cláusula 1, letra a),[20] la prohibición de discriminación de la cláusula 4, punto 1, en relación con la cláusula 3, punto 2, del Acuerdo Marco solo pretende impedir que un empleador utilice una relación laboral de duración determinada para privar a los trabajadores afectados de los derechos que reconoce a los trabajadores con contrato de duración indefinida.[21] Por tanto, la cláusula 1, letra b), del Acuerdo Marco tiene por objeto «evitar los abusos [por parte de este empleador] derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada». Sin embargo, las diferenciaciones que, como en este caso, no se basan en el criterio del empleo de duración determinada, sino en una disposición adoptada por el legislador por otros motivos (punto 34 de las presentes conclusiones), no entran en su ámbito de responsabilidad.[22]

4. Conclusión parcial y excepciones de inadmisibilidad

41. Por consiguiente, las sentencias de la Corte suprema di cassazione (Tribunal Supremo de Casación) y de la Corte costituzionale (Tribunal Constitucional) antes citadas en los puntos 22 y 23 de las presentes conclusiones no son objetables, al menos en cuanto al resultado, en lo que

[19] Véanse las sentencias de 30 de noviembre de 2023, Ministero dell'Istruzione e INPS (C-270/22, EU:C:2023:933), apartados 54 y 55; de 7 de julio de 2022, Zone de secours de Hainaut-Centre (C-377/21, EU:C:2022:530), apartados 42 a 46; de 30 de junio de 2022, Comunidad de Castilla y León (C-192/21, EU:C:2022:513), apartado 30, y de 20 de septiembre de 2018, Motter (C-466/17, EU:C:2018:758), apartado 26 *in fine*. Véanse también las sentencias de 22 de enero de 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26), y de 20 de junio de 2019, Ustariz Aróstegui (C-72/18, EU:C:2019:516), así como mis conclusiones presentadas en el asunto Ustariz Aróstegui (C-72/18, EU:C:2019:191).

[20] Allí se afirma lo siguiente: «El objeto del presente Acuerdo marco es […] mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación». Véase también el párrafo tercero del preámbulo del Acuerdo Marco, según el cual este establece un marco general «para garantizar la igualdad de trato a los trabajadores con un contrato de duración determinada, protegiéndolos contra la discriminación, y con el fin de utilizar contratos laborales de duración determinada sobre una base aceptable para los empresarios y los trabajadores».

[21] Sentencias de 30 de noviembre de 2023, Ministero dell'Istruzione e INPS (C-270/22, EU:C:2023:933), apartados 49 y 50, y de 5 de junio de 2018, Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2018:393), apartados 39 y 40.

[22] La cuestión de si se aplica otra cosa en caso de que el nuevo empleador establezca diferencias entre antiguos trabajadores con contrato de duración determinada que hayan trabajado para diferentes empleadores (por ejemplo, en centros de enseñanza equiparados, por un lado, y en centros de enseñanza homologados, por otro) en lo que respecta al reconocimiento de los períodos de servicio cumplidos no necesita resolverse aquí. Según reiterada jurisprudencia, esta diferencia de trato tampoco estaría cubierta en ningún caso por el Acuerdo Marco; véase la sentencia de 7 de julio de 2022, Zone de secours de Hainaut-Centre (C-377/21, EU:C:2022:530), apartado 63 y jurisprudencia citada.

respecta a la prohibición específica de discriminación de la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo Marco. La diferenciación que aquí se cuestiona, basada en no tener en cuenta los períodos de servicio cumplidos en un centro de enseñanza equiparado, afecta a *todos* los trabajadores empleados en un centro de enseñanza de este tipo (tanto de duración determinada como indefinida) y está prevista en el artículo 485 del Decreto Legislativo n.º 297/1994. Por lo tanto, no constituye una diferencia de trato en el sentido del Acuerdo Marco causada o imputable al empleador demandado. En consecuencia, no está obligado, en virtud del Acuerdo Marco, a tener en cuenta estos períodos de servicio anteriores a la hora de reconocer la antigüedad y la clasificación en la categoría retributiva.

42. En caso de que el Tribunal de Justicia discrepe y, no obstante, considere aplicable la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo Marco, me remito a las observaciones, que realizo con carácter subsidiario, sobre la diferencia de trato o comparabilidad de situaciones y la justificación objetiva en el marco de la aplicación de los artículos 20 y 21 de la Carta (puntos 57 y siguientes de las presentes conclusiones).

43. Por consiguiente, para responder a las tres primeras cuestiones prejudiciales planteadas, y en particular a la tercera, ya no resulta pertinente determinar con qué grupo de comparación de «trabajadores con contratos de duración indefinida» en el sentido de la cláusula 3, punto 2, del Acuerdo Marco debe ponerse en relación al demandante [23] ni, concretamente, si solo puede compararse con los profesores contratados con carácter indefinido en los centros de enseñanza equiparados.

