



## Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda)

de 1 de marzo de 2012\*

«Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial — Concepto de “trabajadores a tiempo parcial que tengan un contrato o una relación de trabajo” — Jueces que trabajan a tiempo parcial retribuidos sobre la base de honorarios diarios — Denegación de una pensión de jubilación»

En el asunto C-393/10,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Supreme Court of the United Kingdom (Reino Unido), mediante resolución de 28 de julio de 2010, recibida en el Tribunal de Justicia el 4 de agosto de 2010, en el procedimiento entre

**Dermod Patrick O’Brien**

y

**Ministry of Justice**, anteriormente Department for Constitutional Affairs,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda),

integrado por el Sr. J.N. Cunha Rodrigues, Presidente de Sala, y los Sres. U. Lõhmus, A. Rosas, A. Ó Caoimh y A. Arabadjiev (Ponente), Jueces;

Abogado General: Sra. J. Kokott;

Secretaria: Sra. C. Strömholm, administradora;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 8 de septiembre de 2011;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre del Sr. M. O’Brien, por el Sr. R. Allen, QC, y la Sra. R. Crasnow, Barrister;
- en nombre del Council of Immigration Judges, por el Sr. I. Rogers, Barrister;
- en nombre del Gobierno del Reino Unido, por la Sra. S. Behzadi-Spencer, en calidad de agente, asistida por el Sr. T. Ward, QC;
- en nombre de Irlanda, por el Sr. D. O’Hagan, en calidad de agente, asistido por el Sr. B. Doherty, Barrister;
- en nombre del Gobierno letón, por las Sras. M. Borkoveca y Z. Rasnača y por el Sr. I. Kalniņš, en calidad de agentes;

\* Lengua de procedimiento: inglés.

- en nombre del Gobierno portugués, por el Sr. L. Inez Fernandes, en calidad de agente;
- en nombre de la Comisión Europea, por el Sr. M. van Beek y la Sra. N. Yerrell, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones de la Abogado General, presentadas en audiencia pública el 17 de noviembre de 2011;

dicta la siguiente

### Sentencia

- 1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de la cláusula 2, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, celebrado el 6 de junio de 1997 (en lo sucesivo, «Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial»), que figura en anexo a la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES (DO 1998, L 14, p. 9), en su versión modificada por la Directiva 98/23/CE del Consejo, de 7 de abril de 1998 (DO L 131, p. 10) (en lo sucesivo, «Directiva 97/81»).
- 2 Dicha petición se presentó en el marco de un litigio entre el Sr. O'Brien, Queen's Counsel y antiguo recorder de la Crown Court, y el Ministry of Justice, anteriormente Department for Constitutional Affairs, en relación con la negativa de éste a abonarle una pensión de jubilación calculada *pro rata temporis* de la pensión de jubilación debida a un juez a tiempo completo que se jubile a los 65 años de edad y que haya realizado el mismo trabajo que él.

### Marco jurídico

#### *Derecho de la Unión*

- 3 De conformidad con la Directiva 98/23, por la que se extiende al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte el ámbito de aplicación de la Directiva 97/81, el plazo de transposición de esta Directiva concedido a dicho Estado miembro expiró el 7 de abril de 2000.
- 4 El artículo 1 de la Directiva 97/81 precisa que ésta tiene por objeto aplicar el Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial.
- 5 El undécimo considerando de esta Directiva establece:

«Considerando que las partes firmantes expresaron el deseo de celebrar un acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial que enuncie los principios generales y condiciones mínimas relativas al trabajo a tiempo parcial; que expresaron su voluntad de establecer un marco general para la eliminación de discriminaciones en relación con los trabajadores a tiempo parcial y contribuir al desarrollo de las posibilidades de trabajo a tiempo parcial sobre una base aceptable para los empresarios y los trabajadores».

- 6 El decimosexto considerando de dicha Directiva tiene la siguiente redacción:

«Considerando que, por lo que se refiere a los términos empleados en el Acuerdo marco [sobre el trabajo a tiempo parcial], al no estar definidos en él de manera específica, la presente Directiva deja a los Estados miembros el cometido de definir dichos términos de conformidad con el derecho y/o los usos nacionales, al igual que ocurre con otras directivas adoptadas en materia social que emplean términos similares, siempre que esas definiciones respeten el contenido de [este] Acuerdo marco».

- 7 Las disposiciones del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial pertinentes a los efectos del litigio principal son las siguientes:

«Cláusula 1: Objetivo

El objetivo de este Acuerdo marco es:

- a) garantizar la supresión de las discriminaciones contra los trabajadores a tiempo parcial y mejorar la calidad del trabajo a tiempo parcial;
- b) facilitar el desarrollo del trabajo a tiempo parcial sobre una base voluntaria y contribuir a la organización flexible del tiempo de trabajo de una manera que tenga en cuenta las necesidades de los empresarios y de los trabajadores.

