

**Asunto C-282/19**

**Resumen de la petición de decisión prejudicial con arreglo al artículo 98, apartado 1, del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia**

**Fecha de presentación:**

3 de abril de 2019

**Órgano jurisdiccional remitente:**

Tribunale di Napoli (Tribunal Ordinario de Nápoles, Italia)

**Fecha de la resolución de remisión:**

13 de febrero de 2019

**Parte demandante:**

YT y otros

**Parte demandada:**

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (Ministerio de Educación, de Universidades y de Investigación)

Ufficio Scolastico Regionale per la Campania (Departamento de Educación de la Región de Campania)

**Parte coadyuvante:**

Federazione GILDA-UNAMS

---

**Objeto del procedimiento principal**

Demanda presentada ante el Tribunale di Napoli (III Sezione Lavoro) [Tribunal Ordinario de Nápoles, Italia (Sala Tercera de lo Social)], mediante la que se solicita la transformación de los contratos de duración determinada de los demandantes —celebrados entre estos y el Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (Ministerio de Educación, de Universidades y de Investigación)— en contratos de duración indefinida y, con carácter subsidiario, el resarcimiento del daño producido.

## Objeto y fundamento jurídico de la petición de decisión prejudicial

Compatibilidad de la normativa italiana por la que se transpone la Directiva 1999/70/CE con la cláusula 5 del Acuerdo marco que figura en la citada Directiva, así como con el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y con la Directiva 2000/78/CE, en relación con la diferencia de trato de los profesores de religión católica respecto al resto de docentes.

## Cuestiones prejudiciales

- 1) ¿Constituye una discriminación por razón de religión, en el sentido del artículo 21 de la Carta de Niza y de la Directiva 2000/78/CE, el diferente trato de que son objeto exclusivamente los profesores de religión católica, como es el caso de los demandantes, o bien el hecho de que la declaración de idoneidad concedida a tales trabajadores pueda ser revocada constituye una justificación adecuada para que únicamente los profesores de religión católica, como los demandantes, reciban un trato diferente al de los demás docentes, de modo que no se beneficien de ninguna de las medidas impeditivas contempladas en la cláusula 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?
- 2) En el supuesto de que se considere que existe una discriminación directa, en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78/CE, por motivos de religión (artículo 1), y de la Carta de Niza, ¿qué instrumentos puede utilizar el tribunal remitente para eliminar las consecuencias de tal discriminación, habida cuenta de que, excepto los profesores de religión católica, todos los docentes han podido acogerse al plan extraordinario de contratación previsto en la Ley 107/15 e incorporarse a la plantilla en virtud del consiguiente contrato de trabajo por tiempo indefinido y, en atención a tal circunstancia, debe estimar este tribunal que se ha constituido una relación laboral de carácter indefinido con la Administración demandada?
- 3) ¿Debe interpretarse la cláusula 5 del Acuerdo marco que figura en la Directiva 1999/70/CE en el sentido de que esta se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que establece que las normas de Derecho común que regulan las relaciones laborales, destinadas a sancionar el recurso abusivo a una sucesión de contratos de duración determinada a través de la conversión automática del contrato de duración determinada en un contrato por tiempo indefinido cuando la relación laboral perdure más allá de determinada fecha, no son aplicables al sector de la enseñanza no universitaria, específicamente a los profesores de religión católica, permitiendo así la celebración de una sucesión de contratos de trabajo de duración determinada por un período de tiempo indefinido y, en

particular, puede constituir una razón objetiva, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco, la necesidad de llegar a un acuerdo con el Ordinario diocesano o, por el contrario, debe calificarse de discriminación prohibida de conformidad con el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea?

- 4) En el supuesto de que se dé una respuesta afirmativa a la tercera cuestión prejudicial, ¿permiten el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la cláusula 4 del Acuerdo marco previsto en la Directiva 1999/70/CE o el artículo 1 de la Directiva 2000/78/CE la inaplicación [de las] normas que impiden la conversión automática de un contrato de duración determinada en un contrato de duración indefinida cuando la relación laboral perdure más allá de determinada fecha?

### **Disposiciones del Derecho de la Unión invocadas**

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 particular, las cláusulas 4 y 5 del Acuerdo marco que figura en dicha Directiva.

Artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»).

Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO 2000, L 303, p. 16); en particular, los artículos 1 y 2, apartado 2, letra a).

