



REPÚBLICA ITALIANA

EN NOMBRE DEL PUEBLO  
ITALIANO

TRIBUNAL SUPREMO DE CASACIÓN SECCIÓN DE  
TRABAJO

compuesta por los ilustres señores magistrados:

ADRIANA DORONZO	Presidenta
CATERINA MAROTTA	Consejera
ROBERTO BELLE'	Consejero Rel.
ILEANA FEDELE	Consejera
GARRI GUGLIELMO	Consejero

ha dictado la siguiente

Asunto:

EMPLEO	PÚBLICO	-	ESCUELA	-
PROFESORES	DE	RELIGIÓN	-	
PROCEDIMIENTO	EXTRAORDINARIO	DE		
INCLUSIÓN EN LA PLANTILLA A TENER EN				
CUENTA DEL ART. 1-BIS DEL DECRETO LEY				
N.º 126 DE 2019 - EFICACIA SANADORA				
DEL DAÑO PREVIO POR REITERACIÓN				
ABUSIVA DE CONTRATOS DE SUSTITUCIÓN				
- EXCLUSIÓN.				

Ud. 23/9/2025 PU

SENTENCIA

sobre el recurso inscrito con el n.º 25867/2024 R.G. interpuesto por:

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, representado y defendido

por la ABOGACÍA GENERAL DEL ESTADO.

- demandante -

contra

xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, representada y defendida por el abogado MAURIZIO  
RIOMMI

- demandada -

contra la sentencia del Tribunal de Apelación de Perugia n.º 148/2024,  
dictada el 9.10.2024, NRG 73/2024;

visto el informe presentado en la vista pública del 23.9.2025 por el  
consejero ROBERTO BELLE';

oído el Ministerio Fiscal, en la persona del Fiscal General Adjunto Dr. Mario  
Fresa, que ha concluido por la desestimación del recurso;

oídas las partes, la abogada Maria Teresa Lubrano Lobianco en  
representación del recurrente y el abogado Maurizio Riommi en  
representación de la parte contraria.

HECHOS DEL CASO



1. El Tribunal de Apelación de Perugia ha desestimado el recurso [Dpa rt aoppu bob lsi ctaz i o n e 23/11/2025](#) interpuesto por el Ministerio de Educación y Mérito contra la sentencia del Tribunal de Spoleto que había acogido la solicitud de xxxxx xxxxxxxx, profesor de religión católica en la escuela pública, de indemnización por daños y perjuicios por la reiterada ilegalidad de los contratos a tiempo determinado, que se produjo a partir del año escolar 1997/1998 y, por lo tanto, durante aproximadamente 27 años, atribuyendo a tal fin una suma equivalente a doce mensualidades del salario global de hecho. El Tribunal territorial consideró que el procedimiento extraordinario de contratación previsto en el *artículo 1-bis* del Decreto Ley n.º 126 de 2019, cuya aplicación se había iniciado con el Decreto Ministerial n.º 9 de 2024, al no garantizar ninguna certeza de estabilización, por no haberse completado aún y tener, en cualquier caso, carácter selectivo, no constituía una medida adecuada para subsanar la ilegalidad derivada de la repetición de contratos temporales sin razones objetivas que lo justificaran. El Tribunal de Apelación consideró asimismo infundada la excepción de prescripción quinquenal, remitiéndose a la jurisprudencia de este S.C. en virtud de la cual el plazo, en cualquier caso de diez años, comienza a contar a partir del último de los contratos temporales celebrados entre las partes. Por último, según el Tribunal de fondo, era infundada la pretensión del Ministerio de que se aplicara el artículo 28, apartado 2, del Decreto Legislativo n.º 81 de 2015, según el cual la medida de la indemnización indemnización por la ilegalidad de los contratos temporales se reducía a la mitad en caso de previsiones de los contratos colectivos destinadas a prever la contratación indefinida de trabajadores que ya estaban empleados con contratos temporales en el marco de listas de clasificación específicas. El tribunal territorial observó al respecto que no se daban las condiciones objetivas para la aplicación de dicha previsión y, en cuanto a la cuantía de la indemnización, destacó la considerable duración de la relación laboral y el tamaño de la empresa.



2.

