Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Cuarta)

de 4 de septiembre de 2025 *

«Procedimiento prejudicial — Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada — Cláusula 4 — Principio de no discriminación — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Jueces y fiscales honorarios y de carrera — Cláusula 5 — Medidas que tienen por objeto prevenir y sancionar la utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos — Directiva 2003/88/CE — Artículo 7 — Derecho a vacaciones anuales retribuidas — Artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Procedimiento de evaluación para ser confirmado definitivamente en las funciones de juez o fiscal honorario — Renuncia *ex lege* a las pretensiones derivadas de las funciones de juez o fiscal honorario ejercidas con anterioridad al procedimiento de evaluación — Pérdida del derecho a vacaciones anuales retribuidas conferido por el Derecho de la Unión»

En el asunto C-253/24 [Pelavi], [i]

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Corte d'appello di L'Aquila (Tribunal de Apelación de L'Aquila, Italia), mediante resolución de 4 de abril de 2024, recibida en el Tribunal de Justicia el 9 de abril de 2024, en el procedimiento entre

Ministero della Giustizia

y

NZ,

con intervención de:

Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS),

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Cuarta),

integrado por el Sr. I. Jarukaitis, Presidente de Sala, el Sr. K. Lenaerts, Presidente del Tribunal de Justicia, en funciones de Juez de la Sala Cuarta, y los Sres. N. Jääskinen y A. Arabadjiev (Ponente) y la Sra. R. Frendo, Jueces;

Abogada General: Sra. J. Kokott;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

* Lengua de procedimiento: italiano.

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

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

– en nombre de NZ, por la Sra. P. Perna, avvocata;

– en nombre del Gobierno italiano, por la Sra. G. Palmieri, en calidad de agente, asistida por la Sra. L. Fiandaca y el Sr. G. Santini, avvocati dello Stato;

– en nombre de la Comisión Europea, por las Sras. S. Delaude y D. Recchia, en calidad de agentes;

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

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO 2003, L 299, p. 9), de las cláusulas 4 y 5 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada (DO 1999, L 175, p. 43) (en lo sucesivo, «Acuerdo Marco»), y de los artículos 31 y 47 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»).

2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre el Ministero della Giustizia (Ministerio de Justicia, Italia), el empleador, y NZ, una jueza honoraria, en relación con las consecuencias derivadas de la participación de NZ en un procedimiento de evaluación para ser confirmada definitivamente en sus funciones.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

Acuerdo Marco

3 La cláusula 2 del Acuerdo Marco, titulada «Ámbito de aplicación», establece en su apartado 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.»

4 La cláusula 4 del Acuerdo Marco, titulada «Principio de no discriminación», establece en su apartado 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.»

5 A tenor de la cláusula 5 del Acuerdo Marco, titulada «Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva»:

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

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

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

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

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

a) se considerarán “sucesivos”;

b) se considerarán celebrados por tiempo indefinido.»

Directiva 2003/88

6 El artículo 7 de la Directiva 2003/88, titulado «Vacaciones anuales», dispone en su apartado 1 lo siguiente:

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

Derecho italiano

7 El artículo 29 del Decreto Legislativo n. 116 — Riforma organica della magistratura onoraria e altre disposizioni sui giudici di pace, nonché disciplina transitoria relativa ai magistrati onorari in servizio, a norma della legge 28 aprile 2016, n. 57 (Decreto Legislativo n.º 116, sobre la reforma orgánica del estatuto de los jueces y fiscales honorarios y otras disposiciones relativas a los jueces de paz, así como sobre el régimen transitorio aplicable a los jueces y fiscales honorarios en activo,

en ejecución de la Ley n.º 57, de 28 de abril de 2016), de 13 de julio de 2017 (GURI n.º 177, de 31 de julio de 2017, p. 1), en su versión modificada por la legge n. 234 — Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024 (Ley n.º 234, por la que se establecen los Presupuestos del Estado para el Ejercicio Económico 2022 y los Presupuestos Plurianuales para el trienio 2022-2024), de 30 de diciembre de 2021 (GURI n.º 310, de 31 de diciembre de 2021, p. 1) (en lo sucesivo, «Decreto Legislativo n.º 116/2017»), dispone en sus apartados 1 a 3, 5 y 9:

«1. Los jueces y fiscales honorarios que estén en activo en la fecha de entrada en vigor del presente Decreto Legislativo podrán ser confirmados en el ejercicio de sus funciones, si así lo solicitan, hasta que cumplan setenta años.

2. Los jueces y fiscales honorarios que estén en activo en la fecha de entrada en vigor del presente Decreto Legislativo y que no sean confirmados en el ejercicio de sus funciones, ya sea por no haberlo solicitado o por no haber superado el procedimiento de evaluación a que se refiere el apartado 3, tendrán derecho, salvo renuncia por su parte, a una indemnización por importe, respectivamente, de 2 500 euros brutos, antes de las retenciones fiscales, por cada año de servicio en el que hayan participado en vistas como mínimo ochenta días y de 1 500 euros brutos, antes de las retenciones fiscales, por cada año de servicio en el que hayan participado en vistas menos de ochenta días, y, en todo caso, dentro del límite total de 50 000 euros brutos, antes de retenciones, por persona. A efectos del cálculo de la indemnización prevista en la frase anterior, los períodos de servicio superiores a seis meses serán equiparados a un año. La percepción de la indemnización conllevará la renuncia a cualquier pretensión adicional, de la naturaleza que fuere, derivada de los servicios honorarios prestados anteriormente.