### **Disposiciones de Derecho nacional invocadas**

Decreto legislativo del 6 settembre 2001, n. 368 - Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES (Decreto Legislativo n.º 368, de 6 de septiembre de 2001, de transposición de la Directiva 1999/70/CE relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada celebrado por la CES, la UNICE y el CEEP; en lo sucesivo, «Decreto Legislativo n.º 368/01»), en particular, el artículo 5, apartado 4 *bis*, en virtud del cual «[...] cuando como consecuencia de la sucesión de contratos de duración determinada para desempeñar tareas equivalentes la relación laboral entre el mismo empleador y el mismo trabajador haya superado en total los treinta y seis meses, incluidas las prórrogas y las renovaciones y con independencia de los períodos de interrupción que se produzcan entre un contrato y otro, la relación laboral se considerará de carácter indefinido, con arreglo a lo dispuesto en el apartado 2. [...]», y el artículo 10, apartado 4 *bis*, que excluye del ámbito de aplicación de dicho Decreto

Legislativo, y en particular de su artículo 5, apartado 4 *bis*, los contratos de duración determinada celebrados para realizar sustituciones de personal docente, habida cuenta de la necesidad de garantizar la prestación ininterrumpida del servicio escolar.

Decreto legislativo del 15 giugno 2015, n. 81 — Disciplina organica dei contratti di lavoro (Decreto Legislativo n.º 81, de 15 de junio de 2015, por el que se regulan los contratos de trabajo; en lo sucesivo, «Decreto Legislativo n.º 81/15»); en particular, el artículo 19 y el artículo 29, apartado 2, cuyo contenido es sustancialmente idéntico, respectivamente, al del artículo 5, apartado 4 *bis*, y al del artículo 10, apartado 4 *bis*, del Decreto Legislativo n.º 368/01.

Decreto legislativo del 30 marzo 2001, n. 165 — Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (Decreto Legislativo n.º 165, de 30 de marzo de 2001, por el que se establecen normas generales sobre el régimen laboral en las Administraciones públicas; en lo sucesivo, «Decreto Legislativo n.º 165/01»); en particular, el artículo 36, conforme al cual el régimen de contratación de las Administraciones públicas será exclusivamente el de contratos de trabajo por tiempo indefinido, si bien podrán utilizar formas de contratación flexibles previstas en la normativa cuando concurren exigencias de carácter exclusivamente temporal o excepcional. Con arreglo al apartado 5 de dicho artículo, «en cualquier caso, la infracción por parte de las Administraciones públicas de las disposiciones imperativas sobre contratación o empleo de trabajadores no podrá dar lugar a la constitución de relaciones laborales por tiempo indefinido con dichas Administraciones públicas, sin perjuicio de la responsabilidad que pudiera derivarse o de las sanciones aplicables. El trabajador afectado tendrá derecho a una indemnización por el perjuicio sufrido como consecuencia de la prestación de trabajo efectuada en contra de lo establecido en las disposiciones imperativas. [...]».

Decreto legislativo del 16 aprile 1994, n. 297 - Approvazione del testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado (Decreto Legislativo n.º 297, de 16 de abril de 1994, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de enseñanza, relativas a los centros de enseñanza no universitaria; en lo sucesivo, «Decreto Legislativo n.º 297/94»); en particular, el artículo 309, titulado «Enseñanza de la religión católica», en virtud del cual en todos los centros de enseñanza pública no universitaria la enseñanza de la religión católica se regirá por el acuerdo suscrito entre la República Italiana y la Santa Sede y por su protocolo adicional y, en lo concerniente a dicha enseñanza, «el director del centro celebrará contratos de trabajo de duración anual sobre la base de un acuerdo con el Ordinario diocesano».

C.C.N.L. [Contratto collettivo nazionale di lavoro (convenio colectivo nacional de trabajo)] de enseñanza no universitaria de 27 de noviembre de 2007. Con arreglo al artículo 40 del C.C.N.L. «la contratación de los profesores de religión católica se realizará, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 309 del Decreto

Legislativo n.º 297 de 1994, mediante un contrato de duración anual que se entenderá renovado cuando se mantengan las condiciones y los requisitos previstos en las disposiciones legales vigentes».

Legge del 18 luglio 2003, n. 186 — Norme sullo stato giuridico degli insegnanti di religione cattolica degli istituti e delle scuole di ogni ordine e grado (Ley n.º 186, de 18 de julio de 2003, por la que se establece el régimen jurídico de los profesores de religión católica de los centros de enseñanza no universitaria; en lo sucesivo, «Ley n.º 186/03»); en particular, el artículo 3, en virtud del cual los candidatos del concurso que se convocó para la regularización de la situación laboral de los profesores de religión católica debían estar en posesión de la declaración de idoneidad expedida por el Ordinario diocesano con competencia territorial y según el cual la contratación de los aspirantes que superen el concurso, con un contrato por tiempo indefinido, corresponde a la autoridad regional competente, de común acuerdo con el Ordinario diocesano. El apartado 9 del mismo artículo dispone expresamente que la revocación de la declaración de idoneidad por el Ordinario diocesano constituye una causa de extinción de la relación laboral.

