

Sobre la estabilidad contractual del profesorado de religión católica.

Eduardo Rojo Torrecilla

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Barcelona

Resumen: *Es objeto de comentario la sentencia dictada por la Sala Segunda del TJUE el 13 de enero de 2002, con ocasión de la cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Ordinario de la ciudad italiana de Nápoles, a raíz del conflicto suscitado por varios profesores de religión con contratos anuales durante muchos años. Se trata de un litigio en el que en principio entra en juego el elemento "religioso" y también el elemento "laboral", y a ambos deberá responder el TJUE. El tribunal concluye que 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 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.*

Palabras clave: *Religión. Contratación temporal. Abuso de derecho. Enseñanza pública. Derecho de la UE.*

Abstract: *The judgment delivered by the Second Chamber of the Court of Justice of the European Union on 13 January 2002, on the occasion of a reference for a preliminary ruling from the Ordinary Court of the Italian city of Naples, following a dispute between several teachers of religion with annual contracts of many years' duration, is the subject of comment. This is a dispute in which, in principle, the "religious" element and also the "employment" element come into play, and the CJEU will have to respond to both. The Court concludes that Clause 5 of the Framework Agreement must be interpreted as precluding national legislation which excludes teachers of the Catholic religion in public schools from the application of the rules penalising the misuse of successive fixed-term contracts, if there is no other effective measure in the domestic legal order penalising such misuse.*

Keywords: *Religion. Temporary employment. Abuse of rights. Public education. EU Law.*

I. Introducción.

El TJUE sigue dictando sentencias de interés sobre cómo debe aplicarse la cláusula 4 (no discriminación entre personal temporal y personal fijo comparable) y la cláusula 5 (medidas para evitar el uso abusivo de la contratación temporal) del acuerdo marco anexo a la Directiva 1999/70/CE sobre la contratación de duración determinada, siendo reciente, y objeto de este comentario, la dictada el 13 de enero (asunto C-282/19), que mantiene las mismas tesis que en anteriores sentencias, a mi

parecer, sobre la aplicación de la normativa comunitaria y la obligación del órgano jurisdiccional nacional remitente de velar para que el posible incumplimiento de la normativa contractual de duración determinada dé paso a la adopción de medidas que permitan sancionar de manera adecuada la actuación contraria a derecho y garantizar igualmente la adecuada protección de la persona trabajadora.

II. Identificación de la resolución judicial comentada.

Tipo de resolución judicial: Sentencia.

Órgano judicial: Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Número de resolución y fecha: 13 de enero de 2022.

Tipo y número recurso o procedimiento: Asunto C-282/19.

ECLI: EU:C:2022:3.

Fuente: Curia.

Ponente: A. Kumin.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes.

La sentencia del TJUE se dicta por la Sala Segunda con ocasión de la cuestión prejudicial planteada, al amparo del art. 267 del TFUE, por el Tribunal Ordinario de Nápoles, a raíz del conflicto suscitado por varios profesores de religión con contratos anuales durante muchos años.

Se trata, pues, conviene destacarlo de un litigio en el que en principio entra en juego el elemento “religioso” y también el elemento “laboral”, y a ambos deberá responder el TJUE, versando la petición de decisión prejudicial sobre la interpretación de las dos citadas cláusulas y de los arts. 1 y 2.2 a) de la Directiva 2000/78/CE de 27 de diciembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

El abogado general. Eugeni Tanchev, presentó sus conclusiones el 18 de marzo de 2021. Interesa destacar que el abogado general centra con prontitud el debate, poniendo de manifiesto que la petición del tribunal italiano “es una más dentro de una serie de asuntos relativos a la utilización de los contratos de trabajo de duración determinada en el sector público en Italia y a las disposiciones nacionales que prohíben su conversión en contratos por tiempo indefinido. Se encuadra dentro de un subconjunto de dichas resoluciones de remisión: las referidas a la contratación de profesores en escuelas públicas, y al mismo tiempo trata de aclarar la incidencia que tiene en el resultado del procedimiento el artículo 17 TFUE, apartado 1, con arreglo al cual la Unión respeta y no prejuzga el estatuto reconocido, en virtud del Derecho nacional, a las iglesias y las asociaciones o comunidades religiosas. Se plantea esta cuestión porque los demandantes en el procedimiento principal son profesores de religión católica en escuelas públicas italianas”.