«3. A efectos de la confirmación en el ejercicio de las funciones a que se refiere el apartado 1, el Consejo Superior del Poder Judicial procederá, previa deliberación, a la organización de tres procedimientos de evaluación distintos que tendrán lugar anualmente en el curso del período trienal 2022-2024, a los que se someterán, respectivamente, los jueces y fiscales honorarios en activo que, en la fecha de entrada en vigor del presente Decreto Legislativo, cuenten con:

a) más de dieciséis años de servicio;

b) entre doce y dieciséis años de servicio;

c) menos de doce años de servicio.

[…]

5. La solicitud de participación en los procedimientos de evaluación a que se refiere el apartado 3 conlleva la renuncia a cualquier pretensión adicional, de la naturaleza que fuere, derivada de las funciones de juez y fiscal honorario ejercidas anteriormente, sin perjuicio del derecho a la indemnización prevista en el apartado 2 en caso de no confirmación en las funciones.

[…]

9. Los jueces y fiscales honorarios que estén en activo en la fecha de entrada en vigor del presente Decreto Legislativo dejarán de estarlo si no presentan una solicitud de participación en el procedimiento de evaluación a que se refiere el apartado 3.»

8 Esta disposición entró en vigor el 1 de enero de 2022.

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

9 Desde el 14 de febrero de 2001, NZ ejerce la función de jueza honoraria en el Tribunale di Vasto (Tribunal de Vasto, Italia). Fue nombrada inicialmente para un período de tres años, nombramiento que se prorrogó y se fue renovando cada cuatro años, hasta el 13 de diciembre de 2022. En esta última fecha, fue definitivamente confirmada en sus funciones hasta que cumpliera setenta años, con arreglo al artículo 29 del Decreto Legislativo n.º 116/2017, que introduce la posibilidad de que los jueces y fiscales honorarios en activo el 1 de enero de 2022 soliciten participar en un procedimiento de evaluación a efectos de una confirmación definitiva en sus funciones.

10 Entre el 14 de febrero de 2001 y el 13 de diciembre de 2022, NZ percibió compensaciones calculadas, en particular, en función del número de vistas celebradas.

11 NZ no ejerció sus funciones durante los períodos de vacaciones judiciales fijados por la normativa nacional, comprendidos entre el 1 y el 31 de agosto de cada año. Por consiguiente, durante dichos períodos no percibió ninguna compensación.

12 Al estar afiliada asimismo al Colegio de Abogados, NZ pudo seguir ejerciendo, en paralelo, hasta el 13 de diciembre de 2022, la profesión de abogada fuera del ámbito territorial del tribunal al que estaba adscrita.

13 Como abogada, estaba sujeta al régimen obligatorio de seguridad social gestionado por la Cassa Nazionale Forense (Caja Nacional de la Seguridad Social de los Abogados, Italia). Por ello, estaba obligada a abonar una cuota cuyo importe dependía de los ingresos derivados de su actividad de abogada y de la compensación derivada de su cargo de jueza honoraria.

14 Al considerarse víctima de una diferencia de trato ilegal en relación con la retribución de sus funciones antes de la entrada en vigor del artículo 29 del Decreto Legislativo n.º 116/2017 y de la confirmación definitiva en su cargo de jueza honoraria, NZ interpuso ante el órgano jurisdiccional de primera instancia una demanda con objeto de que se le reconociera, en lo que respecta al ejercicio de las funciones de jueza honoraria, la condición de «trabajador por cuenta ajena» en el sentido del Derecho italiano o la de «trabajador» en el sentido del Derecho de la Unión y, por tanto, el derecho a disfrutar de un trato económico y jurídico equivalente al de los trabajadores que ejercen funciones comparables al servicio del Ministerio de Justicia, incluso en lo que se refiere a los días festivos, las vacaciones anuales, los permisos por maternidad y las bajas por enfermedad, las prestaciones por enfermedad y por accidente, la liquidación por extinción de contrato, la protección social y el seguro. Asimismo, solicitó una indemnización por el perjuicio sufrido como consecuencia del supuesto incumplimiento de las obligaciones establecidas por el Derecho de la Unión en materia de vacaciones, permiso de maternidad y cualquier otra protección. Además, NZ solicitó a ese órgano jurisdiccional que declarase que dicho Ministerio había reiterado abusivamente la celebración de contratos de trabajo de duración determinada en lo que a ella respectaba y que se condenara a dicho Ministerio a reparar el perjuicio que le había ocasionado.

15 Mediante sentencia de 14 de marzo de 2022, el órgano jurisdiccional de primera instancia estimó parcialmente la demanda. Declaró que, en el ejercicio de sus funciones de jueza honoraria, NZ debía ser calificada de «trabajador» en el sentido del Derecho de la Unión y tenía derecho a percibir la misma retribución que se abona a un juez de carrera. No obstante, dicho órgano jurisdiccional consideró que esta calificación no le confería el derecho a afiliarse, ante el Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) (Instituto Nacional de la Seguridad Social, Italia), al régimen de seguridad social de los funcionarios, al no existir una relación de servicio público. En consecuencia, ese órgano jurisdiccional condenó al Ministerio de Justicia a abonar a NZ las retribuciones debidas por el período anterior a su demanda, dentro de los límites de la prescripción de cinco años. Además, el mismo órgano jurisdiccional consideró que la relación laboral de duración determinada de NZ se había reiterado de manera abusiva y condenó a dicho Ministerio a reparar el perjuicio sufrido por NZ por un importe de nueve mensualidades de la retribución abonada a un juez de carrera.