El Ministerio ha interpuesto recurso de casación confiado o a t r e

motivos, a los que la profesora respondió con un contrarrecurso.

El Ministerio Fiscal presentó escritos en los que insistía en la desestimación del recurso de casación, tal y como confirmó posteriormente en audiencia pública.

Consta en acta el escrito del Ministerio recurrente.

## MOTIVOS DE LA DECISIÓN

1. El primer motivo denuncia la violación y la aplicación indebida de la cláusula 5 del Acuerdo marco anexo a la Directiva 1999/70/CE, del Decreto Legislativo n.º 165 de 2001, del artículo 3, apartado 2, del Decreto Legislativo n.º 186 de 2003, de los artículos 1173, 1218 y 2043 del Código Civil, del artículo 28, apartado 2, del Decreto Legislativo n.º 81 de 2015, así como de los principios que rigen la determinación del daño comunitario, en relación con las medidas de contratación introducidas a partir del artículo 1-*bis* del Decreto Ley n.º 126 de 2019, convertido en la Ley n.º 159 de 2019 y sus modificaciones y adiciones.

Con el motivo se sostiene que el artículo 1-*bis*, citado, al prever un procedimiento extraordinario de contratación reservado a los profesores de religión, debería considerarse una medida idónea para eliminar la ilegalidad, como procedimiento selectivo «suave».

El motivo repasa toda la evolución normativa afectada por el caso y sostiene que el procedimiento convocado y en el que participó la demandante, aunque aún no haya sido contratada, no supondría una mera posibilidad de contratación, sino «oportunidades serias e indiscutibles de acceso a la función pública» (Tribunal Constitucional n.º 187 de 2016), es decir, las condiciones de certeza razonable de estabilización sobre la base de una selección blanda (Cass. n.º 15240 de 2021), que deben considerarse en sí mismas adecuadas para determinar la regularización, también en términos de compensación, de la condición de precariedad alegada en el juicio.

2. El examen del motivo debe partir de una breve referencia a la normativa en cuestión y a los precedentes jurisprudenciales.



## 2.1

Referencia a la evolución histórica del examen s v o l t a d a

Número de registro general 25867/2024  
Nu m e r o s e z i o n a l e 3814/2025

Número de recopilación general 30779/2025

Cass. 9 de junio de 2022, n.º 18698 (puntos 3, 3.1 y 3.2), va al trDeast aip du beb lti ctaz i o ne 23/11/2025

que, en lo que respecta a la cuestión de la renovación de los contratos temporales de los profesores de religión, el marco jurídico se ha consolidado sustancialmente en el sentido de que:

- El sistema educativo responde a las necesidades de estos profesores con una cuota de profesores titulares (70 % del personal) con contrato indefinido y una cuota de profesores no titulares (30 %) con contratos anuales, según lo previsto en los artículos 2 y 3 de la Ley n.º 186 de 2003.
- Según lo previsto en la negociación colectiva (art. 47, apartados 6 y 7 del CCNL 1994/1997), los contratos anuales se renuevan automáticamente, salvo que cambien las condiciones establecidas en las disposiciones legales vigentes.
- No obstante, deben considerarse precarios no solo los profesores para los que los cambios en las necesidades provocan discontinuidad en las contrataciones anuales, sino también los profesores cuyos contratos anuales de duración determinada se han renovado constantemente a lo largo del tiempo, debido a la ausencia, también en su caso, de garantías de estabilidad comparables a las de los profesores titulares y con contrato indefinido (Cass. 18698/2022 cit., punto 8);
- En este contexto, el hecho de superar los treinta y seis meses de duración continua o discontinua —evaluados sobre la base de la norma legal que establece la celebración de concursos cada tres años (art. 3, apartado 2, Ley n.º 186 de 2003)— y en consonancia con las conclusiones generales adoptadas por este Tribunal Supremo en la sentencia n.º 22552 de 2016, en la que se identificó precisamente el plazo de 36 meses como parámetro orientativo de la duración máxima de los contratos temporales, se consideró fuente de responsabilidad para la Administración Pública en los términos del denominado daño eurounitario por precariedad;
- de ahí el consiguiente derecho a la protección en base al sistema de dicho daño eurounitario (Cass., S.U., 15 marzo 2016, n. 5072),



es decir, con presunción de existencia del daño en los límites

iti del

Indemnización según los parámetros establecidos en el art. 32, apartado 5, de la Ley 23/11/2025

n.º 183 de 2010, salvo que se demuestre un perjuicio mayor.