44. No obstante, por lo que respecta a las cuestiones prejudiciales primera, segunda y tercera, debe analizarse además si existe una diferencia de trato o una discriminación prohibida de conformidad con los criterios generales establecidos en los artículos 20 y 21, apartado 1, de la Carta. En la medida en que la excepción de inadmisibilidad de la Comisión se refiere al artículo 21, apartado 1, de la Carta, la considero infundada. En efecto, esta disposición solo contiene una prohibición de discriminación específica en relación con el principio general de igualdad enunciado en el artículo 20 de la Carta [24] en lo que respecta a determinados criterios de diferenciación, pero que no se enumeran de manera exhaustiva («en particular»). [25] Sin embargo, en la medida en que la segunda cuestión prejudicial se refiere al artículo 14 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, a la Carta Social Europea, al artículo 157 TFUE y a las Directivas 2000/43/CE [26] y 2000/78/CE, [27] el órgano jurisdiccional remitente no ha expuesto ninguna razón plausible que permita considerar

[23] Para una comprensión amplia del grupo de comparación de «trabajadores con contratos de duración indefinida», véanse las sentencias de 22 de enero de 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26), apartados 24 y 37 y ss., y de 20 de junio de 2019, Ustariz Aróstegui (C-72/18, EU:C:2019:516), apartados 31 a 33, así como mis conclusiones presentadas en el asunto Ustariz Aróstegui (C-72/18, EU:C:2019:191), puntos 31 y 32.

[24] En este sentido, sentencia de 22 de mayo de 2014, Glatzel (C-356/12, EU:C:2014:350), apartado 43. En sentido parecido, sentencia de 14 de julio de 2022, Comisión/VW y otros (C-116/21 P a C-118/21 P, C-138/21 P y C-139/21 P, EU:C:2022:557), apartado 140: «el principio de no discriminación enunciado en el artículo 21, apartado 1, de la Carta [constituye una manifestación específica del principio de igualdad de trato]»).

[25] Véase también el examen conjunto de los artículos 20 y 21 de la Carta en la sentencia de 22 de enero de 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26), apartados 56 y ss.

[26] Directiva del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico (DO 2000, L 180, p. 22).

[27] Directiva 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).

que sus disposiciones guardan relación con el litigio principal o que su interpretación puede ser necesaria para resolver dicho litigio.[28] En consecuencia, considero fundada la excepción de inadmisibilidad planteada por la Comisión a este respecto.

45. Por lo tanto, a continuación, solo me ocuparé de los artículos 20 y 21, apartado 1, de la Carta.

B. ¿Diferencia de trato en virtud de los artículos 20 y 21, apartado 1, de la Carta?

1. ¿Aplicabilidad de los derechos fundamentales de la Carta?

46. Según reiterada jurisprudencia, la prohibición de discriminación, consagrada en el artículo 21, apartado 1, de la Carta, tiene, como principio general del Derecho de la Unión, carácter imperativo y confiere a los particulares un derecho que puede ser invocado ante los tribunales *en los ámbitos regulados por el Derecho de la Unión*. Esto se refiere a litigios que versan sobre diferentes formas de discriminación y que también pueden derivarse de contratos celebrados entre particulares. Por consiguiente, el órgano jurisdiccional nacional que conoce de un litigio de este tipo debe garantizar a los trabajadores la protección jurídica exigida por el artículo 21 de la Carta y dar pleno efecto a dicho artículo.[29] En mi opinión, estos principios deben extrapolarse al principio general de igualdad del artículo 20 de la Carta, del que la prohibición de discriminación enunciada en el artículo 21 de la Carta no es más que una manifestación específica.[30]

47. Por lo tanto, procede examinar en primer lugar si los artículos 20 y 21, apartado 1, de la Carta son aplicables. Según el artículo 51, apartado 1, de la Carta, la aplicación de estas disposiciones a los actos de los Estados miembros requiere que estos «apliquen el Derecho de la Unión».

