



Profesores de religión católica: la necesidad de una declaración de idoneidad expedida por una autoridad eclesiástica no justifica la renovación de contratos de duración determinada

No existe discriminación por motivos de religión ni por la duración determinada de la relación laboral

YT y otras diecisiete personas (en lo sucesivo, conjuntamente, «demandantes»), profesores de religión católica en centros públicos desde hace muchos años, fueron contratados por el Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca — MIUR (Ministerio de Educación, Enseñanza Superior e Investigación, Italia) mediante contratos de duración determinada sucesivos. Tras comprobar que no habían podido obtener la titularización prevista por el Derecho italiano para el personal docente debido a la duración anual de sus funciones, que no permitía su inscripción en las listas de aptitud permanentes, los demandantes interpusieron ante el Tribunale di Napoli (Tribunal Ordinario de Nápoles, Italia) una demanda dirigida principalmente a la transformación de sus actuales contratos en contratos por tiempo indefinido.

El Tribunale di Napoli, tras señalar que la normativa italiana por la que se adapta el Derecho interno al Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada¹ excluye, en el sector de la enseñanza, la transformación de los contratos de duración determinada sucesivos en contratos por tiempo indefinido, considera que dicha demanda no puede ser estimada. A su juicio, habida cuenta de esta exclusión y del hecho de que los profesores de religión católica en cuestión no pudieron beneficiarse de la titularización prevista en el Derecho italiano, este Derecho no establece ninguna medida de prevención de la utilización abusiva de contratos de duración determinada sucesivos para dichos profesores, en el sentido de la cláusula 5 del Acuerdo Marco.

Así pues, dicho órgano jurisdiccional decidió plantear al Tribunal de Justicia la cuestión de la compatibilidad de la normativa italiana con esta última disposición, así como con la prohibición de discriminación por motivos de religión establecida por el Derecho de la Unión². Además, pidió al Tribunal de Justicia que precisara si la necesidad de una declaración de idoneidad expedida por una autoridad eclesiástica, de la que deben disponer los profesores de religión católica para enseñar, constituye una «razón objetiva», en el sentido del Acuerdo Marco, que permite justificar la renovación de esos contratos de duración determinada. Por último, se pregunta sobre las consecuencias que deben extraerse, para el litigio principal, de la conclusión del Tribunal de Justicia sobre la posible incompatibilidad de la normativa controvertida.

En su sentencia, el Tribunal de Justicia se pronuncia, en particular, sobre la efectividad de las medidas que deben sancionar, en los Derechos nacionales, la utilización abusiva de contratos de duración determinada sucesivos.

Apreciación del Tribunal de Justicia

¹ Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999 (en lo sucesivo, «Acuerdo Marco»), 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).

² Esta prohibición está establecida en el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y la 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 L 303, p. 16).

Con carácter preliminar, constatando, en particular, que las disposiciones nacionales controvertidas no tienen por objeto organizar las relaciones entre un Estado miembro y las Iglesias, sino que se refieren a las condiciones de trabajo de los profesores de religión católica en los centros públicos, y que, por tanto, el asunto no se refiere al estatuto de que gozan las Iglesias a las que se refiere el artículo 17 TFUE, apartado 1, el Tribunal de Justicia se reconoce competente para pronunciarse sobre la petición de decisión prejudicial.

En cuanto al fondo, tras haber concluido que no existe discriminación por motivos de religión, dado que la titularización de los demandantes fue imposible debido a la duración de sus funciones, sin ningún vínculo con su religión, el Tribunal de Justicia señala, en primer lugar, que la situación en la cual los demandantes no pueden beneficiarse de una recalificación de su contrato en contrato por tiempo indefinido, mientras que los profesores de otras materias que se encuentran en una situación análoga si podían, constituye una diferencia de trato entre dos categorías de trabajadores con contrato de duración determinada. Por consiguiente, esa situación no está comprendida en el ámbito de aplicación de la cláusula 4 del Acuerdo marco,³ ya que esta prohíbe la diferencia de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores con contrato por tiempo indefinido. Así pues, el Tribunale di Napoli no puede dejar inaplicadas las normas nacionales controvertidas basándose en dicha cláusula.

A continuación, en relación con la cláusula 5 del Acuerdo marco, titulada «Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva», el Tribunal de Justicia declara que esta disposición se opone a una normativa nacional que excluye a los profesores de religión católica de la aplicación de las normas que sancionan la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada, si no existe ninguna otra medida efectiva en el ordenamiento jurídico interno que sancione dicha utilización abusiva, extremo que corresponde apreciar al Tribunale di Napoli.

En efecto, ciertamente no se descarta que el sector de la enseñanza pública de la religión católica exija una proporción constante entre el número de trabajadores empleados en ella y el número de usuarios potenciales, que entrañe para el empleador necesidades provisionales en materia de contratación, ya que la necesidad particular de flexibilidad en este sector puede justificar, a la luz de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo Marco, la utilización sucesiva de contratos de duración determinada. No obstante, el cumplimiento de esta disposición exige que se compruebe concretamente que la renovación de dichos contratos tiene por objeto cubrir necesidades provisionales y que esta posibilidad no se utiliza, de hecho, para satisfacer necesidades permanentes del empleador en materia de personal. Pues bien, en el caso de autos, los diferentes contratos de duración determinada que vinculan a los demandantes con su empleador dieron lugar a la realización de tareas similares durante varios años, de manera que puede entenderse que esta relación laboral ha satisfecho una necesidad duradera, extremo que corresponde comprobar al Tribunale di Napoli.

Además, al comprobar, en particular, que declaración de idoneidad de la que deben disponer los profesores de religión católica para enseñar se expide una sola vez, y no antes de cada año escolar que da lugar a la celebración de un contrato de duración determinada, con independencia de la duración de las funciones que se les encomiendan, y que dicha expedición no guarda relación con medidas que persigan objetivos de política social, el Tribunal de Justicia considera que dicha declaración no constituye una «razón objetiva» que justifique la renovación de contratos de duración determinada, en el sentido de la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo Marco.

Por último, el Tribunal de Justicia recuerda que, si bien dicha cláusula carece de efecto directo, motivo por el cual el juez nacional no está obligado a dejar inaplicada una disposición nacional contraria a ella, corresponde al Tribunale di Napoli comprobar si es posible una interpretación de las disposiciones nacionales en cuestión que sea conforme con el Acuerdo Marco, tomando en

³ La cláusula 4 del Acuerdo-Marco, titulada «Principio de no discriminación», establece en su apartado 1 que, 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.

consideración la totalidad del Derecho interno y aplicando los métodos de interpretación reconocidos por este.

NOTA: La remisión prejudicial permite que los tribunales de los Estados miembros, en el contexto de un litigio del que estén conociendo, interroguen al Tribunal de Justicia acerca de la interpretación del Derecho de la Unión o sobre la validez de un acto de la Unión. El Tribunal de Justicia no resuelve el litigio nacional, y es el tribunal nacional quien debe resolver el litigio de conformidad con la decisión del Tribunal de Justicia. Dicha decisión vincula igualmente a los demás tribunales nacionales que conozcan de un problema similar.

Documento no oficial, destinado a los medios de comunicación y que no vincula al Tribunal de Justicia.

El [texto íntegro](#) de la sentencia se publica en el sitio CURIA el día de su pronunciamiento.

Contactos con la prensa: Cristina López Roca ☎ (+352) 4303 3667.

Las imágenes del pronunciamiento de la sentencia se encuentran disponibles en

«[Europe by Satellite](#)» ☎ (+32) 2 2964106.