Como se ha dicho, las conclusiones de la sentencia n.º 18698/2022 del Tribunal Supremo han sido confirmadas por toda la jurisprudencia posterior de este Tribunal Supremo (sentencia n.º 13640 del Tribunal Supremo, de 21 de mayo de 2025; sentencia n.º 11227 del Tribunal Supremo, de 28 de abril de 2023; Cass. 27 de abril de 2023, n.º 11169) y deben considerarse adquiridas, también por su coherencia con la sentencia del Tribunal de Justicia de 13 de enero de 2022, *YT y otros*, que, aunque consideró que el sistema de clasificación de los profesores de religión según las cuotas del 70 % y el 30 % mencionadas anteriormente no era en sí mismo contrario a la Directiva, exigió que se comprobara en la práctica si la renovación de los contratos temporales con el mismo profesor satisfacía efectivamente necesidades provisionales, teniendo en cuenta todas las circunstancias del caso, incluido el número de renovaciones para el desempeño del mismo trabajo.

3. El tema del litigio actual se inscribe en el contexto descrito anteriormente y se refiere a la posibilidad de reconocer, en los procedimientos de contratación para la incorporación al servicio público regulados por el legislador en el artículo 1-bis del decreto ley n.º 126 de 2019, convertido en ley con modificaciones mediante la Ley n.º 159 de 2019 y posteriormente aplicado mediante el Decreto Ministerial n.º 9 de 2024, medidas adecuadas para subsanar la infracción del Derecho de la Unión Europea que se haya producido en relación con determinados profesores y, en este caso concreto, con la trabajadora parte en el presente litigio.

3.1 A este respecto, es necesario esbozar la evolución de la normativa antes mencionada.

El artículo 1-bis, citado, fue introducido por la ley de conversión del decreto ley n.º 126 de 2019, que originalmente preveía la convocatoria, antes de finales de 2020, de un concurso para cubrir las vacantes de profesor de religión católica disponibles en los cursos escolares 2020/2021 y 2022/2023, con reserva de una cuota no

superior al 5 %



superior al 50 % a los profesores que hubieran impartido al menos t r e

Años de servicio, incluso no consecutivos.

23/11/2025 El plazo para el convocatoria del concurso ha sido por lo que prorrogado en un primer momento (decreto ley n.º 183 de 2020) hasta 2021, con desplazamiento de

años de referencia al período comprendido entre 2021/2022 y 2023/2024 y luego (decreto ley n.º 228 de 2020) al año 2022.

Con el art. 47, apartado 9, del decreto ley n.º 36 de 2022, convertido con modificaciones en la ley

n.º 79 de 2022, la disposición, aún no aplicada, ha sido objeto de una importante revisión.

De hecho, se ha previsto que el concurso cubra el 50 % de las plazas (apartado 1) y que se complemente con un procedimiento «extraordinario», reservado a los profesores que hayan prestado al menos treinta y seis meses de servicio en la enseñanza de la religión católica en las escuelas públicas (apartado 2).

A este último procedimiento se le asignaría el 50 % de las vacantes disponibles para los años escolares 2022/2023 y 2024/2025, y la norma remitió a un decreto ministerial específico la formación de la convocatoria con la previsión, entre otras cosas, de *las «modalidades de desarrollo de la prueba oral didáctico-metodológica»*, así como de las modalidades de *«evaluación de la misma y de los títulos a efectos de la elaboración de las clasificaciones de mérito»*.

El plazo para la realización de los procedimientos se ha prorrogado nuevamente hasta 2023 (decreto ley n.º 198 de 2022) y 2024 (decreto ley n.º 132 de 2023), y las cuotas se modificaron en el sentido de destinar el 30 % de las plazas al concurso y el 70 % de las plazas al procedimiento extraordinario (decreto ley n.º 75 de 2023).

