



Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda)

de 13 de enero de 2022 *

«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 1999/70/CE — Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada — Cláusulas 4 y 5 — Contratos de trabajo de duración determinada en el sector público — Profesores de religión católica — Concepto de “razones objetivas” que justifican la renovación de tales contratos — Necesidad permanente de sustitución de personal»

En el asunto C-282/19,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunale di Napoli (Tribunal Ordinario de Nápoles, Italia), mediante resolución de 13 de febrero de 2019, recibida en el Tribunal de Justicia el 3 de abril de 2019, en el procedimiento entre

YT,

ZU,

AW,

BY,

CX,

DZ,

EA,

FB,

GC,

IE,

JF,

KG,

LH,

* Lengua de procedimiento: italiano.

MI,

NY,

PL,

HD,

OK

y

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca — MIUR,

Ufficio Scolastico Regionale per la Campania,

con intervención de:

Federazione GILDA-UNAMS,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda),

integrado por el Sr. A. Arabadjiev, Presidente de la Sala Primera, en funciones de Presidente de la Sala Segunda, y la Sra. I. Ziemele y los Sres. T. von Danwitz, P. G. Xuereb y A. Kumin (Ponente), Jueces;

Abogado General: Sr. E. Tanchev;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de YT, ZU, AW, BY, CX, DZ, EA, FB, GC, IE, JF, KG, LH, MI, NY y PL, por el Sr. S. Tramontano, avvocato;
- en nombre de HD, por la Sra. F. Sorrentino, avvocatà;
- en nombre de OK, por el Sr. V. De Michele, avvocato;
- en nombre de la Federazione GILDA-UNAMS, por el Sr. T. de Grandis, avvocato;
- en nombre del Gobierno italiano, por la Sra. G. Palmieri, en calidad de agente, asistida por la Sra. L. Fiandaca y el Sr. P. Gentili, avvocati dello Stato;
- en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. G. Gattinara y M. van Beek y por la Sra. C. Valero, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 18 de marzo de 2021;

dicta la siguiente

Sentencia

- 1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de las cláusulas 4 y 5 del 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), de los artículos 1 y 2, apartado 2, letra a), de 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 2000, L 303, p. 16), y del artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»).
- 2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre, por un lado, YT, ZU, AW, BY, CX, DZ, EA, FB, GC, IE, JF, KG, LH, MI, NY, PL, HD y OK (en lo sucesivo, «demandantes en el litigio principal»), profesores de religión católica en centros de enseñanza pública, y, por otro, el Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca — MIUR (Ministerio de Educación, Enseñanza Superior e Investigación — MIUR, Italia) y el Ufficio scolastico Regionale per la Campania (Oficina Regional de Educación de Campania, Italia), relativo a la solicitud de los primeros de que sus contratos de trabajo de duración determinada sean recalificados como contratos de trabajo por tiempo indefinido.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

Directiva 1999/70

- 3 A tenor del considerando 14 de la Directiva 1999/70:

«Las partes contratantes expresaron el deseo de celebrar un Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada que establezca los principios generales y las condiciones mínimas para los contratos de trabajo de duración determinada y las relaciones laborales de este tipo; han manifestado su deseo de mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando la aplicación del principio de no discriminación, y su voluntad de establecer un marco para impedir los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada o de relaciones laborales de este tipo.»

Acuerdo Marco

- 4 El párrafo segundo del preámbulo del Acuerdo Marco establece que las partes de este «reconocen que los contratos de duración indefinida son, y seguirán siendo, la forma más común de relación laboral entre empresarios y trabajadores [y que] los contratos de trabajo de duración determinada responden, en ciertas circunstancias, a las necesidades de los empresarios y de los trabajadores».
- 5 Los puntos 6 a 8 y 10 de las Consideraciones generales del Acuerdo Marco tienen el siguiente tenor:
- «6. Considerando que los contratos de trabajo de duración indefinida son la forma más común de relación laboral, y que contribuyen a la calidad de vida de los trabajadores afectados y a mejorar su rendimiento;
7. Considerando que la utilización de contratos de trabajo de duración determinada basados en razones objetivas es una forma de evitar abusos;
8. Considerando que los contratos de duración determinada son característicos del empleo en algunos sectores, ocupaciones y actividades y que pueden convenir tanto a los empresarios como a los trabajadores;
- [...]
10. Considerando que el presente Acuerdo remite a los Estados miembros y los interlocutores sociales para la aplicación de sus principios generales, requisitos y disposiciones mínimas, a fin de tener en cuenta la situación en cada Estado miembro y las circunstancias de algunos sectores y ocupaciones, incluidas las actividades de carácter estacional».
- 6 A tenor de la cláusula 1 del Acuerdo Marco:
- «El objeto del presente Acuerdo marco es:
- a) mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación;
- b) establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.»
- 7 La cláusula 2 del Acuerdo Marco, titulada «Ámbito de aplicación», establece en su apartado 1:
- «El presente Acuerdo se aplica a los trabajadores con un trabajo de duración determinada cuyo contrato o relación laboral esté definido por la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro.»
- 8 La cláusula 3 del Acuerdo Marco, titulada «Definiciones», establece lo siguiente:
- «A efectos del presente Acuerdo, se entenderá por

1. "trabajador con contrato de duración determinada": el trabajador con un contrato de trabajo o una relación laboral concertados directamente entre un empresario y un trabajador, en los que el final del contrato de trabajo o de la relación laboral viene determinado por condiciones objetivas tales como una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado;

[...]».

9 La cláusula 4 del Acuerdo Marco, bajo el título «Principio de no discriminación», dispone lo siguiente en su apartado 1:

«Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.»

10 La cláusula 5 del Acuerdo Marco, titulada «Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva», establece:

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

- a) razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales;
- b) la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada;
- c) el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.

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

- a) se considerarán "sucesivos";
- b) se considerarán celebrados por tiempo indefinido.»

11 La cláusula 8 del Acuerdo Marco, titulada «Disposiciones para la puesta en práctica», establece lo siguiente:

«1. Los Estados miembros y/o los interlocutores sociales podrán mantener o introducir disposiciones más favorables para los trabajadores que las previstas en el presente [Acuerdo Marco].

[...]»

Directiva 2000/78

12 El considerando 24 de la Directiva 2000/78 dispone:

«La Unión Europea, en su Declaración n.º 11 sobre el estatuto de las Iglesias y las organizaciones no confesionales, adjunta al Acta final del Tratado de Ámsterdam, ha reconocido explícitamente que respeta y no prejuzga el estatuto reconocido, en virtud del Derecho nacional, a las Iglesias y las asociaciones o comunidades religiosas en los Estados miembros, que respeta asimismo el estatuto de las organizaciones filosóficas y no confesionales. Desde esta perspectiva, los Estados miembros pueden mantener o establecer disposiciones específicas sobre los requisitos profesionales esenciales, legítimos y justificados que pueden exigirse para ejercer una actividad profesional.»

13 El artículo 1 de dicha Directiva dispone que esta tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación, en particular, por motivos de religión o convicciones en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato.

14 El artículo 2, apartados 1 y 2, de dicha Directiva establece lo siguiente:

«1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1.

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado 1:

a) existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1;

b) existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción, con una discapacidad, de una edad, o con una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas, salvo que:

i) dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios; [...]

[...]».

Derecho italiano

15 El artículo 3, apartados 4, 7, 8 y 9, de la legge n. 186 — Norma sullo stato giuridico degli insegnanti di religione cattolica degli istituti e delle scuole di ogni ordine e grado (Ley n.º 186 por la que se establece el régimen jurídico de los profesores de religión católica de los centros de enseñanza de todos los tipos y niveles), de 18 de julio de 2003 (GURI n.º 170, de 24 de julio de 2003), dispone:

«4. Todos los candidatos de los concursos deben estar en posesión de la declaración de idoneidad [...] expedida por el ordinario diocesano con competencia territorial y solo pueden concursar para puestos disponibles en el territorio de la diócesis.

[...]

7. Las comisiones elaborarán la lista de personas que hayan superado el concurso teniendo en cuenta, además de los resultados de las pruebas, exclusivamente las declaraciones [...]. El director regional aprobará la lista y enviará al ordinario diocesano con competencia territorial los nombres de las personas que se encuentran en una clasificación adecuada para ocupar los puestos de las dotaciones orgánicas [...]. El director regional seleccionará de la lista de personas que hayan superado el concurso los nombres necesarios para cubrir los puestos de que eventualmente puedan quedar vacantes en las dotaciones orgánicas durante el período de validez del concurso y comunicará dichos nombres al ordinario diocesano.

