Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta)

de 20 de septiembre de 2018*

«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 — Sector público — Profesores de enseñanza secundaria — Nombramiento como funcionarios de carrera, mediante un procedimiento de selección por méritos, de trabajadores con contratos de duración determinada — Determinación de la antigüedad — Toma en consideración parcial de los períodos de servicio prestados en virtud de contratos de trabajo de duración determinada»

En el asunto C-466/17,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunale di Trento (Tribunal de Trento, Italia), mediante resolución de 18 de julio de 2017, recibida en el Tribunal de Justicia el 3 de agosto de 2017, en el procedimiento entre

Chiara Motter

y

Provincia autonoma di Trento,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta),

integrado por el Sr. C.G. Fernlund (Ponente), Presidente de Sala, y los Sres. S. Rodin y E. Regan, Jueces;

Abogado General: Sra. E. Sharpston;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

– en nombre de la Sra. Motter, por los Sres. W. Miceli, F. Ganci y V. De Michele, la Sra. E. De Nisco y los Sres. S. Galleano y G. Rinaldi, avvocati;

– en nombre de la Provincia autonoma di Trento, por el Sr. N. Pedrazzoli, la Sra. L. Bobbio, el Sr. A. Pizzoferrato y las Sras. M. Dalla Serra y M. Velardo, avvocati;

– en nombre del Gobierno italiano, por la Sra. G. Palmieri, en calidad de agente, asistida por las Sras. L. Fiandaca, C. Colelli y G. D'Avanzo, avvocati dello Stato;

* Lengua de procedimiento: italiano.

– en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. M. van Beek y G. Gattinara, en calidad de agentes;

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

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de la cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada celebrado el 18 de marzo de 1999 (en lo sucesivo, « Acuerdo Marco»), que figura como 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 (DO 1999, L 175, p. 43).

2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre la Sra. Chiara Motter y la Provincia autonoma di Trento (Provincia autónoma de Trento, Italia) sobre el cálculo de su antigüedad en el momento de la celebración de un contrato de trabajo por tiempo indefinido con dicha entidad.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3 Según la cláusula 1 del Acuerdo Marco, este tiene por objeto, por un lado, mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación y, por otro lado, establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

4 La cláusula 2 del Acuerdo Marco estipula:

«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.

2. Los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, podrán prever que el presente Acuerdo no se aplique a:
   a) las relaciones de formación profesional inicial y de aprendizaje;
   b) los contratos o las relaciones de trabajo concluidas en el marco de un programa específico de formación, inserción y reconversión profesionales, de naturaleza pública o sostenido por los poderes públicos.»

5 La cláusula 3 del Acuerdo Marco está redactada así:

«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 indefinida, 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.»

6 La cláusula 4 del Acuerdo Marco dispone:

«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*.

3 Las disposiciones para la aplicación de la presente cláusula las definirán los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, según la legislación comunitaria y de la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales.

4. Los criterios de antigüedad relativos a determinadas condiciones de trabajo serán los mismos para los trabajadores con contrato de duración determinada que para los trabajadores fijos, salvo que criterios de antigüedad diferentes vengan justificados por razones objetivas.»

Derecho italiano

7 El artículo 485, apartado 1, del decreto legislativo n.º 297, «testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado» (Decreto Legislativo n.º 297, «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 (suplemento ordinario de la GURI n.º 115, de 19 de mayo de 1994), establece:

«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 funcionario de plantilla, a efectos jurídicos y económicos, la totalidad de los cuatro primeros años y las dos terceras partes del eventual periodo 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.»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

8 En 2003, la Sra. Motter fue contratada por la Provincia autónoma de Trento como profesora de enseñanza secundaria, con un contrato de duración determinada, para el curso escolar 2003/2004. Posteriormente siguió desempeñando esta actividad sin interrupción mediante otros siete contratos sucesivos, todos de una duración determinada equivalente a la del curso escolar.

