

**La condición del profesorado de religión
como personal indefinido
de las Administraciones públicas.**

El carácter fijo de esta relación.

**Jurisprudencia.
La fijeza del profesorado
de religión.**

AMRC
SINDICAT DE DOCENTS LABORALS

Aviso legal y derechos de autor

© AMRC – Todos los derechos reservados.

Queda prohibida la reproducción, distribución, comunicación pública o transformación, total o parcial, de este informe titulado "Jurisprudencia frente a la fijeza del profesorado de religión", en cualquier forma o por cualquier medio, incluidos los electrónicos, mecánicos, reprográficos o de grabación, sin la autorización previa y expresa del titular de los derechos.

Este documento se encuentra protegido por la normativa vigente en materia de propiedad intelectual, en particular:

- *Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Propiedad Intelectual.*
- *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, respecto a la posible existencia de datos personales contenidos en el informe.*
- *Reglamento (UE) 2016/679 (RGPD), en lo relativo al tratamiento y difusión de información que pudiera incluir datos personales.*
- *Convenio de Berna para la Protección de las Obras Literarias y Artísticas, aplicable internacionalmente.*

Solo se permite el uso del contenido para fines estrictamente personales o internos del sindicato AMRC. Cualquier uso no autorizado podrá dar lugar a responsabilidades administrativas, civiles o penales conforme a la legislación vigente.

Introducción

El presente informe tiene por objeto analizar la evolución y situación actual de la relación jurídico-laboral del personal docente de religión católica que presta servicios en centros públicos docentes no universitarios en las Administraciones públicas del Estado español, con especial atención al contexto de Catalunya. Se fundamenta en el examen de la normativa legal y reglamentaria aplicable, así como en la jurisprudencia emanada de los tribunales estatales y europeos, a fin de determinar si su condición actual como personal laboral indefinido se ajusta a Derecho o si, por el contrario, deberían ser reconocidos como personal laboral fijo.

1. Antecedentes

La situación laboral del personal docente de religión católica, en la ordenación de la función pública posterior a la Constitución española de 1978, quedó encuadrada en la noción de «personal diverso sin clasificar» de la disposición adicional primera de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública. En el ámbito docente, en este colectivo, se encontraban el profesorado de educación física, el de enseñanza del hogar, el de educación cívico-social y política y el de formación religiosa.

El desarrollo reglamentario de la ley de la función pública, mediante el Real Decreto 1467/1988, de 2 de diciembre, sobre clasificación de personal diverso que presta servicios en centros públicos docentes no universitarios, incluyó a todo este profesorado en la categoría de cuerpos de funcionarios a extinguir, exceptuando «el profesorado de religión, que continuaría rigiéndose por las normas establecidas Enseñanza y Asuntos Culturales» (artículo 1).

Esta misma línea de excepcionalidad, en relación a la situación laboral con el personal docente encargado de la enseñanza de la religión, fue la adoptada por la Ley Orgánica 1/90, de 3 de octubre, de ordenación general de sistema educativo (LOGSE). Al amparo de esta ley, se establecieron los siguientes convenios colectivos:

- a) Orden de 9 de septiembre de 1993 que publica el Convenio sobre régimen económico de las personas encargadas de la enseñanza de la religión.
- b) Orden de 9 de abril de 1999 por la que se dispone la publicación del Convenio de 26 de febrero de 1999 sobre régimen económico-laboral de las personas que, no perteneciente a los cuerpos de funcionarios docentes, están encargadas de la enseñanza de la religión en los centros públicos de educación infantil, educación primaria y educación secundaria.

La potencial conflictividad social derivada de estos convenios, que seguían estableciendo el carácter precario y temporal de la relación laboral, ha dado lugar a una abundante jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, así como diferentes iniciativas parlamentarias, e incluso una huelga de hambre de algunos docentes.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en sentencias de 19 de junio de 1996 y 30 de abril de 1997, establece que la relación de profesorado de religión reúne los requisitos del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley de procedimiento laboral, en concreto las notas de voluntariedad, retribución y estar sometida a una organización de carácter empresarial.