Es importante destacar que en las citadas conclusiones, sustancialmente idénticas al fallo de la sentencia, solo hay una diferencia, pero no precisamente de poca importancia. Así, mientras que el abogado general afirma que, en caso de declararse vulnerada la normativa comunitaria, “procederá dejar inaplicada toda norma del Derecho nacional, incluso de rango constitucional, que no pueda interpretarse de conformidad con el principio de no discriminación por razón de religión o convicciones, consagrado por el artículo 21 de la Carta, y con la tutela judicial contra tal infracción que garantiza el artículo 47, párrafo primero, de la Carta”, en el fallo de la sentencia del TJUE se omite toda mención al respecto.

El litigio encuentra su origen en sede judicial con la presentación de demandas por diversos profesores y profesoras de religión que son contratados anualmente por el Ministerio de Educación, Enseñanza Superior e Investigación, para impartir docencia en centros públicos, debiendo tener para ello, como requisito previo obligatorio la declaración de idoneidad, siendo asignadas las funciones por el director general de cada centro “de acuerdo con el ordinario diocesano con competencia territorial”. Las demandas se presentan por entender que tras muchos años de contratos anuales su situación contractual debía ser recalificada como contratación de duración indefinida, o bien ser reparado el daño causado por encontrarse en tal situación temporal durante muchos años y no haberse podido acoger al procedimiento de regulación/estabilización al que sí había podido acogerse el profesorado de otras materias.

Intervino en el litigio ante el TJUE el sindicato GILDA-UNAMS, como parte firmante del convenio colectivo cuya conformidad a derecho también está en juego, quien sostuvo que el profesorado de religión católica se encontraba discriminado respecto de sus compañeros y compañeras, ya que, a diferencia de la situación de estos, no podían convertir su relación temporal en indefinida, “siendo así que disponen de la misma declaración de idoneidad para enseñar que el resto de los profesores”.

IV. Posiciones de las partes.

El órgano jurisdiccional remitente pasa revista a la normativa propia del profesorado de religión, así como también a la normativa general del personal en la función pública, interpretada por el TC transalpino en el sentido de la imposibilidad de transformar una relación laboral de duración determinada en una relación por tiempo indefinido, considerando aquel que esta tesis es contraria a la jurisprudencia sentada por el TJUE en sentencia de 25 de octubre de 2018 (asunto C-331/17).

Dado que el Tribunal de Nápoles concluyó que en un caso como el del litigio planteado no existía medida alguna en el marco normativo italiano para evitar el uso abusivo de la contratación de duración determinada para los profesores de religión católica, que además se encontraban en situación de precariedad por cuanto podían ver extinguida su relación si no disponían de la declaración de idoneidad por parte del ordinario diocesano, formuló estas cuatro 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?»

V. Normativa aplicable.

El TJUE pasa primeramente revista a la normativa europea y estatal aplicable. De la primera, son referenciados el considerando 14 de la Directiva 1999/70/CE, el párrafo segundo del preámbulo del acuerdo marco, los puntos 6 a 8 y 10 de sus consideraciones generales, la cláusula 1 (objeto), 2 (ámbito de aplicación), 4 (principio de no discriminación), 5 (medidas destinadas a evitar la utilización abusiva de la contratación temporal), y 8 (disposiciones para la puesta en práctica). De la Directiva 2000/78 son enunciados el considerando 24, y los arts. 1 (objeto) y 2 (concepto de principio de igualdad de trato y de discriminación directa e indirecta).

Del Derecho italiano, hay una amplia batería de normas referenciadas. El art. 3, apartados 4, 7, 8 y 9, de la 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, que dispone en el apartado 4 que “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”. El art. 36, apartados 1, 2 y 5, del 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, cuyo apartado 5 disponía que “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”.

El art. 5, apartados 2 y 4, bis, del 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. El 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 art. 1, apartado 7, de la Ley n.º 183, de 10 de diciembre de 2014), de 15 de junio de 2015. El art. 309 del 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. El art. 1, apartado 95, de la Ley n.º 107/2015 que reforma el sistema nacional de formación y delega las restantes disposiciones legislativas vigentes, de 13 de julio de 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 art. 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. En fin, el art. 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 de trabajo, de 19 de abril de 2018 que dispone “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”.