8. El director regional, de común acuerdo con el ordinario diocesano con competencia territorial, decidirá sobre la contratación mediante contrato de trabajo por tiempo indefinido [...].

9. A los motivos de extinción de la relación laboral establecidos por las disposiciones vigentes se añadirá la revocación de la declaración de idoneidad por parte del ordinario diocesano con competencia territorial, cuando haya adquirido carácter ejecutivo en Derecho canónico [...].»

16 El artículo 36, apartados 1, 2 y 5, del decreto legislativo n.º 165 — Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (Decreto Legislativo n.º 165 por el que se establecen normas generales sobre el régimen laboral en las administraciones públicas), de 30 de marzo de 2001 (suplemento ordinario de la GURI n.º 106, de 9 de mayo de 2001), en su versión aplicable al litigio principal (en lo sucesivo, «Decreto Legislativo n.º 165/2001»), disponía:

«1. Para cubrir las necesidades ordinarias del servicio, las administraciones públicas contratarán a su personal exclusivamente mediante contratos de trabajo por tiempo indefinido [...].

2. Por exigencias de índole temporal y extraordinaria, las administraciones públicas podrán contratar personal conforme a las modalidades flexibles previstas en el Código Civil y la legislación relativa a las relaciones laborales en la empresa, a cuyos efectos deberán respetar las disposiciones vigentes en materia de selección de personal.

[...]

5. En cualquier caso, la infracción por parte de las administraciones públicas de las disposiciones imperativas relativas a la selección o a la contratación de empleados públicos no podrá dar lugar a la existencia de relaciones de servicio por tiempo indefinido con dichas administraciones públicas, sin perjuicio de cualquier responsabilidad o sanción aplicables. El trabajador afectado tendrá derecho al resarcimiento del perjuicio sufrido como consecuencia de la infracción de las normas imperativas aplicables a la relación de servicio.»

17 El artículo 5, apartados 2 y 4, *bis*, del decreto legislativo n.º 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 transposición de la Directiva 1999/70/CE, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada), de 6 de septiembre de 2001 (GURI n.º 235, de 9 de octubre de 2001), en su versión aplicable al litigio principal (en lo sucesivo, «Decreto Legislativo n.º 368/2001»), disponía:

«2. Si la relación laboral se prolonga más de treinta días en el caso de los contratos de duración inferior a seis meses, y una vez transcurrido el período máximo establecido en el apartado 4 *bis*, o

más de cincuenta días en los demás supuestos, el contrato se considerará celebrado por tiempo indefinido a partir del vencimiento de dichos términos.»

[...]

4 *bis*. [...] 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, se considerará que la relación laboral es por tiempo indefinido, con arreglo a lo previsto en el apartado 2 [...].»

18 El artículo 10, apartado 4 *bis*, del Decreto Legislativo n.º 368/2001 disponía lo siguiente:

«[...] Quedan excluidos de la aplicación del presente Decreto los contratos de duración determinada celebrados para la sustitución del personal docente y del personal administrativo, técnico y auxiliar, habida cuenta de la necesidad de garantizar la continuidad del servicio escolar y educativo, incluso en caso de ausencia temporal del personal docente y del personal administrativo, técnico y auxiliar que tenga una relación laboral tanto por tiempo indefinido como de duración determinada. [...]»

19 El decreto legislativo n.º 81 — Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n.º 183 (Decreto Legislativo n.º 81 — Regulación del régimen de los contratos de trabajo y revisión de la normativa sobre las funciones profesionales, de conformidad con el artículo 1, apartado 7, de la Ley n.º 183, de 10 de diciembre de 2014), de 15 de junio de 2015 (suplemento ordinario de la GURI n.º 144, de 24 de junio de 2015) (en lo sucesivo, «Decreto Legislativo n.º 81/2015»), que derogó y sustituyó el Decreto Legislativo n.º 368/2001, reprodujo, en esencia, en su artículo 19, la misma disposición que la resultante del artículo 5, apartado 4 *bis*, de este último Decreto Legislativo. Este artículo 19 estaba redactado en los siguientes términos:

«1. El contrato de trabajo podrá celebrarse por una duración que no exceda de treinta y seis meses.

2. Sin perjuicio de las distintas disposiciones contenidas en los convenios colectivos, [...] la duración de las relaciones laborales de duración determinada entre el mismo empresario y el mismo trabajador, resultante de una sucesión de contratos celebrados para la realización de tareas del mismo nivel y de la misma categoría jurídica, y sin tener en cuenta los períodos de interrupción entre un contrato de trabajo y el siguiente, no podrá exceder de treinta y seis meses. [...] El contrato se transformará en contrato por tiempo indefinido a partir de la fecha en que se supere ese término en virtud de un contrato único o de una sucesión de contratos.»

20 El artículo 29, apartado 2, letra c), del Decreto Legislativo n.º 81/2015 reproduce, en esencia, el contenido del artículo 10, apartado 4 *bis*, del Decreto Legislativo n.º 368/2001, al disponer que quedan igualmente excluidos del ámbito de aplicación del capítulo III del Decreto Legislativo n.º 81/2015, relativo al trabajo de duración determinada, los contratos de duración determinada celebrados con profesores y agentes administrativo, técnicos y auxiliares para cubrir puestos de personal sustituto.

21 El artículo 309 del decreto legislativo n.º 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 por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes

en materia de enseñanza, relativas a los centros de enseñanza de todos los tipos y niveles), de 16 de abril de 1994 (suplemento ordinario de la GURI n.º 115, de 19 de mayo de 1994; en lo sucesivo, «Decreto Legislativo n.º 297/1994»), establece lo siguiente:

«1. En las escuelas públicas no universitarias de todo tipo y nivel, la enseñanza de la religión católica se regirá por el acuerdo celebrado entre la República Italiana y la Santa Sede y por su protocolo adicional [...], así como por los acuerdos previstos en el punto 5, letra b), de dicho protocolo adicional.

2. Para la enseñanza de la religión católica, el director del centro asignará funciones de duración anual de común acuerdo con el ordinario diocesano, según las disposiciones mencionadas en el apartado 1.»

22 El artículo 399 de dicho Decreto Legislativo dispone que la titularización del personal docente de escuelas de educación infantil, primaria y secundaria, incluidos los centros de enseñanzas artísticas y las escuelas de arte, se realizará, para la mitad de los puestos anuales que deban cubrirse, mediante concurso-oposición y, para la otra mitad, recurriendo a las listas permanentes de aptitud previstas en el artículo 401. Si se ha agotado la lista de aptitud de un concurso-oposición y quedan puestos que deban cubrirse con arreglo a este, dichos puestos deberán añadirse a los puestos atribuidos a la correspondiente lista de aptitud permanente. Estos puestos se reintegrarán en el siguiente procedimiento de concurso.

23 El artículo 1, apartado 95, de la legge n. 107 — Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti (Ley n.º 107 que reforma el sistema nacional de formación y delega las restantes disposiciones legislativas vigentes), de 13 de julio de 2015 (GURI n.º 162, de 15 de julio de 2015; en lo sucesivo, «Ley n.º 107/2015»), dispone que, para el curso escolar 2015/2016, se autoriza al MIUR a aplicar un plan extraordinario de contratación por tiempo indefinido de personal docente para los centros escolares públicos de todo tipo y nivel con objeto de proveer todos los puestos comunes y de apoyo al personal titular que sigan estando vacantes tras los procesos de titularización llevados a cabo para este mismo curso escolar con arreglo al artículo 399 del Decreto Legislativo n.º 297/1994, a término de los cuales se suprimirán las listas de aptitud de los concursos-oposición publicadas antes de 2012.

24 El artículo 40, apartados 1 y 5, del Convenio Colectivo Nacional del Sector de la Enseñanza, de 29 de noviembre de 2007, completado por el Convenio Colectivo Nacional del Trabajo, de 19 de abril de 2018 (suplemento ordinario n.º 274 de la GURI n.º 292, de 17 de diciembre de 2007; en lo sucesivo, «CCNL»), dispone:

«1. Lo dispuesto en los apartados 2, 3 y 4 del artículo 25 se aplicará al personal a que se refiere el presente artículo.

[...]

5. Los profesores de religión católica se contratarán con arreglo al régimen previsto en el artículo 309 del Decreto Legislativo n.º 297/1994 mediante un contrato de funciones anual que se entenderá renovado cuando se mantengan los requisitos y las condiciones previstos en las disposiciones legales vigentes.»