48. A mi entender, el Tribunal de Justicia exige un *vínculo de conexión directo* entre la normativa nacional de que se trate y un acto del Derecho de la Unión.[31] Este es el caso, en particular, si la finalidad de dicha norma es aplicar una disposición (específica) del Derecho de la Unión. En este contexto, debe tenerse en cuenta, entre otros aspectos, el carácter de esta norma y si esta persigue objetivos distintos de los previstos por el Derecho de la Unión.[32]

49. La jurisprudencia ha reconocido que una diferencia de trato basada en el carácter funcionarial o laboral de una relación de servicio puede, en principio, apreciarse a la luz del principio de igualdad de trato o de no discriminación, consagrado en los artículos 20 y 21 de la Carta.[33] La prohibición de la diferencia de trato entre los trabajadores con contrato de duración determinada

[28] De la reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, véase únicamente la sentencia de 16 de mayo de 2024, INSS (Permisos de una madre de familia monoparental) (C-673/22, EU:C:2024:407), apartados 23 a 25.

[29] En este sentido, las sentencias de 22 de enero de 2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43), apartados 75 a 78, y de 17 de abril de 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257), apartados 75 a 77, algo farragosas en su redacción. Véase también la sentencia de 20 de febrero de 2024, X (Omisión de causas de resolución) (C-715/20, EU:C:2024:139), apartados 75 y ss., en relación con el artículo 47 de la Carta.

[30] Sentencia de 22 de mayo de 2014, Glatzel (C-356/12, EU:C:2014:350), apartado 43.

[31] En este sentido, la redacción difícilmente comprensible de la sentencia de 22 de enero de 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26), apartado 58 y jurisprudencia citada, según la cual entre las materias consideradas no debe haber solo una proximidad o una incidencia indirecta entre ellas. Véase también la sentencia de 4 de mayo de 2023, Glavna direktsia Pozharna bezopasnost i zashtita na naselenieto (Trabajo nocturno) (C-529/21 a C-536/21 y C-732/21 a C-738/21, EU:C:2023:374), apartado 53 y jurisprudencia citada.

[32] En este sentido, sentencia de 22 de enero de 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26), apartado 59 y jurisprudencia citada.

[33] En este sentido, sentencia de 22 de enero de 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26), apartado 56, con referencia a la sentencia de 9 de marzo de 2017, Milkova (C-406/15, EU:C:2017:198), apartados 55 a 63. Véase también la sentencia de 4 de mayo de 2023, Glavna direktsia Pozharna bezopasnost i zashtita na naselenieto (Trabajo nocturno) (C-529/21 a C-536/21 y C-732/21 a C-738/21, EU:C:2023:374), apartado 55 y jurisprudencia citada.

y los trabajadores fijos prevista en la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo Marco es, de hecho, una *manifestación particular* de este principio general. [34] En mi opinión, no obstante, esto solo puede ser así en el supuesto de que dicha disposición sea aplicable.

50. En el presente caso, sin embargo, no considero aplicable la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo Marco, tal y como he explicado anteriormente en los puntos 27 y siguientes. Ello resulta del hecho de que la diferenciación controvertida en cuanto al reconocimiento de la antigüedad y la clasificación en la categoría retributiva no puede imputarse al empleador público demandado porque no fue decidida por él, sino que viene impuesta por la ley. A este respecto, la aplicación del artículo 485 del Decreto Legislativo n.º 297/1994 a los hechos del litigio principal no está directamente relacionada con la prohibición de discriminación establecida en la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo Marco. Por consiguiente, también a la luz de los diferentes objetivos perseguidos por dichas disposiciones, no puede constituir una aplicación del Derecho de la Unión en el sentido del artículo 51, apartado 1, de la Carta. [35]

51. En mi opinión, la actual jurisprudencia respalda este punto de vista.

52. Así, en el asunto C-177/18, el Tribunal de Justicia negó tal relación directa con la aplicación del Derecho de la Unión, habida cuenta del objetivo de evitar la utilización ilegítima o abusiva de contratos de trabajo de duración determinada por el mismo empleador. En dicho asunto, con ocasión de su despido, que estaba vinculado a un acontecimiento mencionado en su acta de nombramiento, a saber, la nueva provisión del puesto por un funcionario de carrera, una funcionaria interina reclamó el pago de una indemnización que solo estaba prevista en caso de extinción del contrato de duración determinada del personal laboral. Según el Tribunal de Justicia, la normativa nacional controvertida no era adecuada para lograr el objetivo perseguido en la cláusula 5, punto 1, del Acuerdo Marco, consistente en prevenir los abusos resultantes de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada. Partió de la base de que esta normativa nacional perseguía objetivos distintos de la lucha contra los abusos. [36]

53. Según el Tribunal de Justicia, la situación era diferente en el caso de una disposición nacional que, en relación con el despido con preaviso, solo preveía la información previa y por escrito de las causas del despido cuando se trataba de trabajadores fijos. Habida cuenta de la comparabilidad de la situación de un trabajador con contrato de duración determinada que es resuelto con preaviso antes de la expiración del plazo, el Tribunal de Justicia consideró que esta disposición precisaba y concretaba las condiciones laborales reguladas por la cláusula 4 del Acuerdo Marco y que, por tanto, constituía una aplicación del Derecho de la Unión en el sentido del artículo 51, apartado 1, de la Carta y que existía una diferencia de trato. [37]