Cláusula 2: Ámbito de aplicación

1. El presente Acuerdo se aplica a los trabajadores a tiempo parcial que tengan un contrato o una relación de trabajo tal como se define en la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro.
2. Los Estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales al nivel pertinente de conformidad con las prácticas nacionales de relaciones laborales, podrán, por razones objetivas, excluir total o parcialmente de las disposiciones del presente Acuerdo a los trabajadores a tiempo parcial que trabajan de manera ocasional. Deberían reexaminarse periódicamente estas exclusiones a fin de establecer si siguen siendo válidas las razones objetivas que las sustentan.

Cláusula 3: Definiciones

1. A efectos del presente Acuerdo, se entenderá por “trabajador a tiempo parcial” a un trabajador asalariado cuya jornada normal de trabajo, calculada sobre una base semanal o como media de un período de empleo de hasta un máximo de un año, tenga una duración inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable.
2. A efectos del presente Acuerdo, se entenderá por “trabajador a tiempo completo comparable” a un trabajador asalariado a tiempo completo del mismo establecimiento que tenga el mismo tipo de contrato o relación laboral y un trabajo o empleo idéntico o similar teniendo en cuenta otras consideraciones tales como la antigüedad y las cualificaciones o competencias.

[...]

Cláusula 4: Principio de no discriminación.

1. Por lo que respecta a las condiciones de empleo, no podrá tratarse a los trabajadores a tiempo de una manera menos favorable que a los trabajadores a tiempo completo comparables por el simple motivo de que trabajen a tiempo parcial, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.
2. Cuando resulte adecuado, se aplicará el principio de *pro rata temporis*.
3. Los Estados miembros y/o los interlocutores sociales definirán las modalidades de aplicación de la presente cláusula, habida cuenta de la legislación europea y de la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales.

4. Cuando existan razones objetivas que lo justifiquen, los Estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales, podrán, en su caso, subordinar el acceso a condiciones de empleo particulares, a un período de antigüedad, una duración del trabajo o condiciones salariales. Deberían reexaminarse periódicamente los criterios de acceso a los trabajadores a tiempo parcial a condiciones de trabajo particulares, habida cuenta del principio de no discriminación previsto en el punto 1 de la cláusula 4.»

#### *Derecho nacional*

8 El Reino Unido transpuso la Directiva 97/81 y el Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial mediante el Part-time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2000 [Reglamento de 2000 relativo a los trabajadores a tiempo parcial (prevención del trato menos favorable; en lo sucesivo, «Reglamento relativo a los trabajadores a tiempo parcial»], adoptado el 8 de junio de 2000 y que entró en vigor el 1 de julio de 2000.

9 El artículo 1, apartado 2, del Reglamento relativo a los trabajadores a tiempo parcial incluye, en concreto, las definiciones siguientes:

«Se entenderá por “contrato de trabajo” el contrato de servicio o de aprendizaje, expreso o tácito, celebrado (en caso de contrato expreso) verbalmente o por escrito;

Se entenderá por “trabajador” cualquier persona que hubiera celebrado, lleve a cabo o (salvo que se disponga lo contrario en el presente Reglamento) que, en caso de extinción de la relación laboral, llevara a cabo un trabajo regulado por:

- a) un contrato de trabajo; o
- b) cualquier otra forma de contrato, expreso o tácito, celebrado (en caso de contrato expreso) verbalmente o por escrito, con arreglo al cual una persona se compromete a desarrollar personalmente un trabajo o a prestar unos servicios para otra parte del contrato cuyo régimen jurídico, en virtud del contrato, difiere del del cliente de la profesión o de la actividad comercial ejercida por dicha persona.»

10 El artículo 5 del Reglamento relativo a los trabajadores a tiempo parcial prohíbe el trato menos favorable injustificado de los trabajadores a tiempo parcial.

11 En la parte IV de dicho Reglamento, titulada «Categorías concretas de personas», el artículo 12 de éste, titulado «Empleos de la Corona», establece, en su apartado 1, que dicho Reglamento se aplicará a los empleos de la Corona y a las personas empleadas por la Corona, en los mismos términos que se aplica a los demás empleos y a los demás empleados o trabajadores. El apartado 2 de este artículo precisa que se entenderá por «empleo de la Corona», el trabajo al servicio o según las necesidades de un ministerio y el trabajo al servicio o según las necesidades de cualquier funcionario o servicio que ejerza, en nombre de la Corona, funciones legalmente atribuidas.