25 El artículo 25, apartado 3, de la CCNL dispone:

«Las relaciones laborales individuales de duración determinada o indefinida del cuerpo docente y educativo de los institutos y escuelas públicas de todo tipo y nivel se crearán y regirán por contratos individuales, respetando las disposiciones de la ley, de la normativa de la Unión y del convenio colectivo nacional vigente.»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

26 Los demandantes en el litigio principal son profesores de religión católica contratados por el MIUR que trabajan en centros de enseñanza pública desde hace muchos años con sucesivos contratos de duración determinada.

27 Al estimar que esta sucesión de contratos de duración determinada es ilegal y que no pudieron acogerse al mecanismo de titularización previsto en el artículo 399 del Decreto Legislativo n.º 297/1994, los demandantes en el litigio principal consideran que son víctimas de una discriminación con respecto a los profesores de otras materias. En consecuencia, presentaron una demanda ante el órgano jurisdiccional remitente con el fin de obtener, al amparo del artículo 5, apartados 2 y 4, *bis*, del Decreto Legislativo n.º 368/2001, la transformación de sus actuales contratos en contratos por tiempo indefinido o, con carácter subsidiario, la reparación del daño causado como consecuencia de la celebración de sucesivos contratos de duración determinada.

28 La Federazione GILDA-UNAMS (Federación GILDA-UNAMS), asociación profesional y sindical de profesores, que interviene en el procedimiento principal en calidad de organización sindical firmante de la CCNL, sostiene, en particular, que los profesores de religión católica son víctimas de discriminación por la imposibilidad de que su relación laboral de duración determinada se convierta en relación laboral por tiempo indefinido, siendo así que disponen de la misma declaración de idoneidad para enseñar que los demás profesores.

29 El órgano jurisdiccional remitente estima que, a la luz del Derecho italiano, no puede acogerse ninguna de las pretensiones de los demandantes en el litigio principal.

30 A este respecto, precisa, en primer lugar, que, en la fecha en la que los demandantes en el litigio principal presentaron su demanda, sus respectivos contratos de trabajo tenían una duración acumulada superior a treinta y seis meses. Ahora bien, aunque en este caso, en principio, el Decreto Legislativo n.º 368/2001 prevé la transformación de sucesivos contratos de duración determinada en contratos por tiempo indefinido, el artículo 36, apartado 5, del Decreto Legislativo n.º 165/2001 excluye expresamente tal transformación en el sector de la función pública.

31 Señala a continuación que, si bien la sucesión continua de contratos de trabajo de duración determinada más allá de treinta y seis meses puede también sancionarse, en virtud del artículo 36, apartado 5, del Decreto Legislativo n.º 165/2001, con la reparación del daño sufrido por el trabajador a causa de esta sucesión, el artículo 10, apartado 4 *bis*, del Decreto Legislativo n.º 368/2001 excluye tal posibilidad en el sector de la enseñanza, como confirmó posteriormente el artículo 29, apartado 2, del Decreto Legislativo n.º 81/2015.

- 32 Además, el órgano jurisdiccional remitente subraya que los demandantes en el litigio principal no pudieron obtener la titularización ni en virtud del artículo 399 del Decreto Legislativo n.º 297/1994 ni en virtud de la Ley n.º 107/2015, que dio lugar a una regularización general del personal auxiliar de la enseñanza autorizando la celebración de contratos por tiempo indefinido.
- 33 De estos elementos se desprende que, en lo que atañe a los profesores de religión católica de los establecimientos públicos, el Derecho italiano no prevé ninguna medida de prevención del uso abusivo de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, en el sentido de la cláusula 5 del Acuerdo Marco. El órgano jurisdiccional remitente se pregunta, por tanto, si el Derecho italiano es conforme con el Derecho de la Unión.
- 34 A este respecto, indica que, según reiterada jurisprudencia de la Corte suprema di cassazione (Tribunal Supremo de Casación, Italia), el artículo 10, apartado 4 *bis*, del Decreto Legislativo n.º 368/2001, que es una *lex specialis*, excluye, en el sector de la enseñanza, la transformación en contratos por tiempo indefinido de los contratos de duración determinada celebrados para realizar sustituciones.
- 35 El órgano jurisdiccional remitente precisa asimismo que, según la Corte costituzionale (Tribunal Constitucional, Italia), que efectuó un control de constitucionalidad del artículo 10, apartado 4 *bis*, del Decreto Legislativo n.º 368/2001 y del artículo 36, apartado 5, del Decreto Legislativo n.º 165/2001, es imposible, en el sector de la función pública, transformar una relación laboral de duración determinada en relación laboral por tiempo indefinido.
- 36 Según el órgano jurisdiccional remitente, esta jurisprudencia es contraria a la derivada de la sentencia de 25 de octubre de 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), en la que el Tribunal de Justicia concluyó que la cláusula 5 del Acuerdo Marco debía interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional en virtud de la cual no son aplicables al sector de actividad de las fundaciones líricas y sinfónicas las normas de régimen general que regulan las relaciones laborales y que sancionan la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada mediante su recalificación automática en contratos de duración indefinida si la relación laboral sobrepasa una determinada duración, cuando no exista ninguna otra medida efectiva en el ordenamiento jurídico interno que sancione los abusos constatados en ese sector.
- 37 Por último, el órgano jurisdiccional remitente recuerda que la enseñanza de la religión católica solo es posible si el ordinario diocesano ha expedido una «declaración de idoneidad» al profesor (en lo sucesivo, «declaración de idoneidad») y si dicha declaración no ha sido revocada. Por lo tanto, la revocación de la declaración de idoneidad constituye una causa válida de despido, lo que demuestra también el carácter precario de la relación laboral de un profesor de religión católica.
- 38 En esas circunstancias, el Tribunale di Napoli (Tribunal Ordinario de Nápoles, Italia) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:
- «1) ¿Constituye una discriminación por razón de religión, en el sentido del artículo 21 de la [Carta] y de la Directiva [2000/78], el diferente trato de que son objeto exclusivamente los profesores de religión católica, como es el caso de los demandantes [en el litigio principal], 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 [en el litigio principal], 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 [...]?

- 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], por motivos de religión (artículo 1), y de la [Carta], ¿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 107/2015 e incorporarse a la plantilla fija en virtud del consiguiente contrato de trabajo por tiempo indefinido y, en atención a tal circunstancia, debe estimar dicho tribunal que se ha constituido una relación laboral de carácter indefinido con la Administración demandada [en el litigio principal]?
- 3) ¿Debe interpretarse la cláusula 5 del Acuerdo Marco [...] 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]?
- 4) En el supuesto de que se dé una respuesta afirmativa a la tercera cuestión prejudicial, ¿permiten el artículo 21 de la [Carta], la cláusula 4 del Acuerdo Marco [...] o el artículo 1 de la Directiva 2000/78 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?»

Competencia del Tribunal de Justicia

- 39 El Gobierno italiano, invocando el artículo 17 TFUE, apartado 1, considera que el Tribunal de Justicia no es competente para responder a las cuestiones prejudiciales planteadas por el órgano jurisdiccional remitente porque estas se refieren a las relaciones entre el ordenamiento jurídico de la República Italiana y el ordenamiento jurídico confesional, en este caso el ordenamiento jurídico de la Iglesia católica, relaciones que se rigen exclusivamente por el Derecho interno.
- 40 En su opinión, el artículo 17 TFUE, apartado 1, impone una obligación de respetar el estatuto de que, en virtud del Derecho nacional, disfrutan, en particular, las Iglesias, que se traduce en la no injerencia en materias estrictamente religiosas consagrada por el TEDH en su sentencia de 15 de mayo de 2012, Fernández Martínez c. España (CE: ECHR: 2012: 0515JUD005603007).
- 41 Afirma que, en el presente asunto, la relación laboral entre el centro escolar de que se trata y los profesores de religión católica se rige por el acuerdo por el que se modifica el concordato celebrado el 18 de febrero de 1984 entre la República Italiana y la Santa Sede (en lo sucesivo,

«concordato») y por su protocolo adicional. A tenor del punto 5 de este último, la enseñanza de la religión católica se impartirá por docentes cuya idoneidad sea reconocida por la autoridad eclesiástica y nombrados, de común acuerdo con ella, por la autoridad escolar.

