

**Asunto C-212/24**

**Petición de decisión prejudicial**

**Fecha de presentación:**

19 de marzo de 2024

**Órgano jurisdiccional remitente:**

Corte di Appello di Firenze (Tribunal de Apelación de Florencia, Italia)

**Fecha de la resolución de remisión:**

8 de enero de 2024

**Parte recurrente:**

L.T. s.s.

**Parte recurrida:**

Istituto nazionale della previdenza sociale (Instituto Nacional de Previsión Social, INPS)

---

**LA CORTE DI APPELLO DI FIRENZE (TRIBUNAL DE APELACIÓN DE FLORENCIA)**

**Sala de lo Social**

[*omissis*]

en el procedimiento [*omissis*] iniciado por **L. T. s. s.** [*omissis*]

*parte recurrente*

contra

**ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE — INPS**  
[*omissis*]

*parte recurrida*

que tiene por objeto un procedimiento de reenvío a raíz de la resolución de la Corte di Cassazione-Sezione Lavoro (Sala de lo Social del Tribunal Supremo de Casación) n.º [omissis] de 27 de abril de 2022

[omissis] ha dictado la presente

**RESOLUCIÓN DE REMISIÓN AL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA DE CUESTIONES PREJUDICIALES DE INTERPRETACIÓN DEL DERECHO DE LA UNIÓN (ARTÍCULO 267 TFUE)**

**CONTROVERSIA QUE SE SOMETE AL TRIBUNAL DE JUSTICIA**

- 1 El procedimiento tiene como objeto la oposición formulada por la sociedad L. T. s. s. contra la notificación de deuda n.º [omissis] emitida por el INPS en diciembre de 2013, que incluía un requerimiento de pago de diferencias en las cotizaciones y de sanciones civiles en relación con trabajadores agrícolas con contrato de duración determinada empleados por esa sociedad en el primer trimestre de 2007, cuyas cotizaciones fueron calculadas por esta sobre la base del tiempo de trabajo efectivo y no sobre la base de la jornada laboral diaria de seis horas y media establecida por el CCNT.
- 2 La Sala de lo Social de la Corte d'Appello di Firenze, [omissis] modificando la sentencia pronunciada por el Tribunale di Grosseto (Tribunal de Grosseto), desestimó la oposición y consideró fundada la pretensión objeto de la notificación de deuda, al entender que la remuneración de los trabajadores agrícolas con contrato de duración determinada debería haberse basado en una jornada laboral diaria de seis horas y media y no en el tiempo de trabajo efectivo.
- 3 La Sala de lo Social de la Corte di Cassazione [omissis] reenvió el asunto a esta Corte d'Appello enunciando el siguiente principio de Derecho: *«Las cotizaciones a la seguridad social debidas por el empleador agrícola respecto de la remuneración de los trabajadores agrícolas con contrato de duración determinada se calcularán, con arreglo al artículo 1, apartado 1, del d.l. n.º 338/1989 [Decreto Ley n.º 338/1989] [omissis], en relación con el artículo 40 del CCNT firmado el 6 de julio de 2006, solo sobre la base del tiempo de trabajo efectivo, salvo que en la práctica ocurra que, a causa de interrupciones ocasionadas por circunstancias de fuerza mayor, el empleador haya ordenado que el trabajador permanezca a su disposición en la explotación agrícola».*

En resumen, según la Corte di Cassazione:

- El artículo 30, apartado 1, del CCNT, de 6 de julio de 2006, para los trabajadores agrícolas y floricultores, que dispone que *«la jornada laboral se establece en 39 horas semanales que se corresponderán con seis horas y media diarias»*, se limita a indicar el límite máximo de la jornada ordinaria semanal y diaria, pero no dice nada sobre el horario mínimo.