12 No obstante, el artículo 17 del Reglamento relativo a los trabajadores a tiempo parcial, titulado «Personas que ejercen funciones judiciales», establece que éste no será de aplicación «a quienes, en el ejercicio de una función judicial, sean retribuidos sobre la base de honorarios diarios».

13 El artículo 21 de la Courts Act 1971 (Ley del Poder Judicial de 1971), en su versión original, disponía:

«1) Su Majestad podrá nombrar, en todo momento, personas de reconocida competencia, denominadas recorders, que podrán actuar como jueces de la Crown Court a tiempo parcial y desempeñar cualquier otra función judicial que se les confiera con arreglo a la presente Ley o a cualquier otra disposición.

2) Sólo podrán ser nombrados recorders los Barristers o los Solicitors con al menos diez años de experiencia que sean propuestos a su Majestad por el Lord Canciller.

3) Cuando se nombre a una persona recorder, se precisarán la duración de dicho nombramiento y con qué frecuencia y duración deberá estar disponible la persona durante dicho período para ejercer las funciones de recorder.

[...]

7) Los recorder percibirán, de los fondos aprobados por el Parlamento, una retribución determinada por el Lord Canciller, con la aprobación del Ministro de la Función Pública.»

14 Como se desprende de la resolución de remisión, el régimen de las pensiones de las profesiones judiciales se rige principalmente por la Judicial Pensions Act 1981 (Ley de 1981 de pensiones de las profesiones judiciales), en la versión modificada por la Judicial Pensions and Retirement Act 1993 (Ley de 1993 de pensiones y de jubilación de las profesiones judiciales). De conformidad con el artículo 1, apartado 6, de dicha Ley, en su versión modificada, se entenderá por «cargo judicial que cumple con los requisitos exigidos» para el acceso al régimen de pensión de las profesiones jurídicas cualquier cargo enumerado en el anexo 1 de dicha Ley cuando dicho cargo se desempeñe de manera asalariada. El tribunal remitente precisa además que no existe ninguna disposición expresa acerca de la pensión de los recorders o de otros jueces retribuidos sobre la base de honorarios diarios.

15 De los autos se desprende que el Reino Unido no ha adoptado medidas con arreglo a la cláusula 2, apartado 2, del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial.

### **Litigio principal y cuestiones prejudiciales**

16 De los autos de que dispone el Tribunal de Justicia se desprende que en el Reino Unido los jueces son descritos históricamente como «personas titulares de un cargo» que trabajan fuera del marco de un contrato.

17 Desde la Ley de 1971 del Poder Judicial, el número de jueces a tiempo parcial se ha incrementado considerablemente. Entre ellos, se han de distinguir los retribuidos sobre la base de honorarios diarios, categoría a la que pertenecen los recorders, como el Sr. O'Brien, y los que perciben un salario. Los recorders trabajan principalmente en las Crown Courts. Su retribución diaria asciende a la vigésima parte del salario de un Circuit Judge a tiempo completo. A diferencia de los jueces a tiempo completo y de los jueces a tiempo parcial asalariados, los recorders no tienen derecho a pensión de jubilación.

18 El Sr. O'Brien se colegió durante el año 1962 y fue nombrado Queen's Counsel durante el año 1983. Trabajó como recorder desde el año 1978 hasta su jubilación, en el año 2005, al cumplir 65 años. A raíz de ello, invocando la Directiva 97/81 y el Reglamento relativo a los trabajadores a tiempo parcial, solicitó una pensión de jubilación calculada *pro rata temporis* de aquélla a la que tendría derecho un Circuit Judge a tiempo completo que se hubiese jubilado en la misma fecha. El Department for Constitutional Affairs denegó la solicitud al considerar que el Sr. O'Brien no podía aspirar a una pensión de jubilación.

19 Éste inició entonces un procedimiento ante el Employment Tribunal en el mes de septiembre de 2005. Este órgano jurisdiccional le dio la razón, pero perdió en apelación ante el Employment Appeal Tribunal, por la extemporaneidad del recurso en primera instancia. A continuación, se ordenó que la cuestión de fondo y la del plazo fueran abordadas conjuntamente por la Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) como «test case» (asunto de referencia). En el mes de diciembre de 2008, ese tribunal estimó la apelación del Sr. O'Brien relativa a la cuestión del plazo, pero ordenó al Employment Tribunal que desestimara la demanda en cuanto al fondo. A continuación, el Sr. O'Brien interpuso un recurso ante el tribunal remitente.