- 42 Según el canon 804, apartado 2, del Código de Derecho canónico, el ordinario del lugar cuidará de que los profesores que se destinan a la enseñanza de la religión en las escuelas, incluso en las no católicas, destaquen por su recta doctrina, por el testimonio de su vida cristiana y por su aptitud pedagógica. Por lo tanto, considera indiscutible que existe una relación entre, por una parte, la declaración de idoneidad y, por otra, la contratación y la permanencia de la relación laboral del profesor de religión católica.
- 43 De ello se deduce, a su juicio, que no puede declararse la existencia de una discriminación, en el sentido de la Directiva 2000/78, respecto de los profesores de religión católica de los centros de enseñanza pública sin que ello conlleve un incumplimiento de la obligación de no injerencia consagrada expresamente en el artículo 17 TFUE.
- 44 En este contexto, el Gobierno italiano subraya el carácter facultativo de la enseñanza de la religión católica, como se desprende, en particular, del artículo 9, apartado 2, del concordato, confirmado, además, por la Corte costituzionale (Tribunal Constitucional). Considera que este carácter facultativo tiene necesariamente repercusiones en el régimen aplicable a la relación laboral de los profesores de religión católica. La «demanda» de esta enseñanza es, en particular, imprevisible y extremadamente volátil en el tiempo, incluso a corto plazo, ya que depende íntegramente de la decisión de los alumnos o de sus padres de recibir o no dicha enseñanza. El Gobierno italiano deduce de ello que la relación laboral de los profesores de religión católica debe ser particularmente flexible y conducir a que alrededor del 30 % de los profesores de religión católica trabajen con un contrato de duración determinada.
- 45 Por otra parte, el Gobierno italiano recuerda que el artículo 351 TFUE establece que las disposiciones de los Tratados no afectarán a los derechos y obligaciones que resulten de convenios celebrados, con anterioridad al 1 de enero de 1958, entre uno o varios Estados miembros, por una parte, y uno o varios terceros Estados, por otra. Pues bien, dicho Gobierno afirma que el acuerdo de 1984 revisó el concordato de 1929, cuyo artículo 36 ya establecía que la enseñanza de la religión católica debía encomendarse a personas que hubieran obtenido la aprobación de la autoridad eclesiástica o, en cualquier caso, que dispusieran de una declaración de idoneidad expedida por el ordinario diocesano, siendo suficiente la revocación de dicha declaración para privar al profesor de su idoneidad para enseñar.
- 46 A este respecto, procede recordar que el artículo 17 TFUE, apartado 1, establece que la Unión respetará y no prejuzgará el estatuto reconocido en los Estados miembros, en virtud del Derecho interno, a las Iglesias y las asociaciones o comunidades religiosas.
- 47 Sin embargo, esta disposición no implica que una diferencia de trato contenida en una disposición nacional que concede a determinados trabajadores un día festivo destinado a permitir la celebración de una fiesta religiosa quede excluida del ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78, ni que la conformidad de tal diferencia de trato con dicha Directiva escape a todo control judicial efectivo (sentencia de 22 de enero de 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, apartado 31).

- 48 Asimismo, dicha disposición no puede implicar que una eventual diferencia de trato contenida en la legislación nacional que establece sanciones en caso de abuso en la utilización de sucesivos contratos de duración determinada en los centros de enseñanza pública entre los profesores de religión católica de estos centros y el resto del personal docentes esté excluida del ámbito de aplicación tanto de esta Directiva como del Acuerdo Marco.
- 49 En efecto, por un lado, el tenor del artículo 17 TFUE coincide, en esencia, con el de la Declaración n.º 11 sobre el Estatuto de las Iglesias y de las Organizaciones no Confesionales, anexa al Acta final del Tratado de Ámsterdam. Pues bien, el hecho de que el considerando 24 de la Directiva 2000/78 cite explícitamente esa Declaración pone de manifiesto que el legislador de la Unión tuvo necesariamente en cuenta dicha Declaración al adoptar la citada Directiva (sentencia de 22 de enero de 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, apartado 32 y jurisprudencia citada).
- 50 Por otra parte, es cierto que el artículo 17 TFUE expresa la neutralidad de la Unión respecto a la organización por parte de los Estados miembros de sus relaciones con las Iglesias y asociaciones o comunidades religiosas (sentencias de 17 de abril de 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, apartado 58; de 11 de septiembre de 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, apartado 48, y de 22 de enero de 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, apartado 33).
- 51 No obstante, procede señalar que las disposiciones nacionales controvertidas en el litigio principal no tienen por objeto organizar las relaciones entre un Estado miembro y las Iglesias, en este caso la Iglesia católica, sino que se refieren a las condiciones de trabajo de los profesores de religión católica en los centros públicos (véase, por analogía, la sentencia de 22 de enero de 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, apartado 33).
- 52 Es cierto que, como alega la República Italiana, existe un vínculo entre, por una parte, la declaración de idoneidad expedida a los profesores de religión católica y, por otra parte, la contratación y la permanencia de la relación laboral de estos profesores. Sin embargo, no solo la expedición y la revocación de esta declaración, así como las consecuencias que de ello pueden derivarse, presentan un vínculo con la contratación y la permanencia de la relación laboral de dichos profesores, sino que, además, la competencia del ordinario diocesano no queda desvirtuada por las disposiciones a que se refieren las cuestiones prejudiciales y subsistirá con independencia de que los demandantes en el litigio principal consigan o no la transformación de su contrato de duración determinada en un contrato por tiempo indefinido. Por otra parte, la aplicación del Acuerdo Marco a los hechos del litigio principal no implica pronunciarse sobre el carácter facultativo de la enseñanza de la religión católica.
- 53 De ello se deduce que en el litigio principal no se cuestiona el «estatuto» del que disfrutan, en virtud del Derecho italiano, las Iglesias a las que se refiere el artículo 17 TFUE, apartado 1, como, en el caso de autos, la Iglesia católica.
- 54 La competencia del Tribunal de Justicia en el presente asunto tampoco puede ser cuestionada por el artículo 351 TFUE, apartado 1, a tenor del cual «las disposiciones de los Tratados no afectarán a los derechos y obligaciones que resulten de convenios celebrados, con anterioridad al 1 de enero de 1958 o, para los Estados que se hayan adherido, con anterioridad a la fecha de su adhesión, entre uno o varios Estados miembros, por una parte, y uno o varios terceros Estados, por otra».

- 55 A este respecto, procede recordar que esta disposición tiene por objeto permitir a los Estados miembros respetar los derechos de los terceros Estados que resultan, con arreglo al Derecho internacional, de dichos convenios anteriores [Dictamen 2/15 (Acuerdo de Libre Comercio con Singapur), de 16 de mayo de 2017, EU:C:2017:376, apartado 254 y jurisprudencia citada].
- 56 Pues bien, como señaló el Abogado General en el punto 43 de sus conclusiones, dicha disposición no es pertinente para el litigio principal en la medida en que los convenios celebrados con la Santa Sede o vinculados a ella versan sobre las facultades de los ordinarios diocesanos para emitir y revocar declaraciones de idoneidad para enseñar la religión católica, facultad que no se cuestiona, como se desprende del apartado 52 de la presente sentencia, por las disposiciones a que se refieren las cuestiones prejudiciales, en particular la cláusula 5 del Acuerdo Marco.
- 57 En estas circunstancias, procede considerar que el Tribunal de Justicia es competente para pronunciarse sobre la petición de decisión prejudicial.

Sobre las cuestiones prejudiciales

- 58 Mediante sus cuestiones prejudiciales, que procede examinar conjuntamente, el tribunal remitente desea saber, en esencia, por una parte, si la prohibición de discriminación basada en la religión, en el sentido de la Directiva 2000/78 y del artículo 21 de la Carta, así como la cláusula 5 del Acuerdo Marco, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional que excluye a los profesores de religión católica de los centros de enseñanza pública de la aplicación de las normas que sancionan la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada y, por otra parte, si esta cláusula debe interpretarse en el sentido de que la necesidad de una declaración de idoneidad expedida por una autoridad eclesiástica para permitir a estos profesores enseñar la religión católica constituye una «razón objetiva», en el sentido del apartado 1, letra a), de esa misma cláusula.
- 59 Procede recordar de entrada que, según se desprende tanto de su título y preámbulo como de su contenido y finalidad, la Directiva 2000/78 tiene por objeto, conforme a su artículo 1, establecer un marco general para luchar contra la discriminación basada, en particular, en la religión por lo que respecta al empleo y la ocupación, en aras de aplicar, en los Estados miembros, el principio de igualdad de trato, ofreciendo a toda persona una protección eficaz contra la discriminación basada, en particular, en este motivo (véase, en este sentido, la sentencia de 26 de enero de 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, apartado 32).
- 60 Con ello, dicha Directiva concreta, en el ámbito regulado por ella, el principio general de no discriminación consagrado actualmente en el artículo 21 de la Carta (sentencia de 26 de enero de 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, apartado 33).
- 61 De ello se desprende que, cuando conoce de una cuestión prejudicial que tiene por objeto la interpretación del principio general de no discriminación por razón de la religión consagrado en el artículo 21 de la Carta, y de disposiciones de la Directiva 2000/78, mediante las que se aplica dicho artículo 21 y que contribuyen a la consecución de los objetivos de este, en el marco de un litigio que opone a un particular y a una Administración pública, el Tribunal de Justicia examina la

cuestión teniendo en cuenta esta Directiva (véase, en este sentido, la sentencia de 13 de noviembre de 2014, Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, apartado 25 y jurisprudencia citada).