3.2 Con el Decreto Ministerial n.º 9 de 2024 se inició el procedimiento extraordinario y es indiscutible que este se llevó a cabo y que, en la fecha de la sentencia de apelación, la profesora aún no había sido contratada, al igual que en la fecha de la vista pública para tratar el recurso de casación.



4.

Dicho esto, cabe señalar que, según la jurisprudencia en z a d i

Número de registro general 25867/2024

Num er ose zio nale 3814/2025

Número de colección general 30779/2025

esta S.C. ya consolidada y a la que hay que dar continuidad, en espera de la publicación del 23/11/2025.

empleo público privatizado, en caso de renovación ilegal de contratos temporales, la posterior incorporación del trabajador a la plantilla fija constituye una medida sancionadora adecuada para reparar las consecuencias perjudiciales de la infracción, siempre que se produzca en la plantilla de la entidad que ha cometido el abuso y que exista una relación de causalidad directa con este, no basta con que la contratación haya sido simplemente facilitada por la sucesión de contratos temporales, sino que es necesario que haya sido determinada por ella, constituyendo el resultado de medidas específicamente destinadas a superar la precariedad, que ofrezcan ya «ex ante» una certeza razonable de estabilización, aunque sea mediante procedimientos selectivos poco rigurosos; de ello se deduce que, también a la luz de la sentencia del Tribunal de Justicia UE de 19 de marzo de 2020, C-103/18 y C-429/18— un procedimiento de concurso, aunque esté reservado íntegramente a los empleados ya contratados por tiempo determinado, no posee tales características, ya que, en el caso de los concursos reservados, el abuso funciona como un mero antecedente remoto de la contratación y el hecho de haberlo sufrido ofrece al empleado precario una simple «oportunidad» de contratación, que como tal carece de valor reparador (Cass. 27 de mayo de 2021 n.º 14815, en relación con el procedimiento de selección, por títulos y exámenes, previsto para los operadores de los servicios escolares por el art. 4, apartado 6, del d.l. n.º 101 de 2013, conv., con mod., por la Ley n.º 125 de 2013 — y, posteriormente, en el mismo sentido, entre otras, Cass. 18698/2022 cit., punto 12.1, sobre el tema específico de los profesores de religión; Cass. 15 de diciembre de 2023, n.º 35145; Cass. 6 de abril de 2025, n.º 9049).

El precedente fundamental de la sentencia del Tribunal Supremo 14815/2021 citada se basó en la sentencia del Tribunal de Justicia de 19 de marzo de 2020, *Sánchez Ruiz, Fernández Álvarez*, apartados 100 y 101, en la que se consideró que la organización de procedimientos en los que los trabajadores que ya están ocupados de forma abusiva solo pueden tener la oportunidad, en competencia con otros candidatos, de intentar



acceder a un empleo estable *«siendo independiente*

*de*

Fecha de publicación: 23/11/2025

*Cualquier consideración relativa al carácter abusivo del recurso a contratos de duración determinada resulta inadecuada para «sancionar debidamente el recurso abusivo a tales relaciones laborales y eliminar las consecuencias de la violación del Derecho de la Unión» y, por lo tanto, para «permitir alcanzar el objetivo perseguido por la cláusula 5 del acuerdo marco».*

Sobre esta base, se consideró que los concursos reservados, pero destinados a realizarse «por títulos y exámenes» y, por lo tanto, destinados únicamente a ofrecer *«al empleado precario una mera oportunidad de contratación»* (Cass. 14815/2021 cit.), no son adecuados para subsanar la ilegalidad.

Del mismo modo, según la sentencia del Tribunal Supremo 9049/2025 citada, relativa a la incorporación de profesores a la plantilla de la Región del Valle de Aosta, *«no son relevantes [...] la calificación del concurso como «extraordinario», el objetivo declarado de superar la precariedad, ni la previsión de una única prueba escrita con preguntas de respuesta múltiple (frente a las dos pruebas escritas y la prueba oral previstas para el concurso ordinario), ya que es determinante el carácter «automático» del procedimiento»,* por lo que no podía considerarse válido un procedimiento como el establecido, organizado mediante *«una prueba escrita, que se realizará con un sistema informatizado, compuesta por preguntas de respuesta múltiple, la formación de una clasificación de los ganadores en función de la puntuación obtenida ..., la incorporación a la plantilla dentro de los límites de las plazas autorizadas anualmente de conformidad con el apartado 4».*

Estas conclusiones deben confirmarse plenamente aquí.