El Tribunal Supremo consolida esta jurisprudencia en otras sentencias posteriores, relativas también al despido de docentes del área o asignatura de religión, que reconocen el carácter laboral de los servicios prestados por maestros y profesores de religión, donde el verdadero empleador, en todos los casos, es la Administración educativa. En esta línea, estas sentencias, van fijando el criterio seguido de la relación laboral en el sentido de que la división de la docencia en cursos escolares sólo afecta al alumnado y la relación académica con el centro, pero nunca el vínculo laboral de los docentes, que año tras año tendrán similares tareas a realizar como profesores de una u otra asignatura, materializando así, el único.

El artículo 93 de la Ley 50/1998 de Medidas fiscales, administrativas y sociales, mediante una modificación de la LOGSE, condenaba aún más a la precariedad al personal laboral docente de religión, a través de un contrato de duración determinada, sin posibilidad alguna de gozar de cierta estabilidad en su profesión.

A raíz de esta modificación normativa, el curso escolar 1999/2000, la tensión entre los docentes de religión, por un lado, y la Jerarquía eclesiástica y la Administración educativa, por otro, llegó a ser tan fuerte que derivó en una huelga de hambre, por parte de tres profesores de religión y un representante sindical entre los días 2 y 29 de noviembre de 1999.

Paralelamente al Congreso, el Grupo parlamentario de Convergència i Unió presentó una iniciativa para modificar la Ley 50/1998 para solucionar la precariedad laboral del colectivo. Sin embargo, la misma se retiró sin explicación. Posteriormente, el Grupo parlamentario del Partido Nacionalista Vasco presentó una iniciativa, en el mismo sentido, en el Senado. Todos los partidos votaron a favor de la misma, salvo el Partido Popular que, al disponer en esos momentos de mayoría absoluta en el Senado, evitó su tramitación.

Una situación similar, con una huelga de hambre de dos días, se vivió en Catalunya en junio de 2003 ante los recortes abusivos en las jornadas laborales de los docentes de secundaria por parte del Departament d'Educació.

2. La Ley Orgánica de Educación (LOE). El carácter indefinido de la relación laboral

La situación de precariedad de este colectivo docente se ha mantenido hasta la Ley orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE), (BOE. núm. 106, de 4 de mayo de 2006, pág.17158-17207), que en su disposición adicional tercera establece que:

1. Los profesores que impartan la enseñanza de las religiones deben cumplir los requisitos de titulación establecidos para las diferentes enseñanzas reguladas en esta Ley, así como los establecidos en los acuerdos suscritos entre el Estado Español y las diferentes confesiones religiosas.
2. Los profesores que, no pertenecientes a los cuerpos de funcionarios docentes, impartan la enseñanza de las religiones en los centros públicos lo harán en régimen de contratación laboral, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, con sus respectivas administraciones competentes. La regulación de su régimen laboral se realizará con la participación de los representantes del profesorado. Se accede al destino mediante criterios objetivos de igualdad, mérito y capacidad. Estos profesores percibirán las retribuciones que correspondan en el respectivo nivel educativo a los profesores interinos.

En cualquier caso, la propuesta para la docencia corresponderá a las entidades religiosas y se renovará automáticamente cada año. La determinación del contrato, a tiempo completo o a tiempo parcial según requieran las necesidades de los centros, corresponde a las administraciones competentes. La remoción, en su caso, se ajustará a derecho.

La LOE, en su disposición adicional tercera, proporciona estabilidad al colectivo docente de enseñanza de religión, dignificando su vínculo laboral, estableciendo su carácter de personal laboral indefinido, haciendo desaparecer la propuesta de renovación expresa anual por parte de las entidades religiosas. La renovación de esa propuesta pasa a ser automática. Seguidamente, añade que se accede a los destinos de acuerdo a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

En el desarrollo de esta disposición adicional tercera de la LOE, el Real Decreto 696/2007, de 1 de junio, por el que se regula la relación laboral de los profesores de religión prevista en la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de educación establece, en su artículo 4, que la contratación de profesorado de religión será por tiempo indefinido.