- 20 Ese tribunal señala que la función jurisdiccional es uno de los cargos más antiguos e importantes del Derecho nacional. También subraya que un recorder es titular de un cargo que le concede un alto grado de independencia para resolver y que no está sometido a las instrucciones de una autoridad superior en lo relativo a cómo desempeñar su función de juez. No obstante, la Supreme Court of the United Kingdom subraya que, a su entender, la función jurisdiccional posee la mayor parte de las características de la relación laboral.
- 21 La Supreme Court of the United Kingdom deduce de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia que no existe una definición unívoca del concepto de «trabajador». Asimismo observa que el efecto de la cláusula 2, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, puesta en relación con el decimosexto considerando de la Directiva 97/81, es atribuir al Derecho nacional la interpretación del concepto de «trabajador», pero que el Derecho nacional no puede suplantar los principios subyacentes del Derecho de la Unión lesionándolos.
- 22 Ese tribunal se pregunta si procede apreciar la admisibilidad de una desviación entre el Derecho nacional y una posible norma del Derecho de la Unión en función de todas o de algunas de las consideraciones siguientes, a saber: en primer término, el número de afectados; en segundo término, la posición especial que ocupa el poder judicial, para el cual la independencia para resolver es un elemento esencial; y, en tercer término, la voluntariedad mayor o menor de dicha desviación. A este último respecto, la Supreme Court of the United Kingdom señala que la exclusión por el artículo 17 del Reglamento relativo a los trabajadores a tiempo parcial de los jueces a tiempo parcial retribuidos sobre la base de honorarios diarios parece ser una exclusión deliberada de una categoría concreta, mientras que sus colegas que desarrollan el mismo trabajo o un trabajo similar, a tiempo completo o a tiempo parcial, pero asalariados, tienen derecho a una pensión de jubilación.
- 23 En ese contexto la Supreme Court of the United Kingdom decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:
- «1) ¿Corresponde determinar al Derecho nacional si los jueces, en general, son “trabajadores que tengan un contrato o una relación de trabajo” con arreglo a la cláusula 2, [apartado] 1, del Acuerdo marco [sobre el trabajo a tiempo parcial], o existe una norma comunitaria conforme a la cual se debe resolver esta cuestión?
- 2) Si los jueces, en general, son trabajadores que tienen un contrato o una relación de trabajo con arreglo a la cláusula 2, [apartado] 1, del Acuerdo marco [sobre el trabajo a tiempo parcial], ¿puede distinguir el Derecho nacional: a) entre los jueces a tiempo completo y los jueces a tiempo parcial; o b) entre distintos regímenes de jueces a tiempo parcial para definir los derechos a la pensión?»

## **Sobre las cuestiones prejudiciales**

### *Sobre la admisibilidad*

- 24 El Gobierno letón duda de la admisibilidad de la petición de decisión prejudicial. Estima contrario a los principios de confianza legítima y de seguridad jurídica considerar que la Directiva 97/81 puede aplicarse a hechos que ocurrieron principalmente antes de la entrada en vigor de ésta en el Reino Unido y que perduraron poco tiempo después de esa entrada en vigor, y más teniendo en cuenta que el derecho a la pensión de jubilación solicitada por el Sr. O'Brien nació una vez expirado el plazo de transposición de esta Directiva.
- 25 Por lo que respecta a la aplicabilidad *ratione temporis* de dicha Directiva, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que una norma nueva se aplica inmediatamente, salvo excepción, a los efectos futuros de una situación nacida bajo el imperio de la antigua norma. Por tanto, el Tribunal ha concluido que el cálculo

de la antigüedad requerida para adquirir el derecho a una pensión de jubilación se rige por las disposiciones de la misma Directiva, incluyendo los períodos de actividad anteriores a su entrada en vigor (sentencia de 10 de junio de 2010, Bruno y otros, C-395/08 y C-396/08, Rec. p. I-5119, apartados 53 a 55).