9 A partir del 1 de septiembre de 2011, la Sra. Motte disfrutó de un contrato laboral por tiempo indefinido y fue nombrada funcionaria el 1 de septiembre de 2012.

10 El 8 de septiembre de 2014, la Provincia autónoma de Trento procedió a reconocer retroactivamente a la interesada los periodos de servicio prestados por ella a efectos de su clasificación en grado, en virtud de una normativa aplicable a partir del 1 de enero de 2012. Con arreglo al artículo 485, apartado 1, del Decreto Legislativo n.º 297, de 16 de abril de 1994, se reconoció al efecto a la Sra. Motter una antigüedad de 80 meses sobre los 96 meses efectivamente prestados, pues los cuatro primeros años se computaron en su totalidad y los cuatro siguientes solo en sus dos terceras partes, es decir, 32 meses sobre 48. La Sra. Motter fue clasificada en el primer grado.

11 El 2 de diciembre de 2016, la Sra. Motter interpuso ante el Tribunale di Trento (Tribunal de Trento, Italia) un recurso en el que solicitaba que la Provincia autónoma de Trento reconociera en su totalidad la antigüedad adquirida por ella en el desempeño de las mismas funciones, antes de la celebración de su contrato por tiempo indefinido, en virtud de los ocho contratos de duración determinada que celebró sucesivamente para los cursos escolares 2003/2004 a 2010/2011.

12 En apoyo de su recurso invoca la infracción de la cláusula 4 del Acuerdo Marco y solicita la inaplicación del artículo 485 del Decreto Legislativo n.º 297, de 16 de abril de 1994, en la medida en que este dispone que de los periodos de servicio prestados en virtud de un contrato de trabajo de duración determinada se tomarán en consideración los cuatro primeros años en su totalidad y, a partir de ese límite, las dos terceras partes como máximo.

13 El tribunal remitente considera que la aplicación del principio de no discriminación establecido en la cláusula 4 del Acuerdo Marco requiere verificar que situaciones comparables no reciben un trato diferente. Para proceder a esa verificación, la situación de la Sra. Motter puede compararse, a su juicio, a la de un profesor que desempeñe un trabajo similar y que, tras haber obtenido mediante oposición un puesto de trabajo por tiempo indefinido, tenga la misma antigüedad que la Sra. Motter.

14 A este respecto, la Sra. Motter ha acreditado, sin que la parte contraria lo discuta, que desempeñaba tareas idénticas a las de los profesores con contrato por tiempo indefinido seleccionados mediante oposición. Sin embargo, el tribunal remitente se pregunta si existe alguna diferencia entre ambas situaciones. Como los profesores funcionarios han superado una oposición, podría alegarse que sus prestaciones son de calidad superior a la de los profesores con contratos de duración determinada. Si así fuera, no procedería seguir el razonamiento expuesto en el apartado 45 de la sentencia de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros (C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646), en el que el Tribunal de Justicia rechazó que las situaciones de unos asalariados que desempeñaban tareas idénticas pudieran considerarse diferentes en función de que hubieran superado o no una oposición de acceso a la función pública.

15 El tribunal remitente indica que existe división de opiniones entre los tribunales italianos sobre esta cuestión. La Corte suprema di cassazione (Tribunal de Casación, Italia) ha declarado así que, en lo que respecta a los profesores, la cláusula 4 del Acuerdo Marco exige tomar en consideración la antigüedad adquirida en virtud de contratos de duración determinada anteriores, a fin de garantizar la igualdad de trato con los profesores contratados por tiempo indefinido. En cambio, varios tribunales inferiores han adoptado la solución contraria.

16 A la vista de estas circunstancias, el tribunal remitente se pregunta si el hecho de no haber superado una oposición de acceso a la función pública puede justificar una diferencia de trato en perjuicio de los trabajadores con contrato de duración determinada.