- El artículo 40 del citado CCNT, al establecer en el apartado 1 que «*el trabajador con contrato de duración determinada tendrá derecho al pago de las horas efectivamente trabajadas durante la jornada*», contiene una norma lógicamente incompatible con el concepto de jornada semanal y diaria, dado que desvincula la remuneración percibida de la referencia a un tiempo de trabajo predeterminado e individualizable en términos generales y abstractos.
  - Esta disposición, inspirada en las particularidades del trabajo agrícola de duración determinada, es totalmente coherente con la norma contenida en el artículo 16, apartado 1, letra g), del d.lgs. n.º 66/2003 (Decreto Legislativo n.º 66/2003), la cual, al transponer las directivas 93/104/CE y 2000/34/CE, establece que los trabajadores agrícolas con contrato de duración determinada están excluidos del ámbito de aplicación de la normativa sobre la duración semanal de la jornada laboral ordinaria.
  - [omissis] [*Otras consideraciones irrelevantes a efectos de la cuestión prejudicial*]
  - El artículo 1, apartado 1, del d.l. n.º 338 del 1989 (Decreto Ley n.º 338/1989) [omissis] —en lo que respecta a las cotizaciones— establece que la remuneración que se tomará como base para calcular las cotizaciones de la seguridad social no puede ser inferior al importe de las retribuciones establecidas en leyes, reglamentos o convenios colectivos estipulados por los sindicatos más representativos en el ámbito nacional, o por acuerdos colectivos o contratos individuales (y para los trabajadores agrícolas con contratos de duración determinada la remuneración debida según la negociación colectiva es precisamente la correspondiente a las horas trabajadas).
  - Tampoco se podría llegar a una conclusión distinta, en lo relativo al cálculo de las cotizaciones basado en el tiempo de trabajo efectivo, «*habida cuenta de la jurisprudencia comunitaria citada en la sentencia impugnada en materia de prohibición de no discriminación a los trabajadores con contrato de duración determinada a los que se refiere la cláusula 4 de la Directiva 99/70/CE, dado que [...] dicha prohibición concierne a la relación de trabajo inter partes y puede legitimar, en todo caso, eventuales pretensiones del trabajador de obtener más de lo que se le haya abonado realmente, pero difícilmente puede legitimar una pretensión distinta y mayor en cuanto a cotizaciones de seguridad social en favor del organismo de la seguridad social, puesto que la materia de las cotizaciones sociales está excluida de lo establecido en las disposiciones del Derecho de la Unión*».
- 4 Al personarse en el procedimiento, la sociedad solicitó, en aplicación del principio de Derecho formulado por la Corte di Cassazione, que se anulara la notificación de deuda objeto de oposición, dado que ya había abonado las cotizaciones de los trabajadores con contrato de duración determinada, que se calcularon sobre el tiempo de trabajo efectivo.

- 5 Una vez personado en el procedimiento de reenvío, el INPS planteó como cuestión si el principio de Derecho formulado por la Corte di Cassazione es conforme con la prohibición de discriminación a la que se refiere la cláusula 4 de la Directiva 1999/70/CE, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, que establece en su primer apartado: *«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.»*

Según el INPS, considerar que las cotizaciones de los trabajadores agrícolas con contrato de duración determinada se deben pagar sobre la base de la remuneración calculada sobre el tiempo de trabajo efectivo (como prevé el artículo 40 del CCNT) y no sobre la base de una jornada diaria de seis horas y media, como en el caso de los trabajadores agrícolas contratados por tiempo indefinido (como prevé el artículo 30 del CCNT), independientemente de las horas trabajadas, aunque se desempeñen las mismas funciones, implica para los primeros un trato menos favorable desde el punto de vista de la seguridad social, tanto en lo que respecta a las cotizaciones debidas por parte del empleador como a las prestaciones de seguridad social reconocidas por el INPS, que al ser proporcionales a las cotizaciones, serán posiblemente inferiores en comparación con aquellas de las que se podrán beneficiar los segundos.

Además, si la finalidad del principio de no discriminación es asegurar que el contrato de trabajo de duración determinada no se utilice para perjudicar la situación de ese trabajador al colocarlo en desventaja respecto del trabajador contratado por tiempo indefinido, el sintagma *«condiciones de trabajo»* al que se refiere la citada cláusula 4 no debe entenderse en sentido restrictivo, limitado solo al trato proporcionado por el empleador, sino en sentido más amplio, de forma que comprenda todos los efectos jurídicos que repercuten en la situación jurídica material del trabajador y del empleador, incluido también, por tanto, el historial de afiliación, habida cuenta tanto del importe de la cotización como del importe asociado de prestaciones de seguridad social, durante la vigencia de la relación de trabajo y a su terminación.