16 El Ministerio de Justicia interpuso recurso de apelación contra esta resolución ante la Corte d'appello di L'Aquila (Tribunal de Apelación de L'Aquila, Italia), que es el órgano jurisdiccional remitente, impugnando tanto el carácter comparable de las funciones de juez honorario y de juez de carrera como el carácter abusivo de la utilización de contratos de duración determinada.

17 NZ se adhirió a la apelación, impugnando la calificación de sus pretensiones como pretensión de retribución, y no de indemnización, que había sido acogida por el órgano jurisdiccional de primera instancia, así como la aplicación del plazo de prescripción de cinco años, y no de diez años, que había resultado de dicha calificación. Asimismo, impugna que su calificación como «trabajador» en el sentido del Derecho de la Unión no le haya dado derecho a estar afiliada al INPS.

18 Mientras estaba pendiente el procedimiento de apelación, NZ completó el procedimiento que preveía la posibilidad de que los jueces y fiscales honorarios que estuvieran en servicio a 1 de enero de 2022 solicitaran participar en el procedimiento de evaluación contemplado en el artículo 29, apartado 3, del Decreto Legislativo n.º 116/2017.

19 Como jueza honoraria así confirmada, NZ percibe, desde el 13 de diciembre de 2022, una remuneración fija, determinada sobre la base del salario de un funcionario empleado por el Ministerio de Justicia, de una compensación judicial y de cheques restaurante. Esta retribución se abona también durante el período de vacaciones judiciales, durante el cual no ejerce ninguna actividad. Además, al haber optado por el régimen de exclusividad de las funciones honorarias, NZ fue dada de baja en el Colegio de Abogados y en la Mutualidad de Abogados y se afilió al INPS.

20 Habida cuenta de la participación de NZ en el procedimiento de evaluación contemplado en el artículo 29, apartado 3, del Decreto Legislativo n.º 116/2017 y del hecho de que dicho artículo 29, apartado 5, establece que tal participación implica, para los jueces y fiscales honorarios confirmados en sus funciones al término de dicho procedimiento, la renuncia *ex lege* a cualquier otra pretensión derivada de su relación laboral a título honorario anterior, el Ministerio de Justicia considera que el litigio principal ha quedado sin objeto.

21 NZ se opone a esta solicitud de sobreseimiento y pide al órgano jurisdiccional remitente que plantee una cuestión de constitucionalidad del artículo 29 del Decreto Legislativo n.º 116/2017, en particular de la renuncia *ex lege* prevista en el apartado 5 de dicho artículo.

22 El órgano jurisdiccional remitente se pregunta sobre la compatibilidad del artículo 29, apartado 5, del Decreto Legislativo n.º 116/2017 con la cláusula 4 del Acuerdo Marco, el artículo 7 de la Directiva 2003/88 y los artículos 31 y 47 de la Carta, en particular en la medida en que dicha renuncia *ex lege* afecta al derecho a la retribución de las vacaciones equivalente al que tienen los jueces y fiscales de carrera. Considera oportuno plantear al Tribunal de Justicia una petición de decisión prejudicial a este respecto, habida cuenta del efecto directo de estas disposiciones y de la facultad subsiguiente de que dispone para excluir la aplicación de una normativa nacional contraria a una norma dotada de tal efecto.

23 Además, dicho órgano jurisdiccional se pregunta si el artículo 29, apartado 5, del Decreto Legislativo n.º 116/2017 responde a las exigencias derivadas de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco. Considera que es oportuno preguntar al Tribunal de Justicia también a este respecto, en la medida en que una respuesta por su parte a esta segunda cuestión prejudicial facilitaría la apreciación de la necesidad de someter a la Corte costituzionale (Tribunal Constitucional, Italia) la cuestión de la constitucionalidad de la disposición nacional controvertida.

24 En estas circunstancias, la Corte d'appello di L'Aquila (Tribunal de Apelación de L'Aquila) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Se oponen los artículos 31, apartado 1, y 47 de la [Carta], el artículo 7 de la Directiva [2003/88] y la cláusula 4 del [Acuerdo Marco] a una normativa nacional que establece que un juez honorario, que puede ser calificado de "trabajador" y de "trabajador con contrato de duración determinada", que sea confirmado en sus funciones hasta la edad de setenta años, pierde el derecho a vacaciones retribuidas respecto del período anterior a la confirmación?

2) ¿Se opone la cláusula 5, apartado 1, del [Acuerdo Marco] a una norma interna que, como medida destinada a sancionar la utilización abusiva de relaciones laborales de duración determinada, prevé la confirmación en su puesto del juez honorario hasta que cumpla los setenta años tras haber superado un procedimiento de evaluación de naturaleza no concursal y, en caso de no superarlo, prevé una indemnización económica, con renuncia, en ambos casos, a todo derecho adquirido con anterioridad?»

Sobre la admisibilidad de la petición de decisión prejudicial

25 El Gobierno italiano considera que procede declarar la inadmisibilidad de la petición de decisión prejudicial.

26 Alega, en primer lugar, que el Giudice di pace di Fondi (Juez de Paz de Fondi, Italia) ya ha planteado al Tribunal de Justicia una petición de decisión prejudicial, registrada con el número C-548/22, en la que se plantean cuestiones idénticas y relativas a las mismas disposiciones nacionales que las controvertidas en el litigio principal. Dicho Gobierno considera, esencialmente por razones de economía procesal, que la presente petición de decisión prejudicial carece de utilidad y que el procedimiento principal debería haberse suspendido a la espera de la respuesta del Tribunal de Justicia en el asunto C-548/22.