54. Sin embargo, tal supuesto no concurre en el presente caso por las razones expuestas en el punto 50.

[34] En este sentido, sentencias de 25 de julio de 2018, Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:603), apartados 20 y 21, y de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557), apartado 65, así como las conclusiones del Abogado General Szpunar presentadas en el asunto Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2019:877), punto 61. Véase también la sentencia de 20 de febrero de 2024, X (Omisión de causas de resolución) (C-715/20, EU:C:2024:139), apartado 43, según la cual «la prohibición de discriminación formulada en la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo marco no es sino la expresión específica del principio general de igualdad».

[35] Véanse, en este sentido, las sentencias de 20 de febrero de 2024, X (Omisión de causas de resolución) (C-715/20, EU:C:2024:139), apartado 77, y de 30 de noviembre de 2023, Ministero dell'Istruzione e INPS (C-270/22, EU:C:2023:933), apartado 55.

[36] Véase la sentencia de 22 de enero de 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26), apartados 60 a 63. Sin embargo, el Tribunal de Justicia asumió de forma contradictoria que, a diferencia de la situación existente en el presente caso, la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo Marco era aplicable. No obstante, reconoció la existencia de una razón objetiva que justificaba una posible diferencia de trato (apartados 36 y ss.).

[37] Véase la sentencia de 20 de febrero de 2024, X (Omisión de causas de resolución) (C-715/20, EU:C:2024:139), apartados 77 y ss.

55. Por consiguiente, concluyo que, en el presente caso, al no existir una aplicación del Derecho de la Unión en el sentido del artículo 51, apartado 1, de la Carta o un ámbito regulado por el Derecho de la Unión, queda excluida la aplicación de los artículos 20 y 21 de la Carta.

56. En caso de que el Tribunal de Justicia llegue a una conclusión diferente, examinaré, *con carácter subsidiario*, los requisitos establecidos en los artículos 20 y 21, apartado 1, de la Carta.

2. ¿Diferencia de trato o discriminación prohibida en virtud de los artículos 20 o 21, apartado 1, de la Carta?

57. El principio de igualdad de trato consagrado en los artículos 20 y 21 de la Carta exige que no se traten de manera diferente situaciones análogas y que situaciones diferentes no sean tratadas de manera idéntica, salvo que este trato esté justificado objetivamente. Una diferencia de trato está justificada cuando se basa en un criterio objetivo y razonable. Para ello, debe perseguir un fin legalmente admisible y ser proporcionada a dicho fin. [38]

58. Para determinar el carácter análogo de las situaciones, debe atenderse a *todos los aspectos que las caracterizan*. El examen no debe efectuarse de manera global y abstracta, sino de un modo específico y concreto, teniendo en cuenta el objeto y la finalidad de la normativa nacional. [39] Se corresponde en gran medida al examen que habría que realizar en aplicación de la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo Marco, que concreta los artículos 20 y 21 de la Carta. Según el Tribunal de Justicia, a continuación, habría que analizar, en el marco de la comparabilidad de las situaciones, si los trabajadores de los respectivos grupos de comparación realizan un trabajo idéntico o similar habida cuenta de un *conjunto de factores*, como la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación y las condiciones de trabajo. [40]

59. Se trata, por una parte, de los antiguos trabajadores con contrato de duración determinada de los centros de enseñanza equiparados, a los que pertenecía el demandante antes de su contratación indefinida, y, por otra, de los trabajadores fijos del centro de enseñanza estatal en cuestión. Según la apreciación del órgano jurisdiccional remitente, ambos grupos se encuentran en situaciones comparables, teniendo en cuenta todas las circunstancias pertinentes.

60. No obstante, ello está supeditado a la condición de que la diferencia entre los empleadores, a saber, el operador del centro de enseñanza equiparado en el que el demandante estuvo trabajando anteriormente y el del centro de enseñanza estatal en el que fue contratado posteriormente con carácter indefinido, y las diferentes normas aplicables a las respectivas relaciones laborales *no* sean criterios de diferenciación relevantes, como alega Italia, en particular. A este respecto, me permito recordar que esta diferencia no puede excluir la existencia de una diferencia de trato en cuanto a las condiciones de contratación en el contexto de la aplicación, aquí excluida, de la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo Marco. En efecto, en el momento de la contratación, el empleador debe, en principio, tener en cuenta *todas* las circunstancias que afecten al trabajador que vaya a ser contratado en relación con los trabajadores fijos en su centro de trabajo. Esto también puede incluir los períodos de servicio cumplidos con *otro* empleador en el contexto de

[38] En este sentido, sentencia de 9 de marzo de 2017, Milkova (C-406/15, EU:C:2017:198), apartado 55 y jurisprudencia citada.