17 Por otra parte, el tribunal remitente señala que, en su sentencia de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros (C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646), apartados 23, 55 y 62, el Tribunal de Justicia estimó que la toma en consideración de la totalidad de la antigüedad adquirida en virtud de contratos de duración determinada en favor de los trabajadores que han pasado a formar parte con carácter permanente de la función pública podía provocar una discriminación inversa en perjuicio de quienes hubieran sido contratados por tiempo indefinido tras aprobar una oposición.

18 Estas consideraciones llevan al tribunal remitente a preguntarse si el Derecho italiano, al establecer en el artículo 485 del Decreto Legislativo nº 297, de 16 de abril de 1994, una fórmula que hace disminuir gradualmente el reconocimiento de la antigüedad adquirida en virtud de contratos de duración determinada, con ánimo de evitar una discriminación inversa contra los funcionarios que han superado una oposición, resulta compatible con la cláusula 4 del Acuerdo Marco.

19 Dadas estas circunstancias, el Tribunale di Trento (Tribunal de Trento) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones perjudiciales:

«1) Si, a efectos de aplicación del principio de no discriminación establecido en la cláusula 4 del Acuerdo Marco, la verificación objetiva inicial de la capacidad profesional mediante la superación de una oposición constituye un factor asimilable a los requisitos de formación que el juez nacional debe tener en cuenta para determinar si son comparables la situación del trabajador con contrato de duración indefinida y la del trabajador con contrato de duración determinada y para comprobar si concurre una razón objetiva que pueda justificar una diferencia de trato entre el trabajador con contrato de duración indefinida y el trabajador con contrato de duración determinada.

2) Si, habida cuenta de la inexistencia, en el caso del contrato de trabajo de duración determinada, de una verificación objetiva inicial de la capacidad profesional mediante la superación de una oposición, el principio de no discriminación establecido en la cláusula 4 del Acuerdo Marco se opone a una norma nacional, como la recogida en el artículo 485, apartado 1, del Decreto Legislativo n.º 297, de 16 de abril de 1994, que dispone que, a efectos de determinar la antigüedad en el servicio en el momento de la inclusión en plantilla con un contrato de duración indefinida, del tiempo de servicio prestado con un contrato de duración determinada se tomarán en consideración los cuatro primeros años en su totalidad, mientras que de los años posteriores solo se tomarán en consideración sus dos terceras partes a efectos jurídicos y su tercera parte a efectos económicos.

3) Si, habida cuenta del objetivo de evitar una discriminación inversa contra los funcionarios incluidos en plantilla tras haber superado una oposición, el principio de no discriminación establecido en la cláusula 4 del Acuerdo Marco se opone a una norma nacional, como la recogida en el artículo 485, apartado 1, del Decreto Legislativo n.º 297, de 16 de abril de 1994, que dispone que, a efectos de determinar la antigüedad en el servicio en el momento de la inclusión en plantilla con un contrato de duración indefinida, del tiempo de servicio prestado con un contrato de duración determinada se tomarán en consideración los cuatro primeros años en su totalidad, mientras que de los años posteriores solo se tomarán en consideración sus dos terceras partes a efectos jurídicos y su tercera parte a efectos económicos.»

Sobre la admisibilidad de la petición de decisión prejudicial

20 El Gobierno italiano sostiene que procede declarar la inadmisibilidad de la petición de decisión prejudicial a causa de su imprecisión. A su juicio, como el tribunal remitente no ha definido los hechos adecuadamente ni con precisión suficiente, no es posible apreciar si la situación de la demandante en el litigio principal es comparable a la de los funcionarios que se hallen en una situación similar ni responder a las cuestiones prejudiciales.