27 En segundo lugar, el Gobierno italiano sostiene que el órgano jurisdiccional remitente no establece ninguna relación entre los principios del Derecho de la Unión a los que se refiere y la legislación nacional aplicable al litigio principal.

28 Por último, en tercer lugar, afirma que la segunda cuestión prejudicial es hipotética, ya que se refiere a una situación distinta de la de la demandante en el litigio principal, en la medida en que esta superó las pruebas orales del procedimiento de evaluación y, por tanto, no percibió la indemnización económica prevista para el caso de no superar dicho procedimiento mencionada en dicha cuestión prejudicial.

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

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

31 A este respecto, a fin de que el Tribunal de Justicia pueda proporcionar una interpretación del Derecho de la Unión que sea útil para el juez nacional, el artículo 94, letra c), del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia exige que la petición de decisión prejudicial indique las razones que han llevado al órgano jurisdiccional remitente a preguntarse sobre la interpretación o la validez de determinadas disposiciones del Derecho de la Unión, así como la relación que a su juicio existe entre dichas disposiciones y la normativa nacional aplicable en el litigio principal (sentencia de 27 de abril de 2023, AxFina Hungary, C-705/21, EU:C:2023:352, apartado 26).

32 En primer lugar, procede señalar que, a pesar de que las circunstancias del asunto que dio lugar a la sentencia de 12 de septiembre de 2024, Presidenza del Consiglio dei ministri y otros (Retribución de los jueces y fiscales honorarios) (C-548/22, EU:C:2024:730), mediante la que, por otra parte, el Tribunal de Justicia declaró la inadmisibilidad de la petición de decisión prejudicial, son comparables a las del litigio principal y de que ambos asuntos plantean cuestiones similares, no es menos cierto que, habida cuenta, en particular, de la jurisprudencia reiterada citada en los apartados 29 y 30 de la presente sentencia, sin perjuicio del cumplimiento de las exigencias que de ella se derivan, el juez nacional puede plantear una petición de decisión prejudicial sobre la interpretación de las disposiciones del Derecho de la Unión pertinentes para la resolución del litigio del que conoce. En efecto, la existencia de reiterada jurisprudencia sobre una cuestión de Derecho de la Unión, si bien puede llevar al Tribunal de Justicia a dictar un auto de conformidad con el artículo 99 del Reglamento de Procedimiento, no puede afectar en absoluto a la

admisibilidad de una petición de decisión prejudicial en caso de que un órgano jurisdiccional nacional, en el marco de su facultad de apreciación, decida plantear al Tribunal de Justicia dicha cuestión prejudicial con arreglo al artículo 267 TFUE (sentencia de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartado 49).

33 En segundo lugar, al manifestar, de manera motivada, sus dudas, por una parte, sobre si, a la luz de la cláusula 4 del Acuerdo Marco, del artículo 7 de la Directiva 2003/88 y del artículo 31 de la Carta, la demandante en el litigio principal puede verse privada del derecho a vacaciones retribuidas del que disfruta todo trabajador y, por otra parte, sobre la compatibilidad del procedimiento de evaluación controvertido en el litigio principal con la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco, el órgano jurisdiccional remitente expone de manera suficiente la relación que establece entre las disposiciones del Derecho de la Unión cuya interpretación solicita y la normativa nacional aplicable al litigio principal.

34 Sin embargo, por lo que respecta al artículo 47 de la Carta, procede señalar que el órgano jurisdiccional remitente no ha explicado de manera suficientemente concreta por qué le resulta necesaria una interpretación de esta disposición para pronunciarse sobre el litigio del que conoce ni describe la relación que a su entender existe entre esta y la normativa nacional aplicable a dicho litigio, habida cuenta, en particular, de que, por una parte, el litigio se refiere al ejercicio del derecho de la demandante en el litigio principal a la compensación por las vacaciones anuales retribuidas y a la legalidad del mecanismo de prevención y sanción de la utilización abusiva de sucesivas relaciones laborales de duración determinada, y de que, por otra parte, la demandante en el litigio principal acudió a los órganos jurisdiccionales nacionales competentes para obtener la protección de esos derechos.

35 Por lo que respecta, en tercer lugar, al carácter supuestamente hipotético de la segunda cuestión prejudicial, como se desprende inequívocamente de la resolución de remisión, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta sobre la compatibilidad con el Derecho de la Unión de la medida que obliga a los jueces y fiscales honorarios que solicitan participar en procedimientos de evaluación a renunciar a todo derecho correspondiente al período anterior a ese procedimiento y, en particular, al derecho a vacaciones anuales retribuidas. Dado que la demandante en el litigio principal ha sido obligada, en virtud de la normativa nacional de que se trata, a renunciar a ese derecho, desde el momento en que ha solicitado participar en dicho procedimiento, la relación entre la interpretación del Derecho de la Unión solicitada y el objeto del litigio principal resulta manifiesta y esta segunda cuestión prejudicial no tiene carácter hipotético en lo que respecta a la pérdida de dicho derecho.

36 Sin embargo, consta que la demandante en el litigio principal superó el procedimiento de evaluación y fue confirmada definitivamente en sus funciones de jueza honoraria. Por consiguiente, las dudas del órgano jurisdiccional remitente relativas a las disposiciones de organización de dicho procedimiento y a la normativa nacional que prevé una indemnización económica para el caso de que no se supere dicho procedimiento no son objeto del litigio principal. Por consiguiente, la segunda cuestión prejudicial es hipotética en lo que atañe a las dudas sobre estos dos aspectos.