[39] En este sentido, sentencia de 9 de marzo de 2017, Milkova (C-406/15, EU:C:2017:198), apartados 56 y 57 y jurisprudencia citada.

[40] Véanse, en este sentido, las sentencias de 17 de octubre de 2024, Lufoni (C-322/23, EU:C:2024:900), apartado 50; de 30 de noviembre de 2023, Ministero dell'Istruzione e INPS (C-270/22, EU:C:2023:933), apartado 62; de 21 de noviembre de 2018, De Diego Porras (C-619/17, EU:C:2018:936), apartados 61 y 62, y de 20 de septiembre de 2018, Motter (C-466/17, EU:C:2018:758), apartado 29.

una relación laboral que estaba sujeta a *normas diferentes*, siempre que estos períodos de servicio proporcionen información sobre las aptitudes adquiridas y la experiencia profesional acumulada (puntos 37 y siguientes de las presentes conclusiones).

61. Esto no puede ser de otro modo al aplicar los artículos 20 y 21, apartado 1, de la Carta. Por lo tanto, los grupos de comparación que deben considerarse son, por una parte, los trabajadores fijos recién contratados que, al igual que el demandante, estaban empleados anteriormente (con una duración determinada o indefinida) en un centro de enseñanza equiparado y, por otra parte, los trabajadores fijos del centro de enseñanza público cuyos períodos de servicio hasta su contratación se tuvieron plenamente en cuenta.

62. Sin perjuicio de esta reserva, considero que, en el presente caso, debe reconocerse la existencia de una diferencia de trato por las siguientes razones.

63. En primer lugar, como señaló el órgano jurisdiccional remitente y sin que el Ministerio lo haya rebatido en el litigio principal, el legislador italiano, en el artículo 1 de la Ley n.º 62/2000, integró *plenamente* los centros de enseñanza equiparados («a todos los efectos de la legislación vigente») en el sistema educativo general del Estado, como indica su propia denominación, y los equiparó a los centros de enseñanza estatales en lo que respecta a los «requisitos de calidad y eficacia» exigidos por la ley. Según el artículo 1, apartado 4, de la mencionada Ley, esta equiparación plena solo requiere una solicitud, en la que se debe acreditar, en particular, que el personal docente posee el necesario título de capacitación profesional [letra g)]. Si es así, las actividades docentes llevadas a cabo en estos centros se consideran equivalentes. El demandante ha añadido, sin que el Ministerio lo haya rebatido en el litigio principal, que los profesores con contratos de duración determinada de centros de enseñanza equiparados que poseen tales títulos suelen estar incluso mejor cualificados que los profesores con contratos de duración determinada de centros de enseñanza primaria públicos o privados homologados o de centros de enseñanza subvencionados, subsidiarios o populares, que solo tienen que presentar un diploma de educación secundaria. Sin embargo, sus períodos de servicio anteriores se tienen en cuenta para la contratación indefinida en un centro educativo estatal de conformidad con el artículo 485 del Decreto Legislativo n.º 297/1994. Por tanto, como también ha señalado el órgano jurisdiccional remitente, la alegación de Italia de que esta disposición tiene por objeto específico reconocer la labor realizada por los trabajadores que hayan superado una oposición o defender los principios aplicables en el Derecho de la función pública carece de fundamento y debe desestimarse.

64. En segundo lugar, el artículo 2, apartado 2, del Decreto-ley n.º 255/2001 establece expresamente, a efectos de la inclusión en las listas de reserva permanentes o la promoción en estas, que los servicios de enseñanza prestados desde el 1 de septiembre de 2000 en los centros de enseñanza equiparados establecidos en la Ley n.º 62/2000 «se valorarán de igual forma que el servicio prestado en los centros de enseñanza estatales». Estas listas de reserva incluyen tanto a los profesores que han superado una oposición como a los que poseen las cualificaciones y titulaciones exigidas con arreglo al artículo 1, apartado 4, letra g), de la Ley n.º 62/2000. La contratación sobre la base de estas listas implica, por tanto, el pleno reconocimiento de la experiencia profesional y de las competencias adquiridas a través de estas actividades docentes. Esto invalida aún más la argumentación de Italia expuesta anteriormente en el punto 63.