21 A este respecto procede recordar que, en el marco de la cooperación entre el Tribunal de Justicia y los órganos jurisdiccionales nacionales establecida en el artículo 267 TFUE, corresponde exclusivamente al juez nacional, que conoce del litigio y ha de asumir la responsabilidad de la decisión jurisdiccional que debe adoptarse, apreciar, a la luz de las particularidades del asunto, tanto la necesidad de una decisión prejudicial para poder dictar sentencia como la pertinencia de las cuestiones que plantea al Tribunal de Justicia. Por consiguiente, cuando las cuestiones planteadas se refieren a la interpretación del Derecho

de la Unión, el Tribunal de Justicia está, en principio, obligado a pronunciarse (sentencia de 6 de septiembre de 2016, Petruhhin, C-182/15, EU:C:2016:630, apartado 19 y jurisprudencia que allí se cita).

22 De ello se sigue que las cuestiones relativas a la interpretación del Derecho de la Unión planteadas por el juez nacional en el marco fáctico y normativo definido bajo su responsabilidad, y cuya exactitud no corresponde verificar al Tribunal de Justicia, disfrutan de una presunción de pertinencia. La negativa del Tribunal de Justicia a pronunciarse sobre una cuestión planteada por un órgano jurisdiccional nacional solo es posible cuando resulte patente que la interpretación del Derecho comunitario solicitada no tiene relación alguna con la realidad o con el objeto del litigio principal, cuando el problema sea de naturaleza hipotética o, también, cuando el Tribunal de Justicia no disponga de los datos de hecho o de Derecho necesarios para responder útilmente a las cuestiones que se le han planteado (sentencia de 26 de julio de 2017, Persidera, C-112/16, EU:C:2017:597, apartado 24 y jurisprudencia que allí se cita).

23 Pues bien, en el presente asunto, la petición de decisión prejudicial contiene una descripción de las circunstancias de hecho y de Derecho que dieron origen al litigio principal que es suficiente para permitir que el Tribunal de Justicia responda útilmente a las cuestiones planteadas. Estas cuestiones, que se refieren a la interpretación de la cláusula 4 del Acuerdo Marco, se enmarcan en un litigio relativo a las condiciones en que se reconoce la antigüedad correspondiente a los periodos de servicio prestados por trabajadores con contrato de duración determinada a efectos de su clasificación en grado en el momento en que son nombrados funcionarios. Tales cuestiones presentan, por tanto, una relación directa con el objeto de litigio principal y no son hipotéticas. Por lo demás, tanto a la Sra. Motter como a la Provincia autónoma de Trento, al Gobierno italiano y a la Comisión Europea les ha sido posible formular observaciones sobre las cuestiones planteadas por el tribunal remitente.

24 Se desprende de las consideraciones expuestas que procede declarar la admisibilidad de la petición de decisión prejudicial.

Sobre las cuestiones prejudiciales

25 En sus cuestiones, que procede analizar conjuntamente, el tribunal remitente pregunta, en esencia, si la cláusula 4 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal, que, para clasificar a un trabajador en una categoría retributiva al ser nombrado funcionario de carrera a través de una selección por méritos, toma en consideración los periodos de servicio prestados en virtud de contratos de trabajo de duración determinada, computándolos íntegramente hasta el cuarto año y parcialmente, en sus dos terceras partes como máximo, más allá de este límite.

26 Para responder a esta pregunta, procede recordar que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco prohíbe 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 tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas. El apartado 4 de dicha cláusula enuncia la misma prohibición en lo que respecta a los criterios de antigüedad relativos a determinadas condiciones de trabajo (sentencia de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 39). Además, el Tribunal de Justicia ha declarado ya que las reglas relativas a los periodos de servicio que deben cumplirse para poder ser clasificado en una categoría retributiva superior están comprendidas en el concepto de «condiciones de trabajo» en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco (sentencia de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartados 46 y 47).