- 62 A tenor del artículo 2, apartado 1, de la Directiva 2000/78, se entenderá por «principio de igualdad de trato» la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1 de esta Directiva. El artículo 2, apartado 2, letra a), de dicha Directiva puntualiza que existe discriminación directa cuando una persona es tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1 de la citada Directiva, entre los que figura la religión. Según el artículo 2, apartado 2, letra b), de esta, existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasione una desventaja particular a personas con una religión determinada, respecto de otras personas.
- 63 Por otra parte, según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, en la medida en que el TEDH, en particular en su sentencia de 15 de mayo de 2012, Fernández Martínez c. España (CE:ECHR:2012:0515JUD005603007), y, posteriormente, la Carta recogen una acepción amplia del concepto de «religión», ya que incluyen en él la libertad de las personas de manifestar su religión, cabe considerar que el legislador de la Unión siguió el mismo enfoque al adoptar la Directiva 2000/78, de modo que procede interpretar que el concepto de «religión» que figura en el artículo 1 de la Directiva cubre tanto el *forum internum*, a saber, el hecho de tener convicciones, como el *forum externum*, a saber, la manifestación pública de la fe religiosa (sentencia de 14 de marzo de 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, apartado 28).
- 64 Pues bien, en el caso de autos, de la petición de decisión prejudicial se desprende que la normativa nacional controvertida en el litigio principal priva a los profesores de religión católica de los centros de enseñanza pública, como los demandantes en el litigio principal, de la posibilidad de transformar su contrato de trabajo de duración determinada en un contrato de trabajo por tiempo indefinido y/o de obtener una indemnización por el perjuicio causado por la sucesión de contratos de duración determinada no por razón de su religión, sino, al igual que los demás profesores de esos centros, por estar comprendidos en el sector de la enseñanza pública. Además, aunque, a diferencia de estos últimos, no se beneficiaron de los procedimientos aplicables en virtud del artículo 399 del Decreto Legislativo n.º 297/1994 ni del plan extraordinario de contratación previsto por la Ley n.º 107/2015, esto no ocurrió tampoco por ese motivo, sino por la duración anual de sus funciones, que no permitían su inscripción en las listas permanentes de aptitud, siendo así que dicha inscripción era necesaria para las titularizaciones producidas por esas vías. Por último, tal duración carece de toda relación con la expedición de una declaración de idoneidad y la profesión de fe necesarias para la enseñanza de la religión católica, así como con la posibilidad de revocar dicha declaración, ya que esos elementos afectan también a los profesores de religión católica contratados por tiempo indefinido.
- 65 Así pues, aun suponiendo que los profesores de religión católica de los centros de enseñanza pública se encuentren en una situación análoga a los profesores de otras materias en esos mismos centros, titulares de un contrato de duración determinada y que se hayan acogido a dicho artículo 399 o a dicho plan, tal diferencia de trato no se basa en la religión, sino que se refiere únicamente al régimen aplicable a la relación laboral.
- 66 Por último, el órgano jurisdiccional remitente no se ha preguntado acerca de la posible existencia de una discriminación indirecta, en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78, y la petición de decisión prejudicial no contiene elementos que permitan considerar que

el criterio aparentemente neutro que supone la normativa controvertida en el litigio principal ocasione, de hecho, una desventaja particular a las personas que se adhieren a una determinada religión.

- 67 En cambio, como ha señalado la Comisión, el perjuicio invocado por los demandantes en el litigio principal, derivado exclusivamente de la imposibilidad de acogerse a los instrumentos de protección previstos en el Derecho nacional para sancionar la utilización abusiva de contratos de duración determinada, es objeto de una normativa específica de la Unión, a saber, la establecida en el Acuerdo Marco.
- 68 En estas circunstancias, al objeto de dar una respuesta útil al órgano jurisdiccional remitente para resolver el litigio del que conoce, procede reformular las cuestiones prejudiciales exclusivamente a la luz de las disposiciones pertinentes del Acuerdo Marco y considerar que, mediante sus cuestiones prejudiciales, dicho órgano jurisdiccional pregunta, en esencia, si la cláusula 5 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que 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 y si la necesidad de una declaración de idoneidad expedida por una autoridad eclesiástica constituye una «razón objetiva» en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo Marco. En el supuesto de que la normativa nacional no establezca ninguna medida que pueda prevenir, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco, o sancionar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada, dicho órgano jurisdiccional se pregunta si la cláusula 4 del Acuerdo Marco permite dejar inaplicadas las normas que impiden la transformación automática de un contrato de duración determinada en un contrato por tiempo indefinido, cuando la relación laboral sobrepasa una determinada duración.
- 69 Con carácter preliminar, procede recordar que según el tenor literal de la cláusula 2, apartado 1, del Acuerdo Marco el ámbito de aplicación de este se ha definido con amplitud, pues en él se incluyen con carácter general «los trabajadores con un trabajo de duración determinada cuyo contrato o relación laboral esté definido por la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro». Además, la definición del concepto de «trabajador con contrato de duración determinada», en el sentido de 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 (auto de 21 de septiembre de 2016, Popescu, C-614/15, EU:C:2016:726, apartado 33).
- 70 En la medida en que el Acuerdo Marco no excluye ningún sector particular de su ámbito de aplicación, es aplicable también al personal contratado en el sector de la enseñanza impartida en centros públicos (véase, en este sentido, la sentencia de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13, C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartado 69).
- 71 De ello se deduce que trabajadores tales como los demandantes en el litigio principal, que trabajan para el MIUR con contratos de trabajo de duración determinada, están comprendidos en el ámbito de aplicación del Acuerdo Marco.
- 72 Por lo que respecta a la cláusula 4 del Acuerdo Marco, es preciso recordar que, según reiterada jurisprudencia, dado que el principio de no discriminación se ha aplicado y se ha concretado mediante el Acuerdo Marco únicamente en lo que respecta a las diferencias de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores con contratos por tiempo indefinido que se encuentren en una situación comparable, las posibles diferencias de trato entre

determinadas categorías de personal con contrato de duración determinada no están incluidas en el ámbito de aplicación del principio de no discriminación consagrado por dicho Acuerdo Marco (véase, en este sentido, la sentencia de 21 de noviembre de 2018, *Viejobueno Ibáñez y de la Vara González*, C-245/17, EU:C:2018:934, apartado 51 y jurisprudencia citada).

- 73 En particular, la cláusula 4 del Acuerdo Marco tiene por objeto la aplicación del principio de no discriminación a los trabajadores con contrato de duración determinada con la finalidad de impedir que una relación laboral de esta naturaleza sea utilizada por un empleador para privar a dichos trabajadores de derechos reconocidos a los trabajadores con contrato de duración indefinida (sentencia de 17 de marzo de 2021, *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, apartado 49 y jurisprudencia citada).
- 74 Pues bien, el hecho de que determinados trabajadores con contrato de duración determinada, como los demandantes en el litigio principal, no puedan beneficiarse de una recalificación de su contrato de trabajo en contrato por tiempo indefinido, mientras que otros trabajadores de la enseñanza pública dedicados a enseñar otras materias y que se encuentran en una situación comparable podían hacerlo, constituye precisamente una diferencia de trato entre dos categorías de trabajadores con contrato de duración determinada.
- 75 De ello se deduce que, en tal situación, el órgano jurisdiccional remitente no puede dejar inaplicadas las normas nacionales que impiden, en el caso de los profesores de religión católica de los centros de enseñanza pública, la transformación automática de un contrato de duración determinada en un contrato por tiempo indefinido cuando la relación laboral se prolonga más allá de una determinada fecha sobre la base de la cláusula 4 del Acuerdo Marco, puesto que esa situación no está comprendida en el ámbito de aplicación de dicha cláusula.
- 76 En cuanto a la cláusula 5 del Acuerdo Marco, debe recordarse que esta tiene como finalidad alcanzar uno de los objetivos perseguidos por este, en concreto imponer límites a la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, considerada fuente potencial de abusos en perjuicio de los trabajadores, estableciendo cierto número de disposiciones protectoras mínimas con objeto de evitar la precarización de la situación de los asalariados (sentencia de 3 de junio de 2021, *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario*, C-726/19, EU:C:2021:439, apartado 26 y jurisprudencia citada).
- 77 En efecto, como resulta del párrafo segundo del preámbulo del Acuerdo Marco y de los puntos 6 y 8 de las consideraciones generales de dicho Acuerdo Marco, el beneficio que constituye para el trabajador la estabilidad en el empleo se concibe como un componente primordial de la protección de los trabajadores, mientras que los contratos de trabajo de duración determinada solo pueden responder simultáneamente a las necesidades de los empleadores y de los trabajadores en ciertas circunstancias [véase, en este sentido, la sentencia de 3 de junio de 2021, *Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca — MIUR y otros (Investigadores universitarios)*, C-326/19, EU:C:2021:438, apartado 65 y jurisprudencia citada].
- 78 Así, la cláusula 5 del Acuerdo Marco, en su apartado 1, impone a los Estados miembros, para prevenir la utilización sucesiva de los contratos o relaciones laborales de duración determinada, la adopción efectiva y vinculante de por lo menos una de las medidas que enumera cuando su Derecho interno no contemple medidas legales equivalentes. Las tres medidas enumeradas en el apartado 1, letras a) a c), de esa cláusula se refieren, respectivamente, a razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales, a la duración máxima total de