5. Por otra parte, no hay duda de que ya la sentencia del Tribunal Constitucional n.º 187, de 20 de julio de 2016, valoró, como medida idónea para incidir en la ilegalidad comunitaria «eliminandola» con respecto a las situaciones más antiguas de precariedad y, en cualquier caso, anteriores, la consecución de la estabilización gracias *«a meros automatismos (las clasificaciones) o a selecciones blandas».*





Hipótesis reconocida como válida en el plan extraordinario

d i

Número de recaudación general 30779/2025

contrataciones a las que se refiere el art. 1, apartado 95 y siguientes, de la ley n.º 107 de 23/11/2025

en el mantenimiento, para los trabajadores precarios, de la posibilidad de acceder a los puestos

«hasta que se agoten las listas de clasificación» (apartado 109 de la ley citada).

Este enfoque, que constituye en esencia la aplicación del criterio de alternatividad de las sanciones, con la condición de que sean proporcionadas, pero también suficientemente enérgicas y disuasorias (Tribunal de Justicia, 26 de noviembre de 2014, *Mascolo*, apartados 77-79, y Tribunal de Justicia, 3 de julio de 2014, apartados 64-65), fue posteriormente retomada por la conocida sentencia del Tribunal de Casación, de 7 de noviembre de 2016, n.º 22552, según la cual se produciría, en cambio, una «*posibilidad abstracta de estabilización*», como tal, incapaz de borrar la ilegalidad, en los casos en que la obtención del puesto fijo no sea «segura» o no sea «*alcanzable en un plazo breve*» (en ese caso, considerado como «*el comprendido entre la entrada en vigor de la ley n.º 107 de 2015 y el total desglose de las listas*»).

Además, como señala la sentencia del Tribunal Supremo n.º 5244, de 28 de febrero de 2024, «*la mera posibilidad de una estabilización a medio plazo prolonga y no elimina la situación de precariedad que es motivo del daño por el que se reconoce la indemnización, por lo que no se puede atribuir a esta situación meramente hipotética o probabilística, en términos generales, ningún efecto sanador*».

6. Resumiendo el razonamiento, el punto de convergencia entre las selecciones «suaves» a las que se refiere la sentencia del Tribunal Supremo n.º 22552/2016 citada y el automatismo exigido por la sentencia del Tribunal Supremo 14815/2021 citada y otras sentencias posteriores conformes, radica en considerar que la estabilización, para subsanar la ilegalidad comunitaria, no debe estar condicionada por una evaluación del mérito del candidato, sino que solo se puede clasificar a los candidatos según meras reglas de prioridad entre aquellos que devono essere immessi in ruolo, in ragione dei tempi,



sin embargo, debe limitarse a un período limitado, a tal fine

necesarios.

6.1 En el caso que nos ocupa, de la sentencia recurrida se desprende que el procedimiento de estabilización llevado a cabo en 2024 aún no ha dado lugar a la estabilización de la demandante, a pesar de que figura en la lista de clasificación.

Sobre todo, además, de manera absorbente, el Tribunal territorial ha determinado que el procedimiento convocado es de naturaleza selectiva, caracterizado por una prueba oral, que evidentemente puede tener un resultado positivo o negativo.

De la contrarréplica se desprende que la prueba oral era de carácter didáctico-metodológico, con referencia también al uso didáctico de las tecnologías, y que había una prueba de inglés, además de la evaluación de los títulos.

La selectividad es, por lo tanto, *in re ipsa* y, por otra parte, más allá de las comprobaciones de los hechos, era la propia norma la que preveía que el decreto ministerial regulase las «*modalidades de desarrollo de la prueba oral didáctico-metodológica*», así como las modalidades de «*evaluación de la misma y de los títulos a efectos de la elaboración de las clasificaciones por méritos*».

Esta característica, más allá del momento en que la inclusión de la profesora en la clasificación diera lugar a su incorporación a la plantilla, excluye, por tanto, que se pueda hablar de «cancelación» de la infracción.