27 Se desprende de la información facilitada al Tribunal de Justicia en el presente procedimiento que, a diferencia de lo que ocurre con los profesores fijos seleccionados mediante oposición, en el caso de los profesores con contratos de duración determinada que se convierten en funcionarios de carrera a través de una selección por méritos, para clasificarlos en una categoría retributiva solo se les reconoce íntegramente su antigüedad por los cuatro primeros años de servicio y a continuación, por los años siguientes, solo se les reconocen sus dos terceras partes como máximo. La aplicación de la normativa nacional controvertida llevó así a la administración a reconocer solo 80 meses de los 96 meses de servicios efectivamente prestados por la demandante en el litigio principal en virtud de contratos de duración determinada, es decir, alrededor de un 83 % de la antigüedad profesional que había adquirido.

28 Pues bien, como se deduce de los propios términos de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco, la igualdad de trato solo se aplica entre trabajadores con un contrato de duración determinada y trabajadores fijos comparables. Por lo tanto, para apreciar si esta diferencia de trato constituye una discriminación prohibida por esa cláusula, es preciso analizar, primero, si las situaciones de que se trata son comparables y, a continuación, si existe alguna eventual justificación objetiva.

Sobre la cuestión de si las situaciones de que se trata son comparables

29 Para apreciar si los trabajadores realizan un trabajo idéntico o similar, en el sentido del Acuerdo Marco, es preciso investigar, con arreglo a las cláusulas 3, punto 2, y 4, apartado 1, de dicho Acuerdo, si cabe considerar que dichos trabajadores se encuentran en una situación comparable, habida cuenta de un conjunto de factores tales como la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación y las condiciones de trabajo (sentencia de 5 de junio de 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, apartado 51 y jurisprudencia que allí se cita).

30 La naturaleza de las funciones ejercidas por la demandante en el litigio principal durante los años en los que trabajó como profesora en virtud de contratos de duración determinada y la calidad de la experiencia así adquirida forman parte de los criterios que permiten comprobar si la interesada se halla en una situación comparable a la de un funcionario seleccionado mediante oposición y que haya adquirido la misma antigüedad (véase, en este sentido, la sentencia de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 44).

31 En el presente asunto, se desprende de la información facilitada por el tribunal remitente que las funciones desempeñadas por la demandante en el litigio principal durante los años en los que trabajó en virtud de contratos de duración determinada eran idénticas a las que se le han encomendado como funcionaria de carrera.

32 No obstante, es evidente que la demandante en el litigio principal no superó una oposición de acceso a la función pública. El tribunal remitente se pregunta si esa circunstancia objetiva implica una menor competencia profesional, que podría traducirse, principalmente durante los primeros tiempos como profesor, por una calidad de las prestaciones ofrecidas inferior a la de los funcionarios de carrera seleccionados mediante oposición.

33 Sin embargo, procede considerar que el hecho de no haber superado una oposición no puede implicar que, en el momento que fue contratada por tiempo indefinido, la demandante en el litigio principal no se encontrase en una situación comparable a la de los funcionarios de carrera, dado que los requisitos establecidos para el procedimiento nacional de selección por méritos tienen por objeto precisamente permitir la integración en la estructura permanente de la función pública de trabajadores con contrato de duración determinada que cuenten con una experiencia profesional que permita considerar que su situación puede asimilarse a la de los funcionarios de carrera (véase, en este sentido, la sentencia de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 45).

34 Por otra parte, la suposición de que la calidad de las prestaciones de profesores recientemente contratados por una duración determinada pueda ser inferior a la de quienes han aprobado una oposición no concuerda con la decisión del legislador nacional de reconocer íntegramente la antigüedad adquirida en sus primeros cuatro años de ejercicio profesional por los profesores con contratos de duración determinada. Además, esa suposición, de ser cierta, llevaría implícito que las autoridades nacionales organizan con la suficiente frecuencia oposiciones destinadas a cubrir las necesidades de personal. Ahora bien, no parece ser este el caso, puesto que, según las observaciones presentadas ante el Tribunal de Justicia por la demandante en el litigio principal, estas oposiciones solo se organizan esporádicamente, ya que las últimas que se han celebrado tuvieron lugar en 1999, en 2012 y en 2016. Tal situación, cuya verificación incumbe al tribunal remitente, parece difícilmente compatible con la tesis defendida por el Gobierno italiano según la cual las prestaciones de los profesores con contrato de duración determinada son inferiores a las de los profesores fijos seleccionados mediante oposición.