Intesa tra l'autorità scolastica italiana e la Conferenza episcopale italiana per l'insegnamento della religione cattolica nelle scuole pubbliche (Acuerdo entre las autoridades educativas italianas y la Conferencia Episcopal Italiana para la enseñanza de la religión católica en los centros públicos de enseñanza no universitaria), firmado el 14 de diciembre de 1985; en particular, el artículo 2, apartado 5, con arreglo al cual «la enseñanza de la religión católica será impartida por profesores que estén en posesión de una declaración de idoneidad expedida por el Ordinario diocesano, que no haya sido revocada, que serán nombrados, de común acuerdo con el Ordinario diocesano, por las autoridades educativas competentes conforme a la normativa estatal. [...]»

### **Breve exposición de los hechos y del procedimiento principal**

- 1 YT y otros, demandantes, son profesores de religión católica contratados por el Ministerio demandado en virtud de contratos de trabajo de duración determinada. En particular, las relaciones laborales existentes entre los demandantes y el demandado son objeto de contratos de duración anual, que se renuevan automáticamente, con arreglo al artículo 40, apartado 5, del C.C.N.L de enseñanza no universitaria de 27 de noviembre de 2007. Los demandantes están en posesión de la declaración de idoneidad expedida por el Ordinario diocesano, que no les ha sido revocada.
- 2 Los demandantes fueron contratados sobre la base de listas regionales articuladas por diócesis, mediante nombramiento de la autoridad educativa, a propuesta del Ordinario diocesano. Todos los contratos por tiempo determinado de que se trata tienen una duración total superior a 36 meses y en algunos casos superior a 20 años.

- 3 El 31 de julio de 2015 los demandantes interpusieron una demanda ante el Tribunale di Napoli (III Sezione Lavoro) por la que solicitaron la transformación de sus contratos de duración determinada en contratos por tiempo indefinido y, con carácter subsidiario, la indemnización del perjuicio sufrido. Además, se ha personado en el procedimiento la Federazione GILDA-UNAMS, sindicato signatario del C.C.N.L. de enseñanza de 29 de noviembre de 2007.
- 4 El Ministerio demandado ha invocado la inadmisibilidad y el carácter infundado de la demanda.

### **Breve exposición de la fundamentación de la petición de decisión prejudicial**

- 5 La Directiva 1999/70 fue incorporada al Derecho italiano mediante el Decreto Legislativo n.º 368/01, cuyo artículo 5, apartado 4 *bis*, en su versión vigente en el momento de los hechos del litigio principal, establece, en particular, la transformación de la relación laboral de duración determinada en una relación laboral por tiempo indefinido cuando, como consecuencia de una sucesión de contratos de duración determinada celebrados entre el mismo empleador y el mismo trabajador, haya superado una duración total de 36 meses. La disposición mencionada ha sido reproducida sustancialmente en el artículo 19 del ulterior Decreto Legislativo n.º 81/15.
- 6 No obstante, lo establecido en las disposiciones citadas en el apartado anterior, en particular la previsión relativa a la transformación en contrato por tiempo indefinido, no se aplica a los trabajadores del sector público. En relación con estos últimos, el artículo 36 del Decreto Legislativo n.º 165/01 dispone, en particular, que la Administración pública podrá recurrir a la contratación de personal mediante contratos de duración determinada solo para cubrir necesidades temporales y excepcionales y que, en cualquier caso, la infracción de las disposiciones imperativas en la materia no puede conllevar la constitución de relaciones laborales por tiempo indefinido; en estos supuestos, el trabajador tendrá derecho al resarcimiento del daño. La única sanción aplicable a la Administración pública es, por lo tanto, el resarcimiento del daño sufrido por el trabajador.
- 7 Sin embargo, quedan excluidos del ámbito de aplicación del Decreto Legislativo n.º 165/01 los contratos de trabajo de duración determinada celebrados en el ámbito de la enseñanza no universitaria para realizar sustituciones de personal docente y ATA [administrativo, técnico y auxiliar], con arreglo a lo dispuesto en el artículo 10, apartado 4 *bis*, de dicho Decreto, introducido por el Decreto-ley n.º 70, de 13 de mayo de 2011, exclusión que ha sido confirmada por el artículo 29, apartado 2, del Decreto Legislativo n.º 81/15.
- 8 En consecuencia, los impedimentos y las sanciones relativas a la renovación de los contratos de duración determinada previstos en el Derecho nacional no son aplicables en el sector de la enseñanza.