Por tanto, el INPS solicitó a este tribunal la suspensión del procedimiento y el planteamiento al Tribunal de Justicia de las siguientes cuestiones prejudiciales:

*[omissis] [Cuestiones semejantes a las planteadas por el órgano jurisdiccional remitente]*

En cuanto al fondo, a la espera del resultado del procedimiento prejudicial, el INPS solicitó la desestimación del recurso por falta de fundamentación de hecho y de derecho.

- 6 Mediante la presentación de varios escritos el 30 de junio de 2023, la sociedad solicitó que se desestimara la petición de decisión prejudicial [*omissis*]:
- [*omissis*] porque la cotización obligatoria a la seguridad social no entra en el ámbito objetivo de aplicación de la Directiva 1999/70/CE y porque la Directiva no tiene efecto horizontal, sino solamente vertical y, por tanto, no se puede invocar contra el INPS y el empleador.
  - [*omissis*] [*Alegaciones de Derecho procesal interno*]
- [*omissis*] [*Procedimiento interno*]

#### FUNDAMENTOS DE LA RESOLUCIÓN

- 7 Este órgano jurisdiccional, que debe decidir en el procedimiento de reenvío, está obligado, según el Derecho interno, a observar la sentencia de la Corte di Cassazione, al establecer expresamente el artículo 384 del Codice di Procedura Civile (Código del Procedimiento Civil) que el órgano jurisdiccional que conoce del reenvío debe atenerse al principio de Derecho y, en consecuencia, a lo decidido por la Corte di Cassazione (véase, como última sentencia al respecto, la sentencia de casación 27155/2017 sobre la eficacia vinculante del principio de Derecho afirmado por el juez de la legalidad).
- 8 En esta fase judicial, el objeto del procedimiento es, por tanto, la aplicación al caso concreto de una norma según la cual la sociedad empleadora, actual parte recurrente, estaba obligada a pagar las cotizaciones de los trabajadores agrícolas con contrato de duración determinada sobre la base del tiempo de trabajo efectivo.
- 9 Las disposiciones nacionales aplicables son las del artículo 40 del CCNT, de 6 de julio de 2006, para los trabajadores agrícolas y floricultores, que establece que «*el trabajador con contrato de duración determinada tendrá derecho al pago de las horas efectivamente trabajadas durante la jornada*», tal y como ha sido interpretado por la Corte di Cassazione, y el artículo 1, apartado 1, del Decreto Ley n.º 338/1989 [*omissis*], que relaciona el importe de las cotizaciones con la remuneración, según la norma por la cual la remuneración que se tome como base para calcular las cotizaciones de la seguridad social no puede ser inferior al importe de las remuneraciones establecidas en leyes, reglamentos o convenios colectivos estipulados por los sindicatos más representativos en el ámbito nacional, o en acuerdos colectivos o contratos individuales si de ellos se deriva una remuneración del importe superior al establecido en el convenio colectivo. Con arreglo a esta disposición, en aplicación del principio de Derecho afirmado por la Corte di Cassazione, respecto a los trabajadores agrícolas con contratos de duración determinada se deberá pagar la cotización sobre la base del tiempo de trabajo efectivo porque, según la regulación colectiva, los trabajadores solo tienen derecho a remuneración por tales horas.

Además, este órgano jurisdiccional señala que el artículo 30 del citado CCNT establece, en cambio, para los trabajadores con contrato de duración indefinida

que «*la jornada laboral se establece en 39 horas semanales que se corresponderán con seis horas y media diarias*», por lo que el empleador está obligado a remunerar al trabajador por dicha jornada, aunque no precise sus servicios y salvo que el trabajo se interrumpa por circunstancias de fuerza mayor, y a pagar las cotizaciones con arreglo a la remuneración correspondiente.

- 10 Este órgano jurisdiccional duda de que el principio de Derecho afirmado por la Corte di Cassazione sea conforme con el Derecho de la Unión, en particular con la cláusula 4 de la Directiva 1999/70/CE sobre el trabajo de duración determinada, y considera que se dan las condiciones para una petición de decisión prejudicial al Tribunal de Justicia tal y como solicita el INPS.