6.2 Esta connotación exime del examen de la cuestión adicional y más general de si la incorporación a la plantilla sigue teniendo efectos sanadores con respecto a las obligaciones de indemnización frente a la incisión introducida en el artículo 36, apartado 5, del Decreto Legislativo n.º 165 de 2001, del Decreto Ley n.º 131/2024, convertido con modificaciones en la Ley n.º 166 de 2024, según el cual «*en el caso concreto de daños derivados del abuso en la utilización de una sucesión de contratos o relaciones laborales de duración determinada, sin perjuicio de la facultad del trabajador de probar el mayor daño, el juez fijará una indemnización comprendida entre un mínimo de cuatro y un máximo de veinticuatro mensualidades de la última*



*retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento*

*Informe, teniendo en cuenta la gravedad de la infracción aD ant acphu eb b l i c i a n z i o n e 23/11/2025*  
*en relación con el número de contratos sucesivos celebrados entre las partes*  
*y la duración total de la relación».*

7. Por lo tanto, el motivo debe ser rechazado y la condena a indemnización resulta justificada.

8. El segundo motivo está titulado como violación y aplicación indebida de las normas en materia de prescripción.

El motivo no dice nada sobre cuáles serían las normas infringidas, pero sostiene que en este caso debería aplicarse el plazo de cinco años.

La afirmación es infundada, ya que se ha consolidado y debe reiterarse la orientación según la cual *«en caso de repetición ilegítima de contratos de trabajo de duración determinada, el plazo de prescripción de diez años del derecho a la indemnización por daños y perjuicios comunitarios que corresponde al trabajador comienza a partir del último de dichos contratos, teniendo en cuenta la naturaleza unitaria de dicho derecho, de modo que el número de contratos en cuestión solo es relevante a efectos de la liquidación de los daños y perjuicios, pudiendo incluso los contratos celebrados más de diez años antes de la solicitud de indemnización influir en la cuantificación del perjuicio sufrido por el empleado»* (Cass. 12 de diciembre de 2023, n.º 34741; Cass. 8 de noviembre de 2023, n.º 31104; Cass. 24 de julio de 2025, n.º 21136; sobre el plazo de diez años, véase también Cass. 3 de marzo de 2020, n.º 5740).

El Tribunal de Apelación, a este respecto, ha considerado precisamente su alcance decenal y su vigencia a partir del último de los contratos en cuya reiterada abusividad se basa la acción, por lo que debe rechazarse el motivo.

9. Por último, el tercer motivo denuncia la violación y la aplicación indebida de las normas sobre la cuantificación de la indemnización, en relación con el artículo 32, apartado 5, derogado, de la Ley n.º 183 de 2010, así como al artículo 28, apartados 2 y 3, del Decreto Legislativo n.º 81 de 2015, al artículo 53 de la ley n.º 312 de 1982, así como al art. 66, apartado 7, del CCNL scuola



1994/1997. En el motivo, dado que en el caso de espie

Se aplica el art. 28 del d. lgs. n. 81 de 2015 [D-ata ep u b n l i o c a n z i o n e 23/11/2025](#) el homólogo art. 32 de la ley n. 183 del 2010 - sostiene que, dadas las circunstancias previstas en el apartado 3 de dicha norma (así como el apartado 6 del citado artículo 32), no podía reconocerse la indemnización por un importe máximo de 12 mensualidades del salario global de hecho, debiéndose aplicar la indemnización con una reducción a la mitad del importe máximo.

9.1 La norma citada establece que *«en presencia de convenios colectivos que prevean la contratación, incluso por tiempo indefinido, de trabajadores ya empleados con contrato temporal en el marco de clasificaciones específicas, el límite máximo de la indemnización fijado en el apartado 2 se reduce a la mitad»*.

9.2 Sin embargo, no se dan las condiciones para la aplicación de dicha disposición.

Más allá del hecho de que, en el caso que nos ocupa, lo que se pone de manifiesto no es un procedimiento de estabilización llevado a cabo sobre la base de convenios colectivos (véase al respecto la sentencia del Tribunal Supremo n.º 15800, de 7 de junio de 2021), lo que importa es que la estabilización se produce sobre una base selectiva y evaluativa y no solo mediante el mero uso de listas de clasificación.