26 En consecuencia, procede declarar la admisibilidad de la petición de decisión prejudicial.

### *Sobre el fondo*

#### Sobre la primera cuestión

- 27 Mediante su primera cuestión, el tribunal remitente pregunta, en esencia, si el Derecho de la Unión debe ser interpretado en el sentido de que corresponde a los Estados miembros definir el concepto de «trabajadores [...] que tengan un contrato o una relación de trabajo» que figura en la cláusula 2, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial.
- 28 Debe señalarse que el ámbito de aplicación *ratione personae* del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial se define en la cláusula 2, apartado 1, de dicho Acuerdo. Con arreglo a esta disposición, dicho Acuerdo se aplica «a los trabajadores a tiempo parcial que tengan un contrato o una relación de trabajo tal como se define en la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro». Ni la Directiva 97/81 ni el Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial definen los términos «trabajador», «contrato de trabajo» o «relación de trabajo».
- 29 El decimosexto considerando de la Directiva 97/81 dispone que, por lo que se refiere a los términos empleados en el Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, al no estar definidos en él de manera específica, la Directiva 97/81 deja a los Estados miembros el cometido de definir dichos términos de conformidad con el derecho y/o los usos nacionales, al igual que ocurre con otras directivas adoptadas en materia social que emplean términos similares, siempre que esas definiciones respeten el contenido de este Acuerdo marco.
- 30 Tal como coinciden en reconocer las partes en el litigio principal, todos los Gobiernos que han presentado observaciones y la Comisión Europea, el concepto de trabajador en Derecho de la Unión no es unívoco, sino que varía según el ámbito de aplicación de que se trate (sentencias de 12 de mayo de 1998, Martínez Sala, C-85/96, Rec. p. I-2691, apartado 31, y de 13 de enero de 2004, Allonby, C-256/01, Rec. p. I-873, apartado 63).
- 31 En el caso de autos, procede afirmar que, como se desprende del tenor del undécimo considerando de la Directiva 97/81, el Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial no persigue armonizar todas las normas nacionales relativas a los contratos de trabajo o a las relaciones de trabajo a tiempo parcial, sino que pretende únicamente, fijando principios generales y condiciones mínimas, «establecer un marco general para la eliminación de discriminaciones en relación con los trabajadores a tiempo parcial».
- 32 De las consideraciones anteriores resulta que el legislador de la Unión, al adoptar dicha Directiva, consideró que el concepto de «trabajadores a tiempo parcial que tengan un contrato o una relación de trabajo» debía ser interpretado con arreglo al Derecho nacional.
- 33 El Tribunal de Justicia ha confirmado este enfoque recordando que un trabajador estará comprendido en el ámbito de aplicación del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial siempre que tenga un contrato o una relación de trabajo tal como se define en la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en el Estado miembro de que se trate (véase la sentencia de 12 de octubre de 2004, Wippel, C-313/02, Rec. p. I-9483, apartado 40).

- 34 No obstante, la facultad de apreciación que la Directiva 97/81 concede a los Estados miembros para definir los conceptos utilizados en el Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial no es ilimitada. Como puso de manifiesto la Abogado General en los puntos 36 y 37 de sus conclusiones, ciertos términos empleados en este Acuerdo marco pueden ser definidos de conformidad con el Derecho y/o los usos nacionales, siempre que respeten el efecto útil de esta Directiva y los principios generales del Derecho de la Unión.
- 35 En efecto, los Estados miembros no pueden aplicar una normativa que pueda poner en peligro la realización de los objetivos perseguidos por una directiva y, como consecuencia, privarla de su efecto útil (véase, al respecto, la sentencia de 28 de abril de 2011, El Dridi, C-61/11 PPU, Rec. p. I-3015, apartado 55).
- 36 En concreto, un Estado miembro no puede excluir a su arbitrio, violando la eficacia de la Directiva 97/81, a determinadas categorías de personas del beneficio de la protección requerida por esta Directiva y por el Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial [véase, por analogía con 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 L 175, p. 43; en lo sucesivo, «Directiva 1999/70»), la sentencia de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, Rec. p. I-7109, apartado 29].
- 37 Esta interpretación queda corroborada por las disposiciones de estos dos actos, que no incluyen indicación alguna que permita inferir que determinadas categorías de trabajos están excluidas de su ámbito de aplicación. Por el contrario, como se desprende del propio tenor de la cláusula 2, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, su ámbito de aplicación está concebido de manera extensiva, al referirse con carácter general a los trabajadores a tiempo parcial cuyo contrato o relación laboral estén definidos por la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro. La definición, a efectos de este Acuerdo marco, del concepto de «trabajador a tiempo parcial», formulada en la cláusula 3, apartado 1, de dicho Acuerdo, engloba a todos los trabajadores, sin establecer diferencias en función del carácter público o privado del empleador para el que trabajan (véase, por analogía con la Directiva 1999/70 y el Acuerdo marco anexo a ésta, la sentencia de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, Rec. p. I-14031, apartados 39 y 40, y la jurisprudencia citada).
- 38 Procede considerar, como alegó la Comisión, que la definición de «trabajadores [...] que tengan un contrato o una relación de trabajo», a los efectos de la cláusula 2, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, afectará al alcance y al efecto útil del principio de igualdad de trato consagrado por dicho Acuerdo marco.
- 39 En el caso de autos, según el Gobierno del Reino Unido, se admite desde hace tiempo en el Derecho nacional que los jueces, que son titulares de un cargo judicial, no están vinculados por un contrato de trabajo y que dicho Derecho no reconoce tampoco una categoría de «relación de trabajo» que no sea la relación creada por un contrato. Por estas razones, a juicio del Ministry of Justice y de este Gobierno, la categoría genérica de los jueces no está incluida en el ámbito de aplicación de la Directiva 97/81. En consecuencia, consideran que la redundancia es la única razón de ser del artículo 17 del Reglamento relativo a los trabajadores a tiempo parcial, que precisa que dicho Reglamento no se aplica a los jueces a tiempo parciales retribuidos sobre la base de honorarios diarios.
- 40 Según la interpretación que hace el Derecho nacional del concepto de «trabajador que tenga un contrato o una relación de trabajo», en los términos sugeridos por el Gobierno del Reino Unido, el ejercicio de un cargo judicial excluye, de entrada, la existencia de un contrato o de una relación de trabajo y priva, por consiguiente, a los jueces del beneficio de la protección requerida por la Directiva 97/81 y por el Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial.
- 41 A este respecto, procede indicar que el mero hecho de que se califique a los jueces como titulares de un cargo judicial no basta, por sí solo, para privar a éstos del beneficio de los derechos previstos por dicho Acuerdo marco.