65. En tercer lugar, el propio Ministerio señaló en el procedimiento principal que el artículo 485 del Decreto Legislativo n.º 297/1994 no se había adaptado a la equiparación prevista por la Ley n.º 62/2000 (punto 63 de las presentes conclusiones). Según este, los centros de enseñanza equiparados han sustituido, entre otros, a los centros (privados) de enseñanza primaria

homologados y a los centros de enseñanza secundaria asimilados (punto 21 de las presentes conclusiones). Sin embargo, el artículo 485 del Decreto Legislativo n.º 297/1994 sigue estableciendo únicamente el reconocimiento de los períodos de servicio anteriores cumplidos en los centros de enseñanza primaria homologados y en los centros de enseñanza secundaria asimilados, pero no el de los períodos de servicio anteriores cubiertos en los centros de enseñanza equiparados que los sustituyen.

66. En cuarto lugar, esta aparente contradicción se ve acentuada por el hecho de que el artículo 1 *bis*, apartado 1, del Decreto-ley n.º 250/2005, convalidado por la Ley n.º 27, de 3 de febrero de 2006, divide los restantes centros educativos no estatales en el sentido del Decreto Legislativo n.º 297/1994 en centros de enseñanza equiparados reconocidos y en centros de enseñanza no equiparados. De ello se desprende que los centros de enseñanza primaria homologados, los centros de enseñanza secundaria asimilados y los centros de enseñanza artísticos, populares, subvencionados o subsidiarios mencionados explícitamente en el artículo 485 del Decreto Legislativo n.º 297/1994 también deben considerarse centros de enseñanza equiparados en el sentido del artículo 1 *bis*, apartado 1, del Decreto-ley n.º 250/2005. El hecho de que solo deban tenerse en cuenta los períodos de servicio anteriores prestados en estos últimos centros educativos a la hora de ser contratado en un centro de enseñanza estatal, pero no, al menos no explícitamente, los cubiertos en otros centros de enseñanza equiparados, muestra de nuevo claramente la incoherencia de esta normativa.

67. Por lo tanto, considero que, bajo las premisas expuestas anteriormente en los puntos 60 y 62, existe una diferencia de trato entre situaciones al menos comparables, cuando no un comportamiento contradictorio por parte del legislador italiano.

68. En mi opinión, esta diferencia de trato no puede justificarse por ningún motivo, y en particular por ninguno de los alegados por parte de Italia. No se aprecia un objetivo legítimo de política social del legislador italiano. [41]

69. Ello se desprende del hecho de que, según las consideraciones del órgano jurisdiccional remitente, el propio Ministerio reconoció en el procedimiento principal que el artículo 485 del Decreto Legislativo n.º 297/1994 debería haberse adaptado efectivamente a las disposiciones de la Ley n.º 62/2000. Incluso en la vista, Italia no proporcionó una explicación comprensible de por qué aún no se ha realizado tal adaptación. En particular, debe rechazarse su reiterado argumento de que solo una oposición garantiza un examen suficiente de las cualificaciones profesionales exigidas y que la consideración de las titulaciones y de la experiencia profesional en la contratación por los centros de enseñanza equiparados (privados) podría dar lugar a una discriminación inversa de los funcionarios de carrera, habida cuenta de la amplia discrecionalidad del empleador (privado). La equiparación de los centros de enseñanza equiparados con los centros de enseñanza estatales, establecida en los artículos 1 de la Ley n.º 62/2000 y 2, apartado 2, del Decreto-ley n.º 255/2001 y confirmada en el artículo 1 *bis*, apartado 1, del Decreto-ley n.º 250/2005, así como la equivalencia de las actividades docentes que en ellos se llevan a cabo (debido a las titulaciones exigidas), reconocida, en principio, en dichas disposiciones, privan de fundamento a esta argumentación.

[41] Por lo que respecta a la cláusula 4, puntos 1 y 4, del Acuerdo Marco, véanse únicamente las sentencias de 14 de septiembre de 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683), apartado 45, y de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro y Iglesias Torres (C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819), apartados 54 y 55 y jurisprudencia citada.

70. Por consiguiente, concluyo, con carácter subsidiario, en relación con las cuestiones prejudiciales primera, segunda y tercera, que la aplicación del artículo 485 del Decreto Legislativo n.º 297/1994 en casos como el presente, siempre que se trate de una aplicación del Derecho de la Unión en el sentido del artículo 51, apartado 1, de la Carta, da lugar a una diferencia de trato prohibida por los artículos 20 y 21, apartado 2, de la Carta. Sin embargo, esta diferencia de trato impuesta por la ley en perjuicio de *todos* los períodos de servicio cubiertos en los centros de enseñanza equiparados solo puede imputarse, en mi opinión, al empleador público si, como parte del sistema educativo estatal, es «corresponsable» de la diferencia de trato de la que debe responder el legislador.