37 De ello se deduce que la petición de decisión prejudicial es admisible, con excepción de la segunda cuestión prejudicial en la medida en que se refiere a las disposiciones de organización del procedimiento de evaluación de los jueces y fiscales honorarios con vistas a su confirmación definitiva en sus funciones y a la indemnización económica para el caso de que no se supere dicho procedimiento.

Sobre las cuestiones prejudiciales

Observaciones preliminares

38 Según reiterada jurisprudencia, en el marco del procedimiento de cooperación entre los órganos jurisdiccionales nacionales y el Tribunal de Justicia establecido por el artículo 267 TFUE, corresponde a este proporcionar al juez nacional una respuesta útil que le permita dirimir el litigio del que conoce. Desde este punto de vista, corresponde al Tribunal de Justicia reformular, en su caso, las cuestiones que se le han planteado (sentencia de 30 de abril de 2025, Genzyński, C-278/24, EU:C:2025:299, apartado 41 y jurisprudencia citada).

39 En el caso de autos, parece que existe una relación estrecha entre las dos cuestiones prejudiciales planteadas por el órgano jurisdiccional remitente. En efecto, estas se refieren a los derechos que los jueces y fiscales honorarios que han sido confirmados en sus funciones al término del procedimiento de evaluación ya no pueden hacer valer por este motivo. Así pues, la primera cuestión prejudicial versa sobre la interpretación de la cláusula 4 del Acuerdo Marco, del artículo 7 de la Directiva 2003/88 y del artículo 31 de la Carta y se refiere, en particular, a la pérdida del derecho a vacaciones retribuidas correspondiente al período anterior a dicha confirmación, mientras que la segunda cuestión prejudicial versa sobre la interpretación de la cláusula 5 del Acuerdo Marco y se refiere, más ampliamente, a la renuncia a cualquier derecho relativo a ese período anterior.

40 Por lo que respecta, en primer lugar, a las disposiciones invocadas en las cuestiones prejudiciales planteadas, el órgano jurisdiccional remitente señala que el procedimiento de evaluación constituye una medida adoptada para responder a las peticiones de la Comisión Europea y a la sentencia de 16 de julio de 2020, Governo della Repubblica italiana (Estatuto de los jueces de paz italianos) (C-658/18, EU:C:2020:572). Desde esta perspectiva, se supone que este procedimiento aplica la obligación, derivada de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco, de adoptar medidas efectivas para prevenir y sancionar la utilización abusiva de contratos de duración determinada sucesivos.

41 Dicho órgano jurisdiccional se pregunta, en efecto, si el procedimiento de evaluación es suficientemente disuasorio para poder ser calificado de medida sancionadora de la utilización abusiva de tales contratos, en el sentido de dicha cláusula 5, apartado 1, y, en consecuencia, si respeta las exigencias de esa disposición, tal como la interpreta el Tribunal de Justicia.

42 Dicho órgano jurisdiccional señala, a este respecto, que la normativa controvertida en el litigio principal permitió a NZ obtener la consolidación de su función y garantías para el período posterior a dicha consolidación, al igual que las reformas examinadas en las sentencias de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros (C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401), y de 8 de mayo de 2019, Rossato y Conservatorio di Musica F.A. Bonporti (C-494/17, EU:C:2019:387). No obstante, a diferencia de esas reformas, esta normativa establece que la solicitud de participación en los procedimientos de evaluación supone, para los jueces y fiscales honorarios, renunciar a cualquier otra pretensión derivada de la relación laboral a título honorario anterior y, por tanto, renunciar a invocar el principio de no discriminación previsto en la cláusula 4 del Acuerdo Marco en apoyo de sus pretensiones.

43 Por lo tanto, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta, en esencia, sobre la compatibilidad de dicha normativa con la disposición que pretende aplicar, a saber, la cláusula 5 del Acuerdo Marco, que tiene por objeto prevenir y sancionar la utilización abusiva de contratos de trabajo de

duración determinada sucesivos, en relación con la cláusula 4 de dicho Acuerdo, y con el artículo 7 de la Directiva 2003/88, que concreta el derecho a vacaciones anuales retribuidas, consagrado en el artículo 31, apartado 2, de la Carta, que un trabajador puede invocar frente a su empleador (véase, en este sentido, la sentencia de 9 de noviembre de 2023, Keolis Agen, C-271/22 a C-275/22, EU:C:2023:834, apartado 28). Por consiguiente, parece oportuno realizar un examen conjunto de las cuestiones prejudiciales.

44 A este respecto, procede señalar, además, que, aunque el órgano jurisdiccional remitente menciona, en la formulación de la primera cuestión prejudicial planteada, el artículo 31, apartado 1, de la Carta, que consagra el derecho de todo trabajador a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad, de las explicaciones de la resolución de remisión y del contexto de dicha cuestión prejudicial se desprende que esta se refiere, en realidad, al apartado 2 de dicho artículo 31.

45 En segundo lugar, procede señalar que, si bien resulta del tenor de las cuestiones prejudiciales planteadas que las dudas del órgano jurisdiccional remitente se refieren al artículo 29, apartado 5, del Decreto Legislativo n.º 116/2017, que obliga a los jueces y fiscales honorarios, al solicitar su participación en el procedimiento de evaluación controvertido, a renunciar a todo derecho derivado de la relación honoraria anterior, dicho órgano jurisdiccional se refiere específicamente, en la fundamentación de la resolución de remisión, a la renuncia al derecho a vacaciones anuales retribuidas, derecho del que no disfrutan los jueces y fiscales honorarios durante los períodos de vacaciones judiciales, a diferencia de los jueces y fiscales de carrera.