los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada y al número máximo de sus renovaciones (sentencia de 24 de junio de 2021, Obras y Servicios Públicos y Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, apartado 45 y jurisprudencia citada).

- 79 Los Estados miembros disponen a este respecto de un margen de apreciación, ya que tienen la opción de recurrir a una o varias de las medidas enunciadas en la cláusula 5, apartado 1, letras a) a c), del Acuerdo Marco o incluso a medidas legales existentes equivalentes. De ese modo, la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco asigna a los Estados miembros un objetivo general, consistente en la prevención de tales abusos, dejándoles sin embargo la elección de los medios para alcanzarlo, siempre que no pongan en peligro el objetivo o el efecto útil de este Acuerdo Marco (sentencia de 24 de junio de 2021, Obras y Servicios Públicos y Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, apartado 46 y jurisprudencia citada).
- 80 Como se desprende de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco y de conformidad con el párrafo tercero del preámbulo del Acuerdo Marco y los puntos 8 y 10 de sus consideraciones generales, dentro del ámbito de la aplicación del Acuerdo Marco los Estados miembros tienen la facultad de tener en cuenta las necesidades particulares de los distintos sectores de actividad y/o de las categorías de trabajadores de que se trate, siempre que ello este objetivamente justificado (sentencia de 25 de octubre de 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, apartado 35 y jurisprudencia citada).
- 81 Por otra parte, la cláusula 5 del Acuerdo Marco no enuncia sanciones específicas en caso de que, no obstante, se compruebe la existencia de abusos. En tal caso, corresponde a las autoridades nacionales adoptar medidas que no solo deben ser proporcionadas, sino también lo bastante efectivas y disuasorias como para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en aplicación del Acuerdo Marco (véase, en este sentido, la sentencia de 24 de junio de 2021, Obras y Servicios Públicos y Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, apartado 47 y jurisprudencia citada).
- 82 Así, la cláusula 5 del Acuerdo Marco no impone a los Estados miembros una obligación general de transformar en contratos por tiempo indefinido los contratos de trabajo de duración determinada. En efecto, la cláusula 5, apartado 2, del Acuerdo Marco deja en principio a los Estados miembros la facultad de determinar en qué condiciones los contratos o relaciones laborales de duración determinada se considerarán celebrados por tiempo indefinido. De ello resulta que el Acuerdo Marco no establece en qué condiciones se puede hacer uso de los contratos por tiempo indefinido (sentencia de 3 de junio de 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, apartado 49 y jurisprudencia citada).
- 83 No obstante, para que tal normativa nacional pueda considerarse conforme con el Acuerdo Marco, el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trate debe contar con otra medida efectiva para evitar y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada (sentencia de 24 de junio de 2021, Obras y Servicios Públicos y Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, apartado 48 y jurisprudencia citada).
- 84 De ello se desprende que, cuando se ha producido una utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada, es indispensable poder aplicar alguna medida que presente garantías de protección de los trabajadores efectivas y equivalentes, con objeto de sancionar debidamente dicho abuso y eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión. En efecto, según los propios términos del artículo 2, párrafo primero, de la Directiva

- 1999/70, los Estados miembros deben «[adoptar] todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados fijados por [dicha] Directiva» (sentencia de 24 de junio de 2021, Obras y Servicios Públicos y Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, apartado 49 y jurisprudencia citada).
- 85 Por tanto, procede considerar que, en el caso de autos, si se demuestra que en la normativa nacional controvertida en el litigio principal no existe ninguna otra medida efectiva para evitar y sancionar los abusos eventualmente constatados respecto del personal del sector de la enseñanza pública de la religión católica, tal situación podría menoscabar el objetivo y el efecto útil de la cláusula 5 del Acuerdo Marco.
- 86 A este respecto, es necesario recordar que no corresponde al Tribunal de Justicia pronunciarse sobre la interpretación del Derecho interno, ya que esta tarea incumbe a los tribunales nacionales competentes, que deben determinar si lo dispuesto en la normativa nacional aplicable cumple las exigencias establecidas en la cláusula 5 del Acuerdo Marco (sentencia de 24 de junio de 2021, Obras y Servicios Públicos y Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, apartado 50 y jurisprudencia citada).
- 87 Por tanto, en el caso de autos corresponde al órgano jurisdiccional remitente apreciar en qué medida los requisitos de aplicación y la ejecución efectiva de las disposiciones pertinentes del Derecho interno hacen que estas constituyan una medida apropiada para prevenir y, en su caso, sancionar el uso abusivo de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada (sentencia de 24 de junio de 2021, Obras y Servicios Públicos y Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, apartado 51 y jurisprudencia citada).
- 88 No obstante, el Tribunal de Justicia, al pronunciarse en un procedimiento prejudicial, puede, cuando proceda, aportar precisiones destinadas a orientar a dichos órganos jurisdiccionales en su apreciación (sentencia de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y otros, C-103/18 y C-429/18, EU:C:2020:219, apartado 91 y jurisprudencia citada).
- 89 De la resolución de remisión se desprende, por una parte, que la normativa nacional controvertida en el litigio principal permite la contratación, en el sector de la enseñanza pública de la religión católica, de un gran número de profesores mediante sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, sin prever ninguno de los límites a los que se refiere la cláusula 5, apartado 1, letras b) y c), del Acuerdo Marco en cuanto a la duración máxima total de estos contratos o al número de sus renovaciones, y, por otra parte, que los contratos de trabajo de duración determinada en dicho sector están expresamente excluidos del ámbito de aplicación de las disposiciones nacionales que permiten la recalificación de esos contratos que se han celebrado sucesivamente y que sobrepasan una determinada duración en contratos de trabajo por tiempo indefinido, así como, en su caso, la indemnización del perjuicio causado por tal sucesión.
- 90 Además, según las indicaciones facilitadas por el órgano jurisdiccional remitente, a los demandantes en el litigio principal tampoco les están destinados los procedimientos aplicables en virtud del artículo 399 del Decreto Legislativo n.º 297/1994 ni del plan extraordinario de contratación de profesores con contrato por tiempo indefinido establecido por el MIUR, asimilados por el Tribunal de Justicia a una forma de transformación de contratos de trabajo de duración determinada en contratos por tiempo indefinido (sentencia de 8 de mayo de 2019, Rossato y Conservatorio di Musica F.A. Bonporti, C-494/17, EU:C:2019:387, apartados 32 a 36).