- 42 En efecto, de los apartados 34 a 38 de la presente sentencia y, en concreto, de la necesidad de salvaguardar el efecto útil del principio de igualdad de trato consagrado por dicho Acuerdo marco, resulta que únicamente puede admitirse tal exclusión, a riesgo de ser considerada arbitraria, si la naturaleza de la relación laboral de que se trata es sustancialmente diferente de la que vincula con sus empleadores a los empleados que pertenecen, según el Derecho nacional, a la categoría de trabajadores.
- 43 En última instancia corresponde al tribunal remitente examinar en qué medida la relación que une a los jueces con el Ministry of Justice es, por su naturaleza, sustancialmente diferente de una relación laboral que une a un empleador y a un trabajador. No obstante, el Tribunal de Justicia puede indicar al tribunal remitente algunos principios y criterios que éste deberá tener en cuenta en su examen.
- 44 A este respecto, procede señalar, como hizo la Abogado General en el punto 48 de sus conclusiones, que, en el examen para determinar si la naturaleza de dicha relación es sustancialmente diferente de la de la relación laboral que vincula a los empleados que pertenecen, conforme al Derecho nacional, a la categoría de trabajadores con sus empleadores, el órgano jurisdiccional remitente deberá tener en cuenta que esta delimitación, al objeto de cumplir el sentido y la finalidad del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, deberá efectuarse partiendo de la distinción entre esta categoría y la de las profesiones autónomas.
- 45 En esta perspectiva, han de tenerse en cuenta las modalidades de nombramiento y de separación de los jueces, pero también el modo de organizar su trabajo. A este respecto, de la resolución de remisión resulta que se espera de los jueces que trabajen de conformidad con unos horarios y durante unos períodos bien definidos, aunque pueden organizar su trabajo con mayor flexibilidad que otros profesionales.
- 46 Por otra parte, cabe apreciar, como resulta de la resolución de remisión, que los jueces tienen derecho a la indemnización por enfermedad, a las prestaciones por maternidad y por paternidad y a otras prestaciones similares.
- 47 Ha de señalarse que el hecho de que los jueces estén sometidos a modalidades de servicio y de que puedan ser considerados trabajadores con arreglo a la cláusula 2, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, en modo alguno lesiona el principio de independencia del poder judicial ni la facultad de los Estados miembros de establecer un régimen jurídico específico que regule la magistratura.
- 48 Como subrayó la Supreme Court of the United Kingdom en el apartado 27 de su resolución de remisión, los jueces siguen siendo independientes en el ejercicio de la función de juzgar en cuanto tal, en el sentido del artículo 47, párrafo segundo, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
- 49 La alegación del Gobierno letón de que la aplicación del Derecho de la Unión al poder judicial implicaría vulnerar las identidades nacionales de los Estados miembros, infringiendo el artículo 4 TUE, apartado 2, no desvirtúa estas apreciaciones. En efecto, procede señalar que la aplicación, en relación con los jueces a tiempo parcial retribuidos sobre la base de honorarios diarios, de la Directiva 97/81 y del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial no puede afectar a la identidad nacional y únicamente persigue, en cambio, que se beneficien del principio general de igualdad de trato, que es uno de los objetivos de esos textos, y por tanto, protegerles contra las discriminaciones con respecto a los trabajadores a tiempo parcial.
- 50 Lo mismo sucede con la alegación de que los jueces, en general, no están incluidos en el ámbito de aplicación de la Directiva 97/81 y del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, pues, con arreglo al artículo 51 TFUE, la libre circulación de trabajadores no se aplica a las actividades relacionadas con el ejercicio del poder público. En efecto, debe subrayarse que este Acuerdo marco no tiene por objeto la libre circulación de trabajadores.