VI. Doctrina básica.

1. Cuestiones procesales previas.

Al entrar en la resolución jurídica del litigio, el TJUE desestima primeramente la alegación formulada por el gobierno italiano sobre su incompetencia para conocer del mismo, al tratarse de una cuestión relativa a las relaciones entre la República italiana y el ordenamiento jurídico de la Iglesia católica, que debe regirse por el art. 17.1 del TFUE por el Derecho interno. No aceptará esta tesis el TJUE ya que, con apoyo en su anterior sentencia de 22 de enero de 2019 (asunto C-193/17), concluirá que no se trata de un conflicto que verse sobre la organización de las relaciones entre un Estado miembro, en este caso el italiano, y las Iglesias, en este caso la católica, sino que las disposiciones normativas controvertidas “se refieren a las condiciones de trabajo de los profesores de religión en los centros públicos”.

Particular interés tiene la sentencia en la respuesta dada a la cuarta pregunta formulada, es decir cómo debe resolverse concretamente este caso si se declara que la norma legal estatal vulnera el Derecho de la Unión.

Llegados a este punto, el TJUE recuerda su consolidada doctrina, una vez constatado previamente que la Directiva 2000/78/CE se opone a la diferencia de trato, por motivo de religión, existente en el caso enjuiciado, de la imposibilidad de una norma de derecho derivado como es una Directiva, por sí sola, “(de) crear obligaciones a cargo de un particular, y, por consiguiente, no puede ser invocada como tal en su contra”, no pudiéndose pues invocar una Directiva en un litigio entre particulares, como ocurre en el caso debatido, “para excluir la aplicación de la normativa de un Estado miembro contraria a esa Directiva”; ello, sin perjuicio de la obligación de llevar a cabo una “interpretación conforme” al Derecho de la Unión por el órgano jurisdiccional nacional, con el único límite de la imposibilidad de llevar a cabo por su parte una interpretación contra legem de la disposición nacional cuestionada”.

En definitiva, el TJUE se declara competente y entrar a conocer del fondo del asunto, procediendo primeramente a un muy amplio repaso y recordatorio de su jurisprudencia sobre la Directiva 2000/78, y muy en especial sobre la protección de que goza el principio general de no discriminación, consagrado en el art. 21 de la CDFUE, así como recordando también la jurisprudencia del TEDH sobre el concepto de “religión”.

2. Cuestiones sustantivas o de fondo.

La primera conclusión del TJUE (ver apartado 63) es que estamos en presencia de un conflicto laboral y no religioso, ya que la diferencia de trato entre el profesorado de religión católica y el profesorado de otras materias, “no se basa en la religión, sino que se refiere únicamente al régimen aplicable a la relación laboral”, tanto más, subraya, cuanto la declaración de idoneidad por parte del diocesano ordinario, necesaria para

poder impartir docencia afecta también al profesorado contratado por tiempo indefinido.

En definitiva, la cuestión principal a debate es la de saber si hay o no en el ordenamiento jurídico italiano una protección adecuada contra el uso abusivo de la contratación laboral temporal de dicho profesorado de religión católica, y de ahí que la reformulación de las cuestiones prejudiciales se efectuó por el TJUE en el apartado 68, quedando en estos términos: “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”.

Reformulada la petición de decisión prejudicial, es cuando el TJUE pasa amplia revista al ámbito de aplicación del acuerdo marco, que incluye tanto a trabajadores del sector público como del sector privado y no excluye a ningún sector particular, por lo que, citando su sentencia de 26 de noviembre de 2014, asunto C-22/13, “es aplicable también al personal contratado en el sector de la enseñanza impartida en centros públicos”.

Segunda afirmación relevante: la cláusula 4 del acuerdo marco permite comparar la situación de trabajadores temporales y fijos comparables, quedando fuera de su ámbito de aplicación la comparación entre trabajadores con contratos de duración determinada, por lo que no puede compararse cómo haya afectado la normativa sobre regulación de su situación contractual al profesorado temporal de otras materias y su diferencia con el profesorado de religión católica, afirmando con claridad el TJUE que en una situación como la descrita “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”.