Esto independientemente del hecho de que la indemnización prevista en el artículo 32, apartado 5, citado (o en el artículo 28 citado), en caso de reiteración abusiva, es, según la conocida dinámica jurisprudencial (Cass., S.U., 5072/2016, cit.), un mero parámetro de referencia para la liquidación, al que no se extienden las demás disposiciones de dichas normas de referencia, y también independientemente del hecho de que, en todo caso, las modificaciones más recientes introducidas en el artículo 36 del Decreto Legislativo n.º 165 de 2001, y a las que se ha hecho referencia, han aumentado y no reducido la cuantía de la indemnización.

9.3 Por último, es claramente inadmisibles la referencia —con el fin de modular de forma diferente la cuantía de la indemnización— al régimen económico de los profesores de religión sin plaza fija.



El Tribunal territorial ha determinado la indemnización valorizando

parámetros (duración de la relación y dimensiones del datore dDiatlaapvu bobrliaoz)ione 23/11/2025

que son propios de la normativa de referencia y por lo tanto todo se traduce en una crítica a las dimensiones cuantitativas de la medida adoptada.

La proporcionalidad de la misma corresponde, en efecto, al juez de fondo, que, como se ha dicho, la ha llevado a cabo siguiendo los parámetros propios del caso concreto y, por lo tanto, el punto no puede ser objeto de revisión en el juicio de casación.

10. Por lo tanto, el recurso debe ser rechazado en su totalidad y las costas se regulan según la parte perdedora.

11. No se dan las condiciones previstas en el artículo 13, apartado 1 quater, del Decreto Presidencial

n.º 115 de 2002, ya que la norma no puede aplicarse a aquellas partes que, como las Administraciones del Estado, mediante el mecanismo de reserva de deuda, están institucionalmente exentas, por evaluación normativa de su calidad subjetiva, del pago material de la contribución (Cass. S.U., 8 de mayo de 2014, n.º 5955).

12. Por último, cabe expresar el siguiente principio, en relación con lo decidido en el primer motivo: *«En materia de empleo público y de profesores de religión católica en la escuela pública, no constituye una medida idónea para subsanar la ilegalidad derivada de la reiterada renovación abusiva de contratos temporales de sustitución celebrados con arreglo a las normas de la Ley n.º 186 de 2003, el procedimiento extraordinario y reservado de incorporación a la plantilla de titulares previsto en el artículo 1-bis, apartado 2, de la*

*Decreto ley n.º 126 de 2019, convertido con modificaciones en la ley n.º 159 de 2019 (modificado por el art. 47, apartado 9, del decreto ley n.º 36 de 2022, convertido con modificaciones en la ley n.º 79 de 2022, y posteriormente por el art. 20, apartado 6, del d.l.*

*n.º 75 de 2023, convertido con modificaciones en la ley n.º 112 de 2023), posteriormente aplicada mediante el Decreto Ministerial n.º 9 de 2024, ya que no se caracteriza por su automatismo, sino que consiste en una verificación selectiva, que se llevará a cabo mediante una prueba oral de naturaleza didáctico-metodológica, con*



*referencia también al uso didáctico de tecnologías y y conocimiento del idioma inglés, además de la evaluación de los títulos, mientras que tienen carácter reparador los procedimientos caracterizados por formas de selección blanda, entendiéndose por tales aquellos que, sin perjuicio del automatismo de la incorporación al puesto, prevén meras reglas de prioridad entre los candidatos, en función del tiempo, que en cualquier caso debe limitarse a un período reducido, necesario para la asignación del puesto».*

### **P.Q.M.**

El Tribunal rechaza el recurso y condena al recurrente al pago a la parte contraria de las costas del proceso de casación, que fija en 4 000,00 euros en concepto de honorarios, 200,00 euros en concepto de gastos, más los gastos generales, en un 15 %, y los accesorios legales, con desviación a favor del abogado Maurizio Riommi.

Así se decide en Roma, en la sala de deliberaciones de la Sección Laboral del Tribunal Supremo de Casación, el día 23 de septiembre de 2025.

El consejero redactor  
Roberto Bellè

La presidenta  
Adriana Doronzo