51 En estas circunstancias, procede responder a la primera cuestión planteada que el Derecho de la Unión debe interpretarse en el sentido de que corresponde a los Estados miembros definir el concepto de «trabajadores [...] que tengan un contrato o una relación de trabajo» que figura en la cláusula 2, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial y, en particular, determinar si los jueces están incluidos en dicho concepto, siempre que ello no lleve a excluir arbitrariamente a esta categoría de personas del beneficio de la protección brindada por la Directiva 97/81 y por dicho Acuerdo marco. Únicamente se puede admitir una exclusión si la relación que une a los jueces con el Ministry of Justice es, por su naturaleza, sustancialmente diferente de la que vincula a los empleados que pertenecen, según el Derecho nacional, a la categoría de trabajadores con sus empleadores.

#### Sobre la segunda cuestión

52 Mediante su segunda cuestión, el tribunal remitente pregunta, en esencia, si, en el supuesto de que los jueces estuviesen incluidos, según el Derecho nacional, en el concepto de «trabajadores [...] que tengan un contrato o una relación de trabajo» que figura en la cláusula 2, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, éste debe ser interpretado en el sentido de que se opone a que, para acceder al régimen de pensión de jubilación, el Derecho nacional distinga entre los jueces a tiempo completo y los jueces a tiempo parcial, o entre los jueces a tiempo parcial que ejerzan su actividad con arreglo a distintos regímenes.

53 Como se desprende de los autos remitidos al Tribunal de Justicia, esta cuestión resulta del hecho de que el artículo 17 del Reglamento relativo a los trabajadores a tiempo parcial establece expresamente que éste no se aplica a los titulares de un cargo judicial retribuidos sobre la base de honorarios diarios, como los recorders. Por tanto, éstos no pueden invocar el artículo 5 de dicho Reglamento, que prohíbe el trato menos favorable injustificado de los trabajadores a tiempo parcial, de modo que, al contrario que los jueces a tiempo completo y que los jueces asalariados a tiempo parcial, no pueden afiliarse al régimen de pensión de las profesiones judiciales y beneficiarse de una pensión con arreglo a dicho régimen cuando se jubilan.

54 De conformidad con la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, está prohibido tratar a los trabajadores a tiempo parcial de una manera menos favorable, por lo que respecta a las condiciones de empleo, que a los trabajadores a tiempo completo comparables por el simple motivo de que trabajen a tiempo parcial, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas. Según la cláusula 4, apartado 2, de este Acuerdo marco, cuando resulte adecuado, se aplicará el principio de *pro rata temporis*.

55 Debe indicarse que el concepto de «condiciones de empleo» que figura en la cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial abarca las pensiones de jubilación que dependen de una relación de trabajo entre el trabajador y el empleador (véase, en particular, la sentencia Bruno y otros, antes citada, apartado 42).

56 La diferencia de trato que sufrirían los jueces a tiempo parcial retribuidos sobre la base de honorarios diarios resulta del hecho de que, debido a la forma en que se les retribuye, no pueden beneficiarse ni de una pensión con arreglo al régimen de pensión de las profesiones judiciales cuando se jubilan ni de la protección brindada por el artículo 17 del Reglamento relativo a los trabajadores a tiempo parcial.

57 El Gobierno del Reino Unido alega al respecto que la Directiva 97/81 y el Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial únicamente se refieren a las discriminaciones entre los jueces a tiempo parcial y los jueces a tiempo completo, y no entre las distintas categorías de trabajadores a tiempo parcial que ejercen su actividad según distintos regímenes.