Pasa a continuación la sentencia a examinar la cláusula 5 del acuerdo marco, donde no faltan por supuesto las referencias a la importante sentencia de 3 de junio de 2021 (asunto C-726/19) que motivó el cambio de jurisprudencia de nuestro TS y el acogimiento de la consideración de trabajador indefinido no fijo a quien estuviera en situación de temporalidad interina, no justificada, durante un periodo superior a tres años, se convocara o no la OEP. Dicho con las palabras del TJUE, la cláusula establece “cierto número de disposiciones protectoras mínimas con objeto de evitar la precarización de la situación de los asalariados”, dejando a los Estados miembros “un margen de apreciación” para recurrir a una o varias de las medidas enunciadas en aquella o bien a medidas legales equivalentes, y dado que tal cláusula no enuncia sanciones específicas en caso de que, no obstante, se compruebe la existencia de abusos, “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”, recordando una vez más, y desde luego el TS (C-A) lo tiene muy en cuenta en todas sus, cada vez más numerosas, sentencias, en las que deniega la adquisición de fijeza al personal funcionario interino, que tal cláusula “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”.

VII. Pasajes decisivos.

Una vez sentada la regla general sobre cómo debe interpretarse dicha cláusula, el TJUE recuerda en primer lugar la obligación por parte del Estado miembro de disponer de medidas efectivas para evitar el uso abusivo de “sucesivos contratos de duración determinada”, ya que en caso de que no existan, y ese es justamente el debate que se suscita en el litigio ahora examinado, “tal situación podría menoscabar el objetivo y el efecto útil de la cláusula 5 del acuerdo marco”, dejando una vez al órgano jurisdiccional remitente, con recordatorio de la sentencia “española” del TJUE de 24 de junio de 2021, asunto C-550/19 que aprecie si existen medidas en el ordenamiento jurídico interno que eviten el uso abusivo de la contratación temporal.

Y como hace habitualmente el TJUE, proporcionará orientaciones al tribunal nacional, siempre partiendo, y he subrayado la importancia de ello en bastantes ocasiones, del contenido de la resolución remitida por dicho tribunal y con inclusión de los datos fácticos existentes (si bien, no conviene olvidar ciertamente las observaciones que pueden formular la Comisión y otros Estados).

Al final, el debate se centra nuevamente en si existen diferencias objetivas que puedan justificar que la utilización de contratos de duración determinada sea una forma de evitar abusos respecto a su utilización, y que tales razones objetivas, con recordatorio nuevamente de la sentencia de 24 de junio de 2021 “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”.

Para dar respuesta a la petición de decisión prejudicial el TJUE deberá examinar las alegaciones del gobierno italiano tendentes a demostrar la existencia de razones objetivas, que concreta básicamente en la relación entre la República Italiana y la Santa Sede, y en la flexibilidad organizativa requerida para la enseñanza de la religión católica. Ambas serán rechazadas, la primera porque no es válido el argumento basado en la relación de confianza especial que debe existir entre el profesor de religión católica y el obispo diocesano, ya que, afirma el TJUE, “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”.

En cuanto al segundo, si bien puede aceptarse que el objetivo de la preservación de la cultura religiosa y del patrimonio histórico italiano 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”.

No se cuestiona, obsérvese la importancia de esta afirmación, que sea necesaria una cierta flexibilidad para adecuar el número de profesores contratados al de alumnos que solicitan recibir esa enseñanza, pero no se acepta en modo alguno que se renueven anualmente contratos para desempeñar tareas propias de la actividad

normal del sector de la enseñanza, y por ello hay que analizar las circunstancias del caso concreto, ya que será contraria a la normativa comunitaria una contratación temporal sucesiva que no responde a dicha necesidad de duración determinada. Es aquí cuando el TJUE reitera su conocida jurisprudencia sobre el hecho de que no basta la remisión a una norma general, ni tampoco a las decisiones de política presupuestaria, para evitar y dejar de cumplir la cláusula 5, y en este caso concreto tampoco es “causa objetiva” la necesaria consecución de la declaración de idoneidad, ya que ha quedado probado que se confiere tanto a los contratados temporales como a aquellos que lo son por tiempo indefinido.

La suma de todos estos argumentos lleva al TJUE a concluir que 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”, dándole una clara pista cuando afirma en el apartado 119 que “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”.

VIII. Fallo.

Por todo lo anteriormente expuesto, el TJUE concluye 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”.