Admisibilidad de la petición de decisión prejudicial conforme al Derecho interno

11 [omissis]

12 [omissis]

13 [omissis] [*Jurisprudencia nacional y de la Unión Europea en virtud de la cual es admisible la remisión al Tribunal de Justicia*]

Aplicación del Derecho de la Unión en el caso de autos

14 Desde el punto de vista material, el órgano jurisdiccional remitente considera aplicable al caso de autos el Derecho de la Unión, con respecto al principio de no discriminación establecido en la cláusula 4 de la Directiva 1999/70/CE, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, que establece en su punto 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.*»

15 En primer lugar, en el procedimiento se debate sobre las «*condiciones de trabajo*», concepto que no puede ser interpretado de manera restrictiva, sino en sentido amplio de forma que abarque todos los beneficios concedidos por el empleador al trabajador en virtud de la relación de trabajo y que, por tanto, también concierne al importe de la cotización (sentencias del Tribunal de Justicia de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05; de 12 de diciembre de 2013, Carratù, C-361/12, y de 15 de abril de 2008, Impact, C-268/06).

Para la sentencia Del Cerro Alonso, literalmente, «*está comprendida dentro del ámbito de aplicación del artículo 137 CE, apartado 1, letra b), y, por ende, de la Directiva 1999/70, así como del Acuerdo marco adoptado sobre la base de esta, la cuestión de si, con arreglo al principio de no discriminación, enunciado en la cláusula 4, punto 1, de dicho Acuerdo marco, uno de los elementos de la remuneración debe ser concedido, como condición de trabajo, a un trabajador con un contrato de duración determinada*» (apartado 47). Por tanto, procede

interpretar que el concepto de igualdad de «condiciones de trabajo» incluye las condiciones salariales, cuyo importe queda sin lugar a duda sujeto a los ordenamientos nacionales, pero que no se pueden determinar de forma diferenciada en perjuicio de los trabajadores de duración determinada solo porque tengan un contrato de duración determinada, a menos que existan razones objetivas.

- 16 En efecto, el caso de autos trata, de un lado, de la remuneración que corresponde a los trabajadores agrícolas con contrato de duración determinada, dado que, según el ordenamiento interno, las cotizaciones, es decir, las cantidades exigidas por el INPS, se adeudan sobre el total de la remuneración que corresponde a los trabajadores por cuenta ajena.
- 17 Además, de otro lado, se considera que en el concepto de «condiciones de trabajo» también se incluyen las cotizaciones exigidas por el INPS, en la medida en que contribuyen al pago de prestaciones de seguridad social derivadas de regímenes de pensiones profesionales, es decir, prestaciones que también se incluyen en el concepto [del Derecho de la Unión] de remuneración (véase la sentencia del Tribunal de Justicia de 17 de mayo de 1990, C-262/88, además de la sentencia de 13 de noviembre de 2008, Comisión/Italia, C-46/07, y la sentencia de 15 de abril de 2008, Impact, C-268/06, que incluye en dicho concepto *«las pensiones que dependen de una relación de trabajo entre el trabajador y el empleador, con exclusión de las pensiones legales de seguridad social, que dependen menos de tal relación que de consideraciones de orden social»*).
- 18 En efecto, la Directiva 2006/54 define como regímenes profesionales de seguridad social los sistemas de protección contra la enfermedad, la invalidez, la vejez, el accidente laboral, las enfermedades profesionales y el desempleo que no están comprendidos en la normativa establecida en la Directiva 79/7/CEE (relativa al régimen general de seguridad social) y que tienen la finalidad de *«proporcionar a los trabajadores, por cuenta ajena o autónomos, agrupados en el marco de una empresa o de un grupo de empresas, de una rama económica o de un sector profesional o interprofesional, prestaciones destinadas a completar las prestaciones de los regímenes legales de seguridad social o a sustituirlas, tanto si la adscripción a dichos regímenes fuere obligatoria como si fuere facultativa»*.