46 En efecto, por lo que respecta a este derecho, el órgano jurisdiccional remitente considera que la demandante en el litigio principal se encuentra en una situación comparable a la de un juez de carrera. Dicho órgano jurisdiccional señala, a este respecto, que, antes de la entrada en vigor de la normativa controvertida en el litigio principal, la demandante, como «trabajadora» y «trabajadora con contrato de duración determinada», debería haber obtenido la satisfacción de su pretensión de retribución por el período de vacaciones judiciales, sin perjuicio de la aplicación de las normas de prescripción pertinentes.

47 Por lo que respecta, en cambio, al derecho a la protección social, el órgano jurisdiccional remitente considera que la situación de los jueces y fiscales honorarios y la de los jueces y fiscales de carrera no es comparable y, en cualquier caso, que una eventual diferencia de trato estaría justificada.

48 Habida cuenta de estas consideraciones preliminares, procede, por tanto, examinar únicamente uno de los aspectos de la normativa controvertida en el litigio principal puestos de relieve por el órgano jurisdiccional remitente en su resolución, a saber, la obligación de renunciar al derecho a vacaciones anuales retribuidas respecto del período anterior al procedimiento de evaluación.

49 Por consiguiente, procede considerar que, mediante sus cuestiones prejudiciales, que procede examinar conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco, en relación con la cláusula 4 de dicho Acuerdo, el artículo 7 de la Directiva 2003/88 y el artículo 31, apartado 2, de la Carta, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, cuyo objeto es sancionar la utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos, que supedita la solicitud de los jueces y fiscales honorarios en funciones de participación en un procedimiento de evaluación para ser

confirmados en el ejercicio de sus funciones hasta la edad de setenta años a la obligación de renunciar al derecho a la retribución de las vacaciones anuales que se deriva del Derecho de la Unión, relativo a su relación laboral a título honorario anterior.

Sobre el fondo

50 La cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco obliga a los Estados miembros a adoptar una o varias de las medidas que en ella se enumeran, si su Derecho interno no contiene medidas legales equivalentes, a fin de prevenir los abusos resultantes de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada (sentencia de 8 de mayo de 2019, Rossato y Conservatorio di Musica F.A. Bonporti, C-494/17, EU:C:2019:387, apartado 24 y jurisprudencia citada).

51 De ese modo, la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco asigna a los Estados miembros un objetivo general, consistente en la prevención de tales abusos, dejándoles sin embargo la elección de los medios para alcanzarlo, mientras no pongan en peligro el objetivo o la eficacia del Acuerdo Marco (sentencia de 8 de mayo de 2019, Rossato y Conservatorio di Musica F.A. Bonporti, C-494/17, EU:C:2019:387, apartado 26 y jurisprudencia citada).

52 Además, cuando —como ocurre en el presente asunto— el Derecho de la Unión no establece sanciones específicas para el caso de que se compruebe que existen no obstante abusos, corresponde a las autoridades nacionales adoptar medidas que no solo deben ser proporcionadas, sino también lo bastante efectivas y disuasorias como para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en aplicación del Acuerdo Marco (véase, en este sentido, la sentencia de 13 de junio de 2024, DG de la Función Pública de la Generalidad de Cataluña y Departamento de Justicia de la Generalidad de Cataluña, C-331/22 y C-332/22, EU:C:2024:496, apartado 67 y jurisprudencia citada).

53 De ello se desprende que, cuando se ha producido una utilización abusiva de contratos o relaciones de trabajo de duración determinada sucesivos, es indispensable poder aplicar alguna medida que ofrezca garantías de protección de los trabajadores efectivas y equivalentes, con objeto de sancionar debidamente dicho abuso y eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión (sentencia de 8 de mayo de 2019, Rossato y Conservatorio di Musica F.A. Bonporti, C-494/17, EU:C:2019:387, apartado 28 y jurisprudencia citada).

54 Procede recordar que no corresponde al Tribunal de Justicia pronunciarse sobre la interpretación del Derecho interno, ya que esta tarea incumbe exclusivamente al órgano jurisdiccional remitente o, en su caso, a los tribunales nacionales competentes, que deben determinar si lo dispuesto en la normativa nacional pertinente cumple las exigencias recordadas en los apartados 50 a 53 de la presente sentencia (véase, en este sentido, la sentencia de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartado 81).

55 Por tanto, corresponde al órgano jurisdiccional remitente apreciar en qué medida los requisitos de aplicación y la ejecución efectiva de las disposiciones pertinentes del Derecho interno hacen que estas constituyan una medida apropiada para sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada y eliminar las consecuencias. Sin embargo, el Tribunal de Justicia, al pronunciarse sobre la cuestión prejudicial, puede aportar, en su caso, precisiones destinadas a orientar al órgano jurisdiccional remitente en su apreciación (véase, en este sentido, la sentencia de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartados 82 y 83 y jurisprudencia citada).

56 A este respecto, hay que recordar que, como ha subrayado el Tribunal de Justicia, el Acuerdo Marco no impone a los Estados miembros una obligación general de transformar en contratos por tiempo indefinido los contratos de trabajo de duración determinada. En efecto, la cláusula 5, apartado 2, del Acuerdo Marco deja en principio a los Estados miembros la facultad de determinar en qué condiciones los contratos o relaciones laborales de duración determinada se considerarán celebrados por tiempo indefinido. De ello resulta que el Acuerdo Marco no establece en qué condiciones se puede hacer uso de los contratos por tiempo indefinido (sentencia de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartado 80 y jurisprudencia citada).