- 91 En estas circunstancias, es preciso comprobar si la utilización, en el sector de la enseñanza pública de la religión católica, de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada puede estar justificada por la existencia, en el Derecho nacional, de razones objetivas, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo Marco, y, más concretamente, si la expedición de la declaración de idoneidad por el ordinario diocesano para que el profesor de religión católica pueda enseñar esta materia podría constituir tal razón objetiva.
- 92 En efecto, procede señalar que, como indica el apartado 7 de las consideraciones generales del Acuerdo Marco, las partes signatarias de este estimaron que la utilización de los contratos de trabajo de duración determinada basada en «razones objetivas» constituye una forma de evitar abusos (sentencia de 3 de junio de 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, apartado 55 y jurisprudencia citada).
- 93 Procede considerar que, a efectos de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo Marco, el concepto de «razones objetivas» se refiere a las circunstancias específicas y concretas que caracterizan una determinada actividad y que, por tanto, pueden justificar en ese contexto particular la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada. Tales circunstancias pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran esos contratos y en las características inherentes a estas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro (sentencia de 24 de junio de 2021, Obras y Servicios Públicos y Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, apartado 59 y jurisprudencia citada).
- 94 En cambio, una disposición nacional que se limitara a autorizar de manera general y abstracta, a través de una norma legal o reglamentaria, la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada no se ajustaría a las exigencias que se han precisado en el anterior apartado de la presente sentencia. En efecto, una disposición de esta naturaleza, de carácter meramente formal, no permite deducir criterios objetivos y transparentes a fin de verificar si la renovación de tales contratos responde efectivamente a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto. Por tanto, tal disposición entraña un riesgo real de utilización abusiva de este tipo de contratos, por lo que no es compatible ni con el objetivo ni con el efecto útil del Acuerdo Marco (sentencia de 24 de junio de 2021, Obras y Servicios Públicos y Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, apartados 60 y 61 y jurisprudencia citada).
- 95 El Gobierno italiano formula varias alegaciones con las que pretende demostrar que, en el caso de autos, existen circunstancias precisas y concretas que pueden justificar la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada para los profesores de religión católica de los centros públicos, circunstancias que resultan principalmente de la relación entre la República Italiana y la Santa Sede, así como de la flexibilidad organizativa requerida para la enseñanza de la religión católica.
- 96 Por lo que respecta al primer aspecto, el Gobierno italiano subraya, en primer lugar, que la enseñanza de la religión católica en las escuelas públicas es una particularidad del sistema educativo italiano. El vínculo de confianza especial que debe existir entre el profesor que enseña esta materia y el ordinario diocesano implica que el candidato a profesor de religión católica sea necesariamente evaluado por el propio obispo para impedir que la enseñanza sea contraria a las prescripciones del acuerdo celebrado entre la República Italiana y la Santa Sede, dando al obispo diocesano la posibilidad de evaluar, año tras año, la idoneidad de cada profesor.

- 97 Dicho Gobierno se basa a continuación en el hecho de que un profesor de religión católica solo puede enseñar esta materia una vez expedida la declaración de idoneidad por el obispo diocesano, que evalúa si el profesor de que se trata cumple los requisitos establecidos por el Derecho canónico, y si dicha declaración puede mantenerse. A este respecto, el Gobierno italiano precisa que la «razón objetiva», en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo Marco, no se deriva de la eventual revocación de tal declaración, sino de la necesidad de respetar el concordato y de impartir una enseñanza de la religión católica que sea conforme con sus principios, en especial para satisfacer las expectativas de los alumnos y sus padres.
- 98 Además, al contribuir de conformidad con el concordato, con total autonomía, en particular a la determinación de los perfiles de los profesores, al reconocimiento de su idoneidad y a su nombramiento, la Iglesia católica asume las responsabilidades relacionadas con los aspectos confesionales de una enseñanza respecto de la cual el Estado está abierto y disponible, pero sin participar en ella. El Estado reconoce el valor de la cultura religiosa y tiene en cuenta el hecho de que los principios del catolicismo forman parte del patrimonio histórico italiano, manteniendo al mismo tiempo la distancia propia de un Estado laico pluralista que no se identifica con ninguna confesión religiosa.
- 99 En cuanto al segundo aspecto, el Gobierno italiano indica que el elevado número de contratos de duración determinada en el sector de la enseñanza de la religión católica garantiza la flexibilidad resultante del carácter facultativo de dicha enseñanza, lo que permite adaptar el número necesario de profesores mediante la mera no renovación de un determinado número de contratos anuales y no mediante la resolución de contratos por tiempo indefinido. Este enfoque, que permite, por tanto, responder adecuadamente a la fluctuación de la demanda de enseñanza de la religión católica debido a dicho carácter facultativo, tiene la aprobación de la Corte costituzionale (Tribunal Constitucional) y constituye, además, una expresión de la preservación de los intereses financieros y organizativos del Estado.
- 100 Por lo que respecta, en primer lugar, al argumento basado en la relación de confianza especial que debe existir entre el profesor de religión católica y el obispo diocesano, basta señalar que dicho vínculo se refiere tanto a los profesores que han celebrado un contrato por tiempo indefinido como a aquellos que disponen de un contrato de duración determinada, de modo que este argumento no puede invocarse para justificar la utilización abusiva de los contratos de duración determinada.
- 101 Por lo que respecta, en segundo lugar, a la preservación de la cultura religiosa y del patrimonio histórico italiano, procede señalar que, si bien este objetivo puede considerarse digno de protección constitucional, el Gobierno italiano no explica la razón por la cual la consecución de dicho objetivo justifica que el 30 % de los profesores de religión católica trabajen con contratos de duración determinada (véase, en este sentido, la sentencia de 25 de octubre de 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, apartado 45).
- 102 No obstante, en este contexto, procede señalar, en tercer lugar, que 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, como señala el Gobierno italiano, que entrañe para el empleador necesidades provisionales en materia de contratación. De ese modo, la contratación temporal de un trabajador para atender necesidades provisionales y específicas del empleador en términos de personal puede, en principio, constituir una «razón objetiva», en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo Marco (sentencia de 25 de octubre de 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, apartado 47).

- 103 A este respecto, el servicio escolar debe organizarse de modo que se garantice una proporción constante entre el número de profesores y de alumnos. Pues bien, no puede negarse que esta proporción depende de múltiples factores, algunos de los cuales, en cierta medida, pueden ser difícilmente controlables o previsibles, como, en particular, los flujos migratorios externos e internos o la elección de especialidades educativas por parte de los alumnos (véase, en este sentido, la sentencia de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartado 94).
- 104 Tales factores, en el sector de la enseñanza objeto del litigio principal, muestran una necesidad particular de flexibilidad que, conforme a lo expuesto en el apartado 102 de la presente sentencia, justifica de manera objetiva, en este sector específico, con respecto a la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo Marco, la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada para responder adecuadamente a la demanda escolar y evitar exponer al Estado, en su condición de empleador en este sector, al riesgo de tener que contratar a un número de profesores titulares significativamente superior al realmente necesario para cumplir sus obligaciones en esta materia (sentencia de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartado 95)
- 105 En cambio, no es admisible que puedan renovarse contratos de trabajo de duración determinada para desempeñar, de manera permanente y estable, tareas propias de la actividad normal del sector de la enseñanza. Como en reiteradas ocasiones ha declarado el Tribunal de Justicia, la renovación de contratos o relaciones laborales de duración determinada para cubrir necesidades que, de hecho, no tienen carácter provisional, sino permanente y estable, no está justificada conforme a la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo Marco, en la medida en que tal utilización de contratos o relaciones laborales de duración determinada se opone directamente a la premisa en la que se basa dicho Acuerdo Marco, a saber, que los contratos de trabajo de duración indefinida constituyen la forma más común de relación laboral, aunque los contratos de duración determinada sean característicos del empleo en algunos sectores o para determinadas ocupaciones y actividades (sentencia de 24 de junio de 2021, Obras y Servicios Públicos y Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, apartado 62 y jurisprudencia citada).
- 106 La observancia de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo Marco requiere que se compruebe concretamente si la renovación de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada trata de atender necesidades provisionales y si una disposición nacional como la controvertida en el litigio principal no se utiliza, de hecho, para cubrir necesidades permanentes y estables del empleador en materia de personal (sentencia de 24 de junio de 2021, Obras y Servicios Públicos y Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, apartado 63 y jurisprudencia citada).
- 107 Se han de examinar en cada caso todas las circunstancias del asunto, tomando en consideración, en particular, el número de dichos contratos sucesivos celebrados con la misma persona o para realizar un mismo trabajo, con objeto de excluir que contratos o relaciones laborales de duración determinada, aunque se concluyan en apariencia para atender a una necesidad de sustitución de personal, sean utilizados de manera abusiva por los empleadores (sentencia de 24 de junio de 2021, Obras y Servicios Públicos y Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, apartado 64 y jurisprudencia citada).
- 108 Por lo tanto, la existencia de una «razón objetiva» en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo Marco excluye en principio la existencia de un abuso, salvo si un examen global de las circunstancias que rodean la renovación de los contratos o las relaciones laborales

de duración determinada en cuestión revela que las prestaciones requeridas del trabajador no corresponden a una mera necesidad temporal (sentencia de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartado 103).