35 De estas consideraciones se deduce que las situaciones de que se trata son comparables, a reserva de las constataciones de hecho que corresponde efectuar al tribunal remitente. Por lo tanto, es preciso determinar si existe una razón objetiva que justifique que, al clasificar en su categoría retributiva a los funcionarios de enseñanza secundaria seleccionados por méritos, no se tomen en consideración íntegramente los períodos de servicio de una duración superior a cuatro años que hayan prestado en virtud de contratos de trabajo de duración determinada.

Sobre la existencia de una justificación objetiva

36 Según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el concepto de «razones objetivas» que figura en la cláusula 4, apartados 1 o 4, del Acuerdo Marco debe entenderse en el sentido de que una diferencia de trato entre trabajadores con un contrato de duración determinada y trabajadores fijos no puede justificarse por el hecho de que tal diferencia esté prevista en una norma nacional general y abstracta, como una ley o un convenio colectivo (sentencia de 5 de junio de 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, apartado 56 y jurisprudencia que allí se cita).

37 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 trata, en el contexto específico en que se enmarca y con arreglo a criterios objetivos y transparentes, a fin de verificar si dicha desigualdad responde a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto. 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 las mismas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro (sentencia de 5 de junio de 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, apartado 57 y jurisprudencia que allí se cita).

38 La referencia a la mera naturaleza temporal del trabajo del personal de la Administración Pública no es conforme a estos requisitos y, por tanto, no puede constituir, por sí sola, una «razón objetiva», en el sentido de la cláusula 4, apartados 1 o 4, del Acuerdo Marco. En efecto, admitir que la mera naturaleza temporal de una relación laboral basta para justificar una diferencia de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores fijos vaciaría de contenido los objetivos de la Directiva 1999/70 y del Acuerdo Marco y equivaldría a perpetuar el mantenimiento de una situación desfavorable para los trabajadores con contrato de duración determinada (sentencia de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 52).

39 Así, el Tribunal de Justicia ha declarado ya que la cláusula 4 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que excluye por completo la toma en consideración de períodos de servicio prestados por un trabajador con contrato de trabajo de duración determinada en un organismo público para determinar la antigüedad de aquel con ocasión

de su contratación por tiempo indefinido por este mismo organismo en calidad de funcionario de carrera en el marco de un procedimiento específico de estabilización de su relación de servicio, a menos que esta exclusión esté justificada por «razones objetivas», en el sentido de los apartados 1 o 4 de dicha cláusula. El mero hecho de que el trabajador con contrato de duración determinada haya cumplido dichos períodos de servicio sobre la base de un contrato o de una relación laboral de duración determinada no constituye tal razón objetiva (sentencia de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 71).

40 En el presente asunto, para justificar la diferencia de trato alegada en el asunto principal, el Gobierno italiano sostiene que la medida controvertida en el litigio principal, a diferencia de la que se examinaba en el asunto que dio lugar a la sentencia de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros (C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646), reconoce íntegramente la carrera efectuada por los trabajadores con contrato de duración determinada en el momento en que son nombrados funcionarios de carrera.

41 Es cierto que la normativa nacional controvertida en el litigio principal reconoce íntegramente esa carrera. Sin embargo, no lo hace de modo uniforme, puesto que la antigüedad adquirida más allá de los cuatro primeros años solo se tiene en cuenta en sus dos terceras partes como máximo.