- 58 A este respecto, debe afirmarse, como puso de manifiesto el propio Gobierno del Reino Unido en la vista, que cuando se adoptó el Reglamento relativo a los trabajadores a tiempo parcial, salvo algunas excepciones, se retribuía a todos los jueces a tiempo parcial sobre la base de honorarios diarios. Por tanto, debe apreciarse en este contexto la situación de los jueces a tiempo parcial retribuidos sobre tal base. Por consiguiente, cuando las disposiciones nacionales reservan a los asalariados el derecho a afiliarse al régimen de pensión de las profesiones judiciales, ello equivale a reservar este derecho a los jueces a tiempo completo y también a excluir a los jueces a tiempo parcial, pues éstos son retribuidos, salvo esas excepciones, sobre la base de honorarios diarios.
- 59 En estas circunstancias, el hecho de que, en cuanto al derecho a la pensión de jubilación, se trate de manera idéntica a los jueces a tiempo parcial asalariados y a los jueces a tiempo completo no es pertinente. Por tanto, no procede examinar si la Directiva 97/81 y el Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial permiten las diferencias introducidas por el Derecho nacional para definir el derecho a la pensión de jubilación entre los jueces a tiempo parcial que ejercen su actividad según distintos regímenes.
- 60 Así pues, ha de examinarse si la denegación de una pensión de jubilación a los jueces a tiempo parcial retribuidos sobre la base de honorarios diarios lleva a que se les trate de una manera menos favorable que a los trabajadores a tiempo completo que se encuentran en una situación comparable.
- 61 A este respecto, la cláusula 3 del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial suministra criterios definitorios del «trabajador a tiempo completo comparable». Éste es definido, en el apartado 2, párrafo primero, de dicha cláusula, como «un trabajador asalariado a tiempo completo del mismo establecimiento que tenga el mismo tipo de contrato o relación laboral y un trabajo o empleo idéntico o similar teniendo en cuenta otras consideraciones tales como la antigüedad y las cualificaciones o competencias». Procede señalar que estos criterios se basan en el contenido de la actividad de los interesados.
- 62 Por consiguiente, no se sostiene que los jueces a tiempo completo y los recorders no estén en una situación comparable por la diferencia de carrera entre ellos, debido a que los segundos siempre tengan la posibilidad de ejercer como abogados. En efecto, lo determinante es que ejercen, en esencia, la misma actividad. A este respecto, las partes interesadas, incluido el Gobierno del Reino Unido, explicaron en la vista que los recorders y los jueces a tiempo completo ejercían las mismas funciones. Efectivamente, se precisó que su trabajo es idéntico, que se ejerce en los mismos órganos jurisdiccionales y en las mismas vistas.
- 63 Según la cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial y el principio de no discriminación, el trato diferente de un trabajador a tiempo parcial en relación con un trabajador a tiempo completo comparable sólo puede justificarse por razones objetivas.
- 64 Pues bien, debe entenderse que el concepto de «razones objetivas» en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial no permite justificar una diferencia de trato entre los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo por el hecho de que esté prevista por una norma general y abstracta. Bien al contrario, el referido concepto requiere que la desigualdad de trato controvertida responda a una necesidad auténtica, permita alcanzar el objetivo perseguido y resulte indispensable al efecto [véase, por analogía con la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada anexo a la Directiva 1999/70, la sentencia Del Cerro Alonso, antes citada, apartados 57 y 58].
- 65 Al no haberse invocado ningún motivo justificativo durante el procedimiento ante el Tribunal de Justicia, corresponderá al tribunal remitente examinar si se puede justificar la desigualdad de trato entre los jueces a tiempo completo y los jueces a tiempo parcial retribuidos sobre la base de honorarios diarios.
- 66 Ha de recordarse que consideraciones de índole presupuestaria no pueden justificar una discriminación (véanse, en este sentido, las sentencias de 23 de octubre de 2003, Schönheit y Becker, C-4/02 y C-5/02, Rec. p. I-12575, apartado 85, y de 22 de abril de 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, Rec. p. I-3527, apartado 46).

67 A la vista de lo anterior, procede responder a la segunda cuestión que el Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial debe interpretarse en el sentido de que se opone a que, para acceder al régimen de pensión de jubilación, el Derecho nacional distinga entre los jueces a tiempo completo y los jueces a tiempo parcial retribuidos sobre la base de honorarios diarios, a menos que razones objetivas justifiquen tal diferencia de trato, lo que corresponde apreciar al tribunal remitente.

### **Costas**

68 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste 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 Segunda) declara:

- 1) **El Derecho de la Unión debe interpretarse en el sentido de que corresponde a los Estados miembros definir el concepto de «trabajadores [...] que tengan un contrato o una relación de trabajo» que figura en la cláusula 2, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, celebrado el 6 de junio de 1997, que figura en anexo a la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES, en su versión modificada por la Directiva 98/23/CE del Consejo, de 7 de abril de 1998, y, en particular, determinar si los jueces están incluidos en dicho concepto, siempre que ello no lleve a excluir arbitrariamente a esta categoría de personas del beneficio de la protección brindada por la Directiva 97/81, en su versión modificada por la Directiva 98/23, y por dicho Acuerdo marco. Únicamente se puede admitir una exclusión si la relación que une a los jueces con el Ministry of Justice es, por su naturaleza, sustancialmente diferente de la que vincula a los empleados que pertenecen, según el Derecho nacional, a la categoría de trabajadores con sus empleadores.**
- 2) **Dicho Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a que, para acceder al régimen de pensión de jubilación, el Derecho nacional distinga entre los jueces a tiempo completo y los jueces a tiempo parcial retribuidos sobre la base de honorarios diarios, a menos que razones objetivas justifiquen tal diferencia de trato, lo que corresponde apreciar al tribunal remitente.**

Firmas