57 De esta disposición resulta que, entre las medidas que permiten prevenir o sancionar la utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos se halla la facultad de los Estados miembros de transformar las relaciones laborales de duración determinada en relaciones laborales por tiempo indefinido, al ser la estabilidad laboral que ofrecen estas últimas el principal factor de protección de los trabajadores (véase, en este sentido, la sentencia de 8 de mayo de 2019, Rossato y Conservatorio di Musica F.A. Bonporti, C-494/17, EU:C:2019:387, apartado 39).

58 De este modo, el Tribunal de Justicia ha declarado, en esencia, que una normativa que establece de manera imperativa que la utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada hace que estos últimos se transformen en una relación laboral por tiempo indefinido puede calificarse de normativa que contiene una medida que sanciona efectivamente esa utilización abusiva (véase, en este sentido, la sentencia de 8 de mayo de 2019, Rossato y Conservatorio di Musica F.A. Bonporti, C-494/17, EU:C:2019:387, apartado 40 y jurisprudencia citada).

59 Por lo tanto, la jurisprudencia no exige una acumulación de medidas. Además, ni el principio de reparación integral del perjuicio sufrido ni el principio de proporcionalidad exigen el abono de una indemnización de carácter punitivo. En efecto, estos principios obligan a los Estados miembros a establecer una reparación adecuada, que no se limite a una indemnización meramente simbólica, sin sobrepasar, no obstante, la compensación íntegra (sentencia de 8 de mayo de 2019, Rossato y Conservatorio di Musica F.A. Bonporti, C-494/17, EU:C:2019:387, apartados 41 a 43 y jurisprudencia citada).

60 Por lo tanto, el Acuerdo Marco no obliga a los Estados miembros a establecer, en caso de utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada, un derecho a obtener reparación que vendría a sumarse a la transformación de la relación laboral de duración determinada en relación laboral por tiempo indefinido (sentencia de 8 de mayo de 2019, Rossato y Conservatorio di Musica F.A. Bonporti, C-494/17, EU:C:2019:387, apartado 45).

61 En el caso de autos, el Gobierno italiano subraya que el objetivo de la normativa controvertida en el litigio principal es conceder a los jueces y fiscales honorarios en servicio todas las garantías de que disfruta un trabajador por cuenta ajena, estableciendo la posibilidad de que permanezcan en servicio hasta la edad de setenta años, siempre que se supere el procedimiento de evaluación, destinado a comprobar que siguen cumpliéndose los requisitos exigidos para el ejercicio de las funciones jurisdiccionales, de conformidad con la jurisprudencia de la Corte costituzionale (Tribunal Constitucional).

62 De la resolución de remisión se desprende, en primer lugar, que la demandante en el litigio principal superó el procedimiento de evaluación para su confirmación definitiva en las funciones de jueza honoraria previsto por dicha normativa.

63 En segundo lugar, antes de su confirmación definitiva, la demandante en el litigio principal no celebró ninguna vista durante los períodos de vacaciones judiciales anuales del tribunal en el que ejerce la función de jueza honoraria y no percibió retribución alguna por esos períodos.

64 En tercer lugar, la solicitud de participación en el procedimiento de evaluación implica renunciar al derecho a vacaciones anuales retribuidas correspondiente al período anterior a la confirmación definitiva garantizado por el artículo 7 de la Directiva 2003/88 y el artículo 31, apartado 2, de la Carta.

65 Según el Gobierno italiano, el hecho de renunciar «a cualquier otra pretensión» y, por ende, al derecho a las vacaciones anuales retribuidas correspondientes a un período anterior constituye una contrapartida adecuada de la confirmación definitiva en las funciones de juez honorario, dado que la superación del procedimiento de evaluación no da lugar a una mera oportunidad de que se consolide la relación laboral anterior, sino que conlleva la consolidación efectiva de dicha relación laboral. El hecho de renunciar a pretensiones anteriores es, por tanto, la consecuencia directa de la «reparación en especie» concedida a los jueces y fiscales honorarios que han sido confirmados.

66 Dicho Gobierno alega asimismo que es preciso evitar una discriminación inversa contra los jueces y fiscales de carrera a los que se aplican plenamente los principios del concurso y de la exclusividad de la función judicial.

67 Es preciso recordar, a este respecto, que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco recoge la prohibición de tratar, por lo que respecta a las condiciones de trabajo, a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de ejercer una actividad en virtud de un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas (sentencia de 27 de junio de 2024, Peigli, C-41/23, EU:C:2024:554, apartado 38 y jurisprudencia citada).

68 Si se constata que los jueces y fiscales honorarios como la demandante en el litigio principal se encuentran en una situación comparable a la de los jueces y fiscales de carrera, extremo que corresponde apreciar al órgano jurisdiccional remitente, es preciso verificar si existen razones objetivas que justifiquen tal diferencia de trato (sentencia de 27 de junio de 2024, Peigli, C-41/23, EU:C:2024:554, apartado 50).

69 A este respecto, procede señalar que, según dicho órgano jurisdiccional, no está justificado no conceder ningún día de vacaciones retribuidas a los jueces y fiscales honorarios.