42 A este respecto, el Gobierno italiano explica esa reducción por la necesidad de reflejar el hecho de que la experiencia de los profesores con contrato de duración determinada no es totalmente comparable a la de sus colegas funcionarios de carrera seleccionados mediante oposición. Así, a diferencia de estos, los profesores con contrato de duración determinada desempeñan con frecuencia misiones de sustitución temporal y enseñan diferentes materias. Además, a estos últimos se les aplica un régimen de cómputo del tiempo de trabajo efectuado que difiere del aplicable a los funcionarios de carrera. Dadas estas diferencias, tanto cualitativas como cuantitativas, y con objeto de evitar toda discriminación inversa en perjuicio de los funcionarios seleccionados mediante oposición, el Gobierno italiano considera justificado aplicar un coeficiente reductor a la hora de tomar en consideración la antigüedad adquirida en virtud de contratos de trabajo de duración determinada.

43 Procede recordar que, habida cuenta del margen de apreciación de que disponen para organizar sus propias Administraciones Públicas, los Estados miembros pueden, en principio, determinar los requisitos para el acceso a la condición de funcionarios de carrera y las condiciones de trabajo de tales funcionarios sin infringir por ello la Directiva 1999/70 ni el Acuerdo Marco, en particular cuando estas personas prestaban anteriormente servicios para las mencionadas administraciones mediante contratos de trabajo de duración determinada (sentencia de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 57).

44 Sin embargo, a pesar de la existencia de este 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 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 59).

45 Esa diferencia de trato puede estar justificada, en el sentido de la cláusula 4, apartados 1 o 4, del Acuerdo Marco, 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 (véase, en este sentido, la sentencia de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 79).

46 A este respecto, el Tribunal de Justicia ha reconocido ya que ciertas diferencias de trato entre los funcionarios de carrera seleccionados mediante oposición y los seleccionados tras haber adquirido una experiencia profesional en virtud de contratos de trabajo de duración determinada pueden justificarse,

en principio, por las diferencias en las cualificaciones requeridas y la naturaleza de las funciones cuya responsabilidad deben asumir (sentencia de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 60).

47 Cabe considerar, pues, que los objetivos alegados por el Gobierno italiano, consistentes, por una parte, en reflejar las diferencias en el ejercicio profesional entre las dos categorías de trabajadores de que se trata y, por otra parte, en evitar la aparición de una discriminación inversa contra los funcionarios de carrera nombrados tras superar una oposición, pueden constituir una «razón objetiva», en el sentido de la cláusula 4, apartados 1 o 4, del Acuerdo Marco, en la medida en que respondan a una necesidad auténtica, permitan alcanzar el objetivo perseguido y resulten indispensables al efecto (véase, en este sentido, la sentencia de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 62).

48 A reserva de las verificaciones que competen únicamente al tribunal remitente, procede reconocer que cabe considerar legítimamente que los objetivos invocados por el Gobierno italiano en el presente asunto están destinados a responder a una necesidad auténtica.

49 En efecto, se desprende de las observaciones de dicho Gobierno que la normativa nacional controvertida en el litigio principal persigue, en parte, el objetivo de reflejar las diferencias entre la experiencia adquirida por los profesores seleccionados mediante oposición y los seleccionados por méritos, como consecuencia de la diversidad de materias, de condiciones y de horarios en que estos últimos deben intervenir, en particular en sus misiones de sustitución de otros profesores. El Gobierno italiano afirma que, a causa de la heterogeneidad de estas situaciones, la normativa nacional asimila las prestaciones de los profesores con contrato de duración determinada durante un período de 180 días por año, o sea, de unos dos tercios de un curso escolar, a un período de servicio de un curso escolar completo. A reserva de la verificación de estos datos por parte del tribunal remitente, tal objetivo parece conforme al principio de *pro rata temporis*, expresamente mencionado en el apartado 2 de la cláusula 4 del Acuerdo Marco.