- 9 Por lo que se refiere a los profesores de religión católica, como los demandantes, el órgano jurisdiccional remitente señala que sus relaciones laborales son completamente precarias y carentes de protección. El artículo 309 del Decreto Legislativo n.º 297/94 prevé, de hecho, que, en lo concerniente a la enseñanza de la religión católica, el director del centro celebrará contratos de trabajo de duración anual de común acuerdo con el Ordinario diocesano conforme al acuerdo celebrado entre la República Italiana y la Santa Sede y a los acuerdos entre las autoridades educativas italianas y la Conferencia Episcopal Italiana para la enseñanza de la religión católica en los centros públicos de enseñanza no universitaria. Tales acuerdos establecen que los profesores de religión católica deberán estar en posesión de la declaración de idoneidad expedida por el Ordinario diocesano, que no haya sido revocada, y que serán nombrados, de común acuerdo con este último, por las autoridades educativas competentes.
- 10 El órgano jurisdiccional remitente indica, además, por lo que se refiere a los profesores de religión católica contratados mediante el único concurso general celebrado hasta la fecha, que, en su caso, la revocación de la declaración de idoneidad concedida por el Ordinario diocesano competente constituye un motivo de extinción de la relación laboral, de conformidad con el apartado 9 del artículo 3 de la Ley n.º 186/03 sobre la enseñanza de la religión católica.
- 11 El mismo órgano jurisdiccional señala, además, que existe una discrepancia entre la jurisprudencia emanada de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea dictada en el asunto Sciotto, C-331/17, por lo que se refiere a la interpretación de la cláusula 5 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, y la Corte costituzionale italiana (Tribunal Constitucional italiano), la cual declaró, en la sentencia n.º 248/18, que «no puede sino confirmarse la imposibilidad, para todo el sector público, de convertir la relación laboral de duración determinada en una relación laboral por tiempo indefinido —según reiterada jurisprudencia de la Unión y nacional—». De lo anterior se desprende que el juez nacional no puede constituir nunca relaciones laborales de duración determinada en los diversos sectores de la Administración pública, aun cuando no exista ninguna medida impeditiva en el sentido de la cláusula 5 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada.
- 12 En consecuencia, el órgano jurisdiccional remitente alberga dudas sobre la compatibilidad de la normativa italiana de transposición de la Directiva 1999/70 con la cláusula 5 del Acuerdo marco que figura en la misma Directiva, así como con el artículo 21 de la Carta y con la Directiva 2000/78, en relación con la diferencia de trato de los profesores de religión católica respecto al resto de docentes.
- 13 Mediante la primera cuestión prejudicial planteada, el órgano jurisdiccional remitente pregunta si el diferente trato de que son objeto los profesores de religión católica constituye una discriminación por razón de religión, en el sentido del artículo 21 de la Carta y de la Directiva 2000/78/CE, o si bien el hecho de que la declaración de idoneidad concedida a los profesores de religión católica pueda ser

revocada constituye una justificación adecuada para que se mantenga dicha diferencia de trato.

- 14 Mediante la segunda cuestión prejudicial planteada, que se supedita a la apreciación por el Tribunal de Justicia de la existencia de una discriminación en el sentido de las disposiciones citadas en la primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta de qué instrumentos dispone para eliminar las consecuencias de tal discriminación, así como si debe declarar constituida una relación laboral por tiempo indefinido con la administración demandada, habida cuenta de que, excepto los profesores de religión católica, todos los docentes han obtenido su incorporación a la plantilla, o lo que es lo mismo, una contratación estable por parte de la administración, en virtud del consiguiente contrato por tiempo indefinido, gracias al plan extraordinario de contratación previsto en la Ley n.º 107/15, de 13 de julio de 2015.
- 15 Mediante la tercera cuestión prejudicial planteada, el mismo órgano jurisdiccional pretende que se dilucide si —en relación con el sector de la enseñanza no universitaria y, en particular, con los profesores de religión católica— la cláusula 5 del Acuerdo marco es contraria a la inexistencia de medidas que impidan el recurso abusivo a una sucesión de contratos de duración determinada, así como si la necesidad de celebrar un acuerdo con el Ordinario diocesano puede constituir una razón objetiva, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco.
- 16 Por último, mediante la cuarta cuestión prejudicial planteada, el órgano jurisdiccional remitente pregunta si, en el caso de que el Tribunal de Justicia estimara que existe una infracción de la cláusula 5 del Acuerdo marco, sería posible, sobre la base del artículo 21 de la Carta, de la cláusula 4 del Acuerdo marco y del artículo 1 de la Directiva 2000/78, inaplicar las normas internas que impiden la conversión automática de un contrato de duración determinada en un contrato por tiempo indefinido cuando la relación laboral exceda cierta duración.