70 Además, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que la existencia de una modalidad de selección por oposición reservada exclusivamente a los puestos de jueces y fiscales de carrera con el fin de acceder a la carrera judicial y fiscal, que no se aplica, por tanto, a la selección de los jueces y fiscales honorarios, permite excluir que estos últimos gocen de todos los derechos concedidos a los jueces y fiscales de carrera. No obstante, si bien determinadas diferencias de trato pueden estar justificadas por las diferencias de cualificación requerida y por la naturaleza de las tareas de las que son responsables los jueces y fiscales de carrera, la exclusión de todo derecho a vacaciones retribuidas en relación con los jueces y fiscales honorarios no puede admitirse a la luz de la cláusula 4 del Acuerdo Marco (véase, en este sentido, la sentencia de 27 de junio de 2024, Peigli, C-41/23, EU:C:2024:554, apartados 53 y 54 y jurisprudencia citada).

71 En efecto, este derecho figura en el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88, en virtud del cual «los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores dispongan de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas».

72 Según reiterada jurisprudencia, esta disposición refleja y concreta el derecho fundamental a un período anual de vacaciones retribuidas, consagrado en el artículo 31, apartado 2, de la Carta (sentencia de 9 de noviembre de 2023, Keolis Agen, C-271/22 a C-275/22, EU:C:2023:834, apartado 18 y jurisprudencia citada).

73 Además, el derecho a un período de vacaciones anuales retribuidas que el artículo 31, apartado 2, de la Carta reconoce a todo trabajador se caracteriza porque su existencia ha sido establecida de forma imperativa y a la vez incondicional por cuanto, efectivamente, esta disposición no requiere ser concretada por disposiciones del Derecho de la Unión o del Derecho nacional, las cuales únicamente deberán precisar la duración exacta de las vacaciones anuales y, en su caso, ciertos requisitos para el ejercicio del derecho. De ello se sigue que dicha disposición es suficiente por sí sola para conferir a los trabajadores un derecho que puede ser invocado como tal en un litigio con su empresario relativo a una situación cubierta por el Derecho de la Unión y comprendida, por tanto, en el ámbito de aplicación de la Carta (véase, en este sentido, la sentencia de 6 de noviembre de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, apartado 74).

74 Así, la cláusula 4 del Acuerdo Marco, el artículo 7 de la Directiva 2003/88 y el artículo 31, apartado 2, de la Carta se oponen a una normativa nacional que, a diferencia de lo que prevé para los jueces y fiscales de carrera, excluye, para los jueces y fiscales honorarios que se encuentran en una situación comparable, todo derecho al abono de una compensación durante el período de vacaciones en el que se suspenden las actividades judiciales (véase, en este sentido, la sentencia de 27 de junio de 2024, Peigli, C-41/23, EU:C:2024:554, apartado 59).

75 De ello se deduce que, por una parte, como se desprende de la jurisprudencia recordada en los apartados 53 y 57 de la presente sentencia, para cumplir los requisitos establecidos en la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco, una normativa nacional debe establecer, en caso de utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos, garantías efectivas para sancionar dicho abuso y eliminar sus consecuencias, constituyendo, en principio, la transformación de la relación laboral de duración determinada en una relación laboral por tiempo indefinido una sanción efectiva de tal abuso.

76 Por otra parte, como se desprende del apartado 73 de la presente sentencia, el derecho a un período de vacaciones anuales retribuidas constituye un derecho subjetivo de todo trabajador, que el Derecho de la Unión le concede de manera imperativa e incondicional.

77 Por lo tanto, la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco no puede interpretarse en el sentido de que la aplicación de las medidas adoptadas por un Estado miembro para sancionar la utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos y eliminar sus consecuencias pueda supeditarse a la exigencia de que el trabajador afectado renuncie a un derecho que le confiere el Derecho de la Unión en virtud de la cláusula 4 de dicho Acuerdo. En efecto, las cláusulas 5, apartado 1, y 4 del Acuerdo Marco tienen ámbitos de aplicación autónomos, que tienen por objeto, respectivamente, sancionar tales abusos y garantizar el trato equivalente de los trabajadores cuando trabajan sobre la base de una relación laboral de duración determinada.

78 Así pues, la normativa nacional que sanciona la utilización abusiva de relaciones laborales de duración determinada sucesivas mediante el establecimiento de la posibilidad de que la relación laboral de un juez honorario se transforme en relación laboral por tiempo indefinido no puede supeditarse a la exigencia de que ese juez renuncie a los derechos que le confiere el Derecho de la Unión.

79 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a las cuestiones prejudiciales planteadas que la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco, en relación con la cláusula 4 de dicho Acuerdo, el artículo 7 de la Directiva 2003/88 y el artículo 31, apartado 2, de la Carta, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, cuyo objeto es sancionar la utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos, que supedita la solicitud de los jueces y fiscales honorarios en funciones de participación en un procedimiento de evaluación para ser confirmados en el ejercicio de sus funciones hasta la edad de setenta años a la exigencia de renunciar al derecho a la retribución de las vacaciones anuales que se deriva del Derecho de la Unión, relativo a su relación laboral a título honorario anterior.

Costas

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

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

La cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada, en relación con la cláusula 4 de dicho Acuerdo, el artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, y el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea,

debe interpretarse en el sentido de que

se opone a una normativa nacional, cuyo objeto es sancionar la utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos, que supedita la solicitud de los jueces y fiscales honorarios en funciones de participación en un procedimiento de evaluación para ser confirmados en el ejercicio de sus funciones hasta la edad de setenta años a la exigencia de renunciar al derecho a la retribución de las vacaciones anuales que se deriva del Derecho de la Unión, relativo a su relación laboral a título honorario anterior.

Firmas