Se trata de un concepto utilizado de forma reiterada por el Tribunal de Justicia, del que puede deducirse que lo que distingue a los regímenes profesionales de seguridad social del régimen general de seguridad social no es la finalidad asistencial de las prestaciones o la naturaleza de los riesgos que se protegen, sino el tipo de beneficiarios y la causa justificativa de la relación. Los regímenes legales de seguridad social conceden prestaciones a todas las personas, en virtud de la ley o de criterios de solidaridad y ayuda a los grupos más vulnerables, mientras que los regímenes profesionales proporcionan prestaciones complementarias o sustitutivas de las otorgadas por los regímenes legales de seguridad social a favor de los trabajadores que pertenezcan a una empresa, a una

rama de actividad o a un sector profesional, como elemento que forma parte de su relación de trabajo.

- 19 En el caso de autos se debate sobre las cotizaciones destinadas a la concesión de prestaciones derivadas de la relación de trabajo, cuya cuantía es proporcional a la duración de la relación y que están vinculadas al importe de la remuneración, dado que las cotizaciones dependen del importe de la remuneración. Como resultado, si el importe de la remuneración es menor, el importe de la cotización será menor y las prestaciones sociales también se reducirán, con el evidente perjuicio para cada trabajador, y, además, se incrementarán los costes que deberá soportar todo el colectivo para que a tales trabajadores se les concedan prestaciones totalmente a cargo del sistema público de seguridad social.
- 20 Desde el punto de vista analizado, por tanto, en el presente procedimiento también se debate sobre las prestaciones que se pueden dispensar al trabajador agrícola con contrato de duración determinada, el cual, al tener derecho a una remuneración proporcional al tiempo de trabajo efectivo, frente a la garantía que tienen los trabajadores con contrato de duración indefinida de recibir siempre una remuneración mínima establecida mediante negociación colectiva e independiente del tiempo de trabajo efectivo, podrá disfrutar sin duda de prestaciones de menor magnitud.
- 21 De cualquier forma, no se puede cuestionar que este asunto tiene que ver con las «condiciones de trabajo» a las que se refiere la cláusula 4 de la Directiva 99/70/CE y que, por tanto, nos encontramos en el ámbito de aplicación del Derecho de la Unión.
- 22 Tampoco el sector agrícola está excluido del ámbito de aplicación de dicha Directiva.
- 23 Además, en lo que respecta únicamente al efecto vertical de la Directiva, que según la defensa de la parte recurrente no se puede invocar en un litigio entre particulares, esta hipótesis queda en entredicho, en primer lugar, por el hecho de que la Directiva en cuestión ha sido debidamente transpuesta al ordenamiento nacional mediante el Decreto Legislativo n.º 368/2001, cuyo artículo 6 introduce en el sistema italiano el principio de no discriminación [*omissis*], del que también se deriva, por tanto, el efecto horizontal en las relaciones entre los particulares y los particulares y las entidades públicas.
- 24 En segundo lugar, el principio de no discriminación es un principio general del Derecho de la Unión Europea con pleno efecto directo también en situaciones horizontales, cuando menos en casos en los que se haya concretado en fuentes del Derecho derivado, como en el presente caso en la Directiva 99/70/CE (véase la sentencia del Tribunal de Justicia *Küçükdeveci*, C-555/07).
- 25 Finalmente, debe considerarse que la prohibición establecida en la citada cláusula 4.1 es incondicional y lo suficientemente precisa como para no requerir actos de transposición interna de la Directiva, con la única excepción de los motivos que se

basen en razones objetivas (sujetos al control judicial, véase la sentencia del Tribunal de Justicia *Impact*, C-268/06, apartados 65 y 68), que se deben interpretar referidos a circunstancias «*específicas y concretas que caracterizan una determinada actividad*» (sentencia del Tribunal de Justicia Del Cerro Alonso, C-307/05, apartados 53 a 58).