71. Así, queda por responder a la cuarta cuestión prejudicial, que tiene por objeto saber si, en tal caso, el órgano jurisdiccional remitente está obligado a dejar inaplicada la disposición nacional controvertida. Contrariamente a lo alegado por Italia, considero que esta cuestión es admisible porque, como demostraré a continuación, no está del todo claro qué conclusiones deben extraerse de la disposición incompleta, cuando no contradictoria, del artículo 485 del Decreto Legislativo n.º 297/1994.

C. Consecuencias jurídicas de una diferencia de trato prohibida

72. La cuarta cuestión prejudicial se refiere únicamente a la aplicación del principio de primacía en la medida en que obliga a los órganos jurisdiccionales nacionales a dejar inaplicada una disposición nacional incompatible con una disposición del Derecho de la Unión directamente aplicable.

73. Sin embargo, según la reciente jurisprudencia del Tribunal de Justicia, este principio también obliga a los órganos jurisdiccionales nacionales a interpretar su Derecho interno, en la medida de lo posible, de conformidad con el Derecho de la Unión. Por consiguiente, al aplicar el Derecho nacional, dichos órganos jurisdiccionales están obligados, tomando en consideración la totalidad de su Derecho interno y aplicando los métodos de interpretación reconocidos por este, a interpretar el Derecho nacional, en la medida de lo posible, a partir del tenor y de la finalidad de la disposición del Derecho de la Unión de que se trate, con el fin de garantizar la plena eficacia de dicha disposición y de alcanzar un resultado conforme con el objetivo perseguido por esta. No obstante, la obligación de interpretación conforme del Derecho nacional tiene determinados límites y no puede, en particular, servir de fundamento para una interpretación *contra legem* del Derecho nacional. [42]

74. A este respecto, baste con señalar que, a la luz de las consideraciones expuestas en los anteriores puntos 63 y siguientes y a reserva del examen del órgano jurisdiccional remitente, no parece del todo imposible interpretar las disposiciones incompletas, cuando no contradictorias, del artículo 485 del Decreto Legislativo n.º 297/1994 de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Carta y, en su caso, con la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo Marco. Aunque el tenor de esta disposición nacional no contempla expresamente los centros de enseñanza equiparados, es indiscutible que estos han surgido de los centros de enseñanza primaria homologados y de los

[42] Por primera vez en la sentencia de 24 de junio de 2019, Popławski (C-573/17, EU:C:2019:530), apartado 57. Véanse también las sentencias de 9 de abril de 2024, Profi Credit Polska (Reapertura del procedimiento finalizado mediante una resolución firme) (C-582/21, EU:C:2024:282), apartado 57; de 7 de marzo de 2024, Die Länderbahn y otros (C-582/22, EU:C:2024:213), apartados 59 y 60, y de 27 de abril de 2023, M. D. (Prohibición de entrada en Hungría) (C-528/21, EU:C:2023:341), apartado 99. Aún sin hacer referencia al principio de primacía, véase la sentencia, en mi opinión más correcta, de 8 de noviembre de 2016, Ognyanov (C-554/14, EU:C:2016:835), apartado 59: «Esta obligación de interpretación conforme del Derecho nacional es inherente al régimen del Tratado FUE, en la medida en que permite que los órganos jurisdiccionales nacionales garanticen, en el marco de sus competencias, la plena efectividad del Derecho de la Unión al resolver los litigios de que conozcan»).

centros de enseñanza secundaria asimilados que sí se mencionan explícitamente en ella. Además, el artículo 1 *bis*, apartado 1, del Decreto-ley n.º 250/2005, que ahora también clasifica a estos últimos centros como centros de enseñanza equiparados (punto 66 de las presentes conclusiones), podría sugerir una interpretación conforme con el Derecho de la Unión.

75. Si en el presente caso no fuese posible una interpretación conforme con el Derecho de la Unión, extremo que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente, debe tenerse en cuenta el principio de primacía del Derecho de la Unión.