50 Además, procede hacer constar que la inexistencia de verificación inicial de las competencias a través de una oposición y el riesgo de desvalorización de esta cualificación profesional no exige necesariamente excluir una parte de la antigüedad adquirida en virtud de contratos de trabajo de duración determinada. Sin embargo, cabe considerar que, en determinadas circunstancias, las justificaciones de este tipo responden a un objetivo legítimo. A este respecto conviene señalar que, según las observaciones del Gobierno italiano, el ordenamiento jurídico nacional atribuye especial importancia a las oposiciones. En efecto, con objeto de garantizar la imparcialidad y la eficacia de la administración, la Constitución italiana dispone, en su artículo 97, que a los puestos de trabajo en las Administraciones Públicas se accederá mediante oposición, salvo en los supuestos que la ley establezca.

51 Habida cuenta de estas circunstancias, no cabe considerar que una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal, que solo toma en consideración como máximo las dos terceras partes de la antigüedad de más de cuatro años adquirida en virtud de contratos de trabajo de duración determinada, sobrepase lo necesario para ajustarse a los objetivos previamente examinados y alcanzar un equilibrio entre los intereses legítimos de los trabajadores con contrato de duración determinada y los de los trabajadores fijos, respetando los valores meritocráticos y las consideraciones de imparcialidad y de eficacia de la administración en que se basa la selección de funcionarios mediante oposición.

52 Una vez dicho esto, para ofrecer una respuesta útil al tribunal remitente es preciso señalar que se desprende de los datos facilitados al Tribunal de Justicia que el perjuicio que la demandante en el litigio principal alega haber sufrido en comparación con los trabajadores con contrato de duración indefinida parece deberse a la circunstancia de que su categoría retributiva se determinó no con arreglo a las disposiciones nacionales aplicables en la fecha en que fue contratada por tiempo

indefinido, o sea, el 1 de septiembre de 2011, sino con arreglo a disposiciones posteriores vigentes en la fecha en que la administración procedió a reconocerle retroactivamente los periodos de servicio prestados por ella, a saber, el 8 de septiembre de 2014. Aunque en la fecha en que fue contratada por tiempo indefinido la demandante en el litigio principal tenía una antigüedad superior a tres años que le permitía alcanzar el segundo grado del baremo de clasificación entonces vigente, no se benefició de la aplicación de las disposiciones transitorias relativas a la modificación de dicho baremo a partir del 1 de enero de 2012, y ello a pesar de que tales disposiciones transitorias pretendían precisamente garantizar la conservación del grado de los trabajadores clasificados en esa fecha en el segundo grado. Como el Tribunal de Justicia no ha sido interrogado al respecto por el tribunal remitente, incumbe a este último verificar, en su caso, si esa aplicación retroactiva del nuevo baremo de clasificación respeta los principios de seguridad jurídica y de protección de la confianza legítima.

53 Se deduce de lo anterior que, a reserva de las verificaciones que incumben al tribunal remitente, las circunstancias invocadas por el Gobierno italiano para justificar la diferencia de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores fijos constituyen una «razón objetiva», en el sentido de la cláusula 4, apartados 1 o 4, del Acuerdo Marco.

54 Habida cuenta de las consideraciones expuestas, procede responder a la cuestión planteada que la cláusula 4 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que no se opone, en principio, a una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal, que, para clasificar a un trabajador en una categoría retributiva al ser nombrado funcionario de carrera a través de una selección por méritos, toma en consideración los periodos de servicio prestados por él en virtud de contratos de trabajo de duración determinada, computándolos íntegramente hasta el cuarto año y parcialmente, en sus dos terceras partes como máximo, más allá de este límite.

Costas

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

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

La cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura como 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, debe interpretarse en el sentido de que no se opone, en principio, a una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal, que, para clasificar a un trabajador en una categoría retributiva al ser nombrado funcionario de carrera a través de una selección por méritos, toma en consideración los periodos de servicio prestados por él en virtud de contratos de trabajo de duración determinada, computándolos íntegramente hasta el cuarto año y parcialmente, en sus dos terceras partes como máximo, más allá de este límite.

Firmas