- 26 Una vez constatado que la cláusula 4.1 de la citada Directiva se aplica a las remuneraciones de los trabajadores agrícolas con contrato de duración determinada y a las cotizaciones asociadas, se considera, en particular, que el principio de Derecho señalado por la Corte di Cassazione para el cálculo de las cotizaciones que el empleador debe pagar sobre la base del tiempo de trabajo efectivo supone una vulneración de dicha cláusula, ya que implica un trato menos favorable respecto del que se dispensa a los trabajadores agrícolas con contrato indefinido, sin que existan verdaderas razones objetivas para ello.
- 27 Sobre la comparabilidad de ambas categorías, es indudable e indiscutible que los trabajadores agrícolas con contrato de duración determinada realizan las mismas tareas que los trabajadores con contrato indefinido [*omissis*].
- 28 Sobre el trato menos favorable, está claro que de la aplicación del principio de Derecho formulado por el juez de la legalidad derivaría un trato desfavorable a los trabajadores con contrato de duración determinada respecto de los trabajadores indefinidos comparables, dado que en el empleo agrícola precario, y solo en él, el empleador es libre de determinar de forma unilateral el contenido de las obligaciones recíprocas de las partes, tanto las laborales como las retributivas, y, en consecuencia, la cuantía de las cotizaciones y, adicionalmente, la cuantía de las prestaciones asistenciales, mientras que a los trabajadores con contrato de duración indefinida se les asegura, en cualquier caso, una remuneración mínima diaria, proporcional a una jornada de seis horas y media independientemente del trabajo real realizado, con los consiguientes efectos en materia de cotizaciones y de prestaciones dispensadas por el INPS.
- 29 Sobre la falta de razones objetivas del trato diferenciado, cabe destacar que ninguna parte indica cuáles son tales razones objetivas, relativas a circunstancias «*específicas y concretas que caracterizan una determinada actividad*» (sentencia del Tribunal de Justicia, Del Cerro Alonso, C-307/05, apartados 53 a 58), mientras que, según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, este concepto exige que la diferencia de trato esté justificada por la existencia de «*elementos precisos y concretos que caractericen la condición de empleo de que se trate en el contexto específico en que se enmarca y con arreglo a criterios objetivos y transparentes, a fin de [poder] verificar si dicha desigualdad responde a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto*» (sentencia del Tribunal de Justicia de 19 de octubre de 2023, C-660/20).
- 30 En este caso concreto, no existen circunstancias objetivas relacionadas con la realización del trabajo, ni elementos precisos y concretos de los que poder deducir la necesidad real del tratamiento diferenciado reservado a los trabajadores con

contrato de duración determinada, habida cuenta de que los riesgos de la actividad agrícola, determinados por la especial incidencia de condiciones meteorológicas imprevisibles, afecta a todas las prestaciones, sin que tenga ninguna relevancia el tipo de contratación.

Por todo lo expuesto

La Corte di Appello,

visto el artículo 267 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea,

plantea al Tribunal de Justicia de la Unión las siguientes cuestiones prejudiciales de interpretación:

1) ¿Debe interpretarse la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco en el sentido de que se opone a una disposición de un convenio colectivo de ámbito nacional, como la contemplada en el artículo 40 del CCNT [Convenio Colectivo Nacional de Trabajo], de 6 de julio de 2006, para los trabajadores agrícolas y floricultores, tal como ha sido interpretada por la Corte di Cassazione con carácter vinculante para el órgano jurisdiccional remitente, que reconoce al trabajador agrícola con contrato de duración determinada el derecho al pago de las horas efectivamente trabajadas durante la jornada, en contraposición con el artículo 30 de dicho CCNT, que reconoce al trabajador agrícola con contrato indefinido el derecho a una remuneración basada en una jornada laboral de seis horas y media?

2) En caso de respuesta afirmativa a la anterior cuestión prejudicial, ¿debe interpretarse la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco en el sentido de que la determinación del importe de las cotizaciones obligatorias a la seguridad social adeudadas en favor de los trabajadores agrícolas con contrato de duración determinada en el ámbito de un régimen profesional de seguridad social también forma parte de las condiciones de trabajo, de modo que este importe debe determinarse con arreglo al mismo criterio que se aplica a los trabajadores agrícolas con contrato indefinido, es decir, sobre la base de la jornada laboral diaria fijada en un convenio colectivo y no sobre la base de las horas efectivamente trabajadas?

Ordena la suspensión del procedimiento hasta la publicación de la decisión del Tribunal de Justicia sobre dichas cuestiones.

Indica a la secretaría que transmita al Tribunal de Justicia la presente resolución [omissis].

[omissis]

Florenca, 8 de enero de 2024

[omissis]