76. Según reiterada jurisprudencia, el principio de primacía del Derecho de la Unión obliga al juez nacional competente a garantizar la plena eficacia de las exigencias de este Derecho en el litigio del que conoce, dejando inaplicada, si fuera necesario, cualquier normativa o práctica nacional, incluso posterior, que sea contraria a una norma del Derecho de la Unión que tenga efecto directo, sin que deba solicitar o esperar la previa eliminación de dicha normativa o práctica nacional por vía legislativa o mediante cualquier otro procedimiento constitucional. [43]

77. Según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, la protección jurídica que debe concederse a los trabajadores por motivos de una discriminación contraria al Derecho de la Unión en virtud del artículo 21 de la Carta, en relación con el principio de primacía, exige que, mientras no se hayan adoptado medidas que restablezcan la igualdad de trato, el respeto efectivo del principio de igualdad solo puede garantizarse concediendo a las personas de la categoría desfavorecida las mismas ventajas de que disfrutan las personas de la categoría privilegiada. Por lo tanto, es preciso colocar a las personas desfavorecidas en la misma situación que las personas que disfrutan de la ventaja de que se trate. En este supuesto, el juez nacional debe dejar sin aplicar toda disposición nacional discriminatoria, sin solicitar o esperar su previa derogación por el legislador, y debe aplicar a los miembros del grupo desfavorecido el mismo régimen que aquel del que disfrutan las personas de la otra categoría. Está obligado a ello con independencia de que en el Derecho interno existan o no disposiciones que le confieran la competencia para hacerlo, siempre que exista un sistema de referencia válido. [44]

78. Pues bien, en el presente caso, tal sistema de referencia viene dado precisamente por el artículo 485 del Decreto Legislativo n.º 297/1994. Ello tendría como consecuencia que el juez nacional solo debería dejar inaplicada dicha disposición en la medida en que, según la práctica administrativa y la jurisprudencia nacionales anteriores, no permita tener en cuenta los períodos de servicio cumplidos en centros de enseñanza equiparados.

79. El resultado de la aplicación del principio de primacía sería, por tanto, el mismo que el de una interpretación integradora de esta disposición conforme al Derecho de la Unión, según la cual esta incluye necesariamente los centros de enseñanza equiparados.

[43] En este sentido, las sentencias de 28 de enero de 2025, ASG 2 (C-253/23, EU:C:2025:40), apartado 90 y jurisprudencia citada; de 9 de abril de 2024, Profi Credit Polska (Reapertura del procedimiento finalizado mediante una resolución firme) (C-582/21, EU:C:2024:282), apartado 57; de 7 de marzo de 2024, Die Länderbahn y otros (C-582/22, EU:C:2024:213), apartado 61, y de 27 de abril de 2023, M. D. (Prohibición de entrada en Hungría) (C-528/21, EU:C:2023:341), apartados 100 y 101, en relación con una disposición directamente aplicable de una directiva. Por lo que respecta a la aplicabilidad directa del artículo 47 de la Carta en relación con la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo Marco, véase la sentencia de 20 de febrero de 2024, X (Omisión de causas de resolución) (C-715/20, EU:C:2024:139), apartados 80 y 81 y jurisprudencia citada.

[44] En este sentido, las sentencias formuladas de forma un tanto enrevesada de 22 de enero de 2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43), apartados 78 a 81, y de 9 de marzo de 2017, Milkova (C-406/15, EU:C:2017:198), apartados 66 a 68.

80. De ello se deduce que, en el supuesto de que el Tribunal de Justicia reconociera la existencia de una diferencia de trato en el presente caso, el órgano jurisdiccional remitente debería interpretar o aplicar el artículo 485 del Decreto Legislativo n.º 297/1994 de modo que se garantice que los períodos de servicio prestados en centros de enseñanza equiparados en el marco de relaciones laborales de duración determinada también deban tenerse en cuenta al contratar personal en un centro de enseñanza estatal a efectos de determinar la antigüedad y la clasificación en una categoría retributiva.

81. Sin embargo, en mi opinión, tal resultado sería incorrecto, ya que no considero que los artículos 20 y 21, apartado 1, de la Carta sean aplicables al presente caso. Por lo tanto, creo que, en tal supuesto, corresponde exclusivamente al legislador italiano o a los tribunales italianos impedir o sancionar, conforme al Derecho (constitucional) italiano, una posible discriminación entre los profesores empleados (de forma temporal e indefinida), en particular, en centros de enseñanza equiparados, en centros de enseñanza primaria homologados y en centros de enseñanza estatales.

V. Conclusión

82. Por consiguiente, propongo al Tribunal de Justicia que responda del siguiente modo a las cuestiones prejudiciales planteadas por el Tribunale civile di Padova (Tribunal Civil de Padua, Italia):

«La prohibición específica de discriminación establecida en la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, anexo a 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, y los principios generales de igualdad de trato y de no discriminación consagrados en los artículos 20 y 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa nacional como la prevista en el artículo 485 del Decreto Legislativo n.º 297/1994, en la medida en que dicha disposición no tiene en cuenta, a efectos de la determinación de la antigüedad y de la clasificación en una categoría retributiva, los períodos de servicio cumplidos en centros de enseñanza equiparados por trabajadores con contrato de duración determinada cuando son contratados con carácter indefinido en un centro de enseñanza estatal.»