- 109 Por consiguiente, el hecho de que la normativa nacional controvertida en el litigio principal pueda estar justificada por una «razón objetiva» en el sentido de esta disposición no basta por sí solo para adecuarla a esta, si se observa que la aplicación concreta de esta normativa conlleva, de hecho, una utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada (sentencia de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartado 104).
- 110 Pues bien, por un lado, la normativa nacional de que se trata en el litigio principal no supedita a ningún requisito de esa índole la excepción que introduce a las normas de régimen general aplicables a los contratos de trabajo que sancionan la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada. Por otro lado, la celebración de sucesivos contratos de trabajo que es objeto del litigio principal no parece responder a meras necesidades provisionales del empleador, sino más bien a las necesidades de la programación habitual de este. Por lo demás, los diferentes contratos de trabajo de duración determinada con los que se empleó a los demandantes en el litigio principal dieron lugar a la realización de tareas similares, o incluso idénticas, durante varios años, de manera que puede entenderse que esta relación laboral ha satisfecho una necesidad que no era provisional sino, por el contrario, duradera, extremo que, sin embargo, corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente.
- 111 Por lo que respecta, en cuarto lugar, a las alegaciones relativas a los intereses financieros del Estado, es necesario recordar que el Tribunal de Justicia ya ha declarado que, aunque las consideraciones presupuestarias pueden fundamentar elecciones de política social de un Estado miembro e influir en la naturaleza o el alcance de las medidas que pretende adoptar, no constituyen en sí mismas un objetivo de esa política y, por tanto, no pueden justificar la falta de cualquier medida preventiva contra la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco (sentencia de 25 de octubre de 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, apartado 55 y jurisprudencia citada).
- 112 En quinto lugar, en cuanto a la cuestión de si la necesidad de expedir la declaración de idoneidad de que deben disponer los profesores de religión católica para enseñar esta materia puede constituir una «razón objetiva», en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo Marco, procede señalar que de los autos que obran en poder del Tribunal de Justicia se desprende que dicha declaración se expide una sola vez, en el momento en que la autoridad escolar presenta su lista de candidatos, y con independencia de la duración de las funciones encomendadas al profesor de religión católica en cuestión. Por lo tanto, la expedición de dicha declaración a todos los profesores de religión católica, tanto si han celebrado un contrato por tiempo indefinido como si su contrato es de duración determinada, constituye, como ya se ha mencionado en el apartado 64 de la presente sentencia, un aspecto independiente de la duración de las funciones encomendadas a los profesores de religión católica.
- 113 Asimismo, la revocación de la declaración de idoneidad constituye una causa de extinción de la relación laboral tanto para los profesores titulares de religión católica como para aquellos que, como los demandantes en el litigio principal, solo tienen un contrato de duración determinada, por lo que no constituye una «razón objetiva», en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo Marco.

- 114 Por último, en la medida en que la expedición de la declaración de idoneidad no guarda relación con el establecimiento de medidas reconocidas como medidas que persiguen objetivos legítimos de política social, como, por ejemplo, las que tienen por objeto la protección del embarazo y la maternidad o la conciliación de la vida profesional y la vida familiar, no puede considerarse que sea una medida que sirve para perseguir un objetivo de política social, dado que el concepto de «razón objetiva» que figura en la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo Marco, como se ha recordado en la jurisprudencia recordada en el apartado 93 de la presente sentencia, abarca la prosecución de ese objetivo (véase, en este sentido, la sentencia de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartados 92 y 93 y jurisprudencia citada).
- 115 De ello se deduce que la declaración de idoneidad no constituye una «razón objetiva», en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo Marco.
- 116 Por lo tanto, siempre que no existan «medidas legales equivalentes para prevenir los abusos», en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco, extremo que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente, una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal en el sector de la enseñanza pública de la religión católica no previene o sanciona los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.
- 117 A este respecto, incumbe a las autoridades judiciales del Estado miembro de que se trate garantizar la observancia de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco, velando por que los trabajadores con los que se hayan celebrado de manera abusiva sucesivos contratos de trabajo de duración determinada no se vean disuadidos, con la esperanza de seguir empleados en el sector en cuestión, de hacer valer ante las autoridades nacionales, incluidas las jurisdiccionales, los derechos que se desprenden de la aplicación por la normativa nacional de todas las medidas preventivas establecidas en la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco (sentencia de jueves, 25 de octubre de 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, apartado 68 y jurisprudencia citada).
- 118 Más concretamente, incumbe al órgano jurisdiccional que conoce del asunto interpretar y aplicar las disposiciones pertinentes de Derecho interno, en la medida de lo posible y cuando se haya producido una utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos, de manera que se sancione debidamente este abuso y se eliminen las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión [sentencia de 11 de febrero de 2021, M. V. y otros (Sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sector público), C-760/18, EU:C:2021:113, apartado 69 y jurisprudencia citada].
- 119 En el presente asunto, dado que la normativa nacional de que se trata en el litigio principal contiene normas de régimen general aplicables a los contratos de trabajo que sancionan la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada, previendo su recalificación automática en contratos de duración indefinida cuando la relación laboral sobrepase una determinada duración, la aplicación de tales normas en el asunto principal podría constituir una medida preventiva de tal abuso, en el sentido de la cláusula 5 del Acuerdo Marco.
- 120 En este contexto, procede no obstante recordar que el Tribunal de Justicia ha declarado que la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco no es incondicional ni suficientemente precisa para que un particular pueda invocarla ante un juez nacional. Así pues, una disposición del Derecho de la Unión de esta índole, carente de efecto directo, no puede invocarse como tal en un litigio sometido al Derecho de la Unión con el fin de excluir la aplicación de una disposición de

Derecho nacional que le sea contraria. Por consiguiente, un tribunal nacional no está obligado a dejar sin aplicación una disposición de Derecho nacional contraria a dicha cláusula (sentencia de 24 de junio de 2021, Obras y Servicios Públicos y Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, apartado 75 y jurisprudencia citada).

- 121 Dicho esto, es necesario recordar que, al aplicar el Derecho interno, los órganos jurisdiccionales nacionales deben interpretarlo en la medida de lo posible a la luz de la letra y de la finalidad de la directiva de que se trate para alcanzar el resultado que esta persigue y atenerse así a lo dispuesto en el artículo 288 TFUE, párrafo tercero (sentencia de 24 de junio de 2021, Obras y Servicios Públicos y Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, apartado 76 y jurisprudencia citada).
- 122 En efecto, la exigencia de una interpretación conforme del Derecho nacional es inherente al sistema del Tratado FUE, dado que permite que los órganos jurisdiccionales nacionales garanticen, en el marco de sus competencias, la plena efectividad del Derecho de la Unión cuando resuelven los litigios de que conocen [sentencia de 11 de febrero de 2021, M. V. y otros (Sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sector público), C-760/18, EU:C:2021:113, apartado 66 y jurisprudencia citada].
- 123 Ciertamente, la obligación del juez nacional de utilizar como referencia el contenido de una directiva cuando interpreta y aplica las normas pertinentes de su Derecho interno tiene sus límites en los principios generales del Derecho, en particular en los de seguridad jurídica e irretroactividad, y no puede servir de base para una interpretación *contra legem* del Derecho nacional (sentencia de 24 de junio de 2021, Obras y Servicios Públicos y Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, apartado 77 y jurisprudencia citada).
- 124 El principio de interpretación conforme exige sin embargo que los órganos jurisdiccionales nacionales, tomando en consideración la totalidad de su Derecho interno y aplicando los métodos de interpretación reconocidos por este, hagan todo lo que sea de su competencia a fin de garantizar la plena efectividad de la directiva de que se trate y alcanzar una solución conforme con el objetivo perseguido por esta (sentencia de 24 de junio de 2021, Obras y Servicios Públicos y Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, apartado 78 y jurisprudencia citada). Así pues, corresponde al órgano jurisdiccional remitente comprobar si es posible tal interpretación conforme de las disposiciones nacionales.
- 125 A la vista de las anteriores consideraciones, procede responder a las cuestiones prejudiciales planteadas que la cláusula 5 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido, por una parte, de que se opone a una normativa nacional que excluye a los profesores de religión católica de los centros de enseñanza pública 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, y, por otra parte, de que la necesidad de una declaración de idoneidad expedida por una autoridad eclesiástica para permitir a estos profesores enseñar la religión católica no constituye una «razón objetiva», en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo Marco, puesto que esa declaración se expide una sola vez y no antes de cada año escolar que da lugar a la celebración de un contrato de trabajo de duración determinada.

Costas

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

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

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, debe interpretarse en el sentido, por una parte, de que se opone a una normativa nacional que excluye a los profesores de religión católica de los centros de enseñanza pública 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, y, por otra parte, de que la necesidad de una declaración de idoneidad expedida por una autoridad eclesiástica para permitir a estos profesores enseñar la religión católica no constituye una «razón objetiva», en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo Marco, puesto que esa declaración se expide una sola vez y no antes de cada año escolar que da lugar a la celebración de un contrato de trabajo de duración determinada.

Firmas