De esta forma, se acaba con la propuesta anual que realizaban los Obispos ante las autoridades correspondientes. Estas propuestas habían dado lugar a situaciones de arbitrariedad frente a la negativa de algunos Obispos a renovarlas por motivos de conductas estrictamente personales de los docentes, principalmente en casos de separación o divorcio. Estas situaciones generaron una variada jurisprudencia.

De acuerdo con el marco establecido por este Real Decreto 696/2007, una vez confeccionada la propuesta por un Obispo o representante de una entidad religiosa, ésta se entenderá renovada automáticamente cada curso, **posibilitando de esta forma una relación laboral indefinida con la Administración educativa.**

Debemos tener presente que la figura **del personal indefinido es una creación jurisprudencial del Tribunal Supremo** que se aplica cuando el TS ha visto una contratación temporal abusiva e incorrecta al personal interino de la función pública. En nuestro caso, sirvió en su día, para proteger al profesorado de religión ante la posible arbitrariedad por parte de las autoridades religiosas y de las administraciones educativas en la renovación anual de la propuesta para el correspondiente curso docente. **La contratación indefinida no es una modalidad de contratación recogida en el Estatuto de los trabajadores.**

Para finalizar podríamos decir que este decreto de 2007 no cumple, ni con la Directiva Europea, ni con el TJUE, ni con el Estatuto de los Trabajadores y está del todo obsoleto y fuera de la norma, en lo que se refiere a la terminología que utiliza de indefinida cuando debería ser fija. De la misma forma que el punto 4.2 se considera por distintas sentencias como **fraude de ley**, ya que un decreto de una ley orgánica no puede manifestar que las jornadas de un empleado público puedan pasar de tiempo completo a parcial.

3. La plaza definitiva del profesorado de religión

Este nuevo marco ha comportado, en la práctica, una equiparación muy grande de los docentes de religión con el resto de docentes del sistema educativo público. Al amparo de esta disposición, las Administraciones educativas han convocado varios concursos de movilidad y adjudicación, de acuerdo con los principios de mérito, igualdad y capacidad para consolidar las plazas en propiedad.

3.1.- El sistema de acceso. El concurso de méritos

El sistema de concurso de méritos, así como el de oposición y el de concurso-oposición, sirven para regular el acceso a los puestos de trabajo del sector público con vínculo laboral.

El artículo 61 de Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) establece en sus puntos 6 y 7 lo siguiente:

6. Los sistemas selectivos de funcionarios de carrera serán los de oposición y concurso que incluirán, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación.

Sólo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos.

Los sistemas selectivos de personal laboral fijo serán los de oposición, concurso-oposición, con las características establecidas en el apartado anterior, o concurso de valoración de méritos.

Las administraciones públicas pueden negociar las formas de colaboración que en el marco de los convenios colectivos fijen la actuación de las organizaciones sindicales en el desarrollo de los procesos selectivos.

Como puede observarse los tres sistemas se consideran habituales para el personal laboral, pero no para el personal funcionario, donde el sistema de concurso tiene un carácter excepcional, al requerir de una habilitación legal.

Las incorporaciones provisionales para atender vacantes y sustituciones se realizarán mediante bolsas públicas regidas por los mismos principios de mérito, igualdad y capacidad.

Según establece la sentencia del TS 38/2007, el personal laboral de religión no está obligado a pasar por un concurso oposición ya que los artículos 23.2 y 103.3 de la Constitución sólo hace referencia al estatuto de los funcionarios públicos y no al personal laboral.

El profesorado de religión de Catalunya ya pasó por tres concursos de méritos en 2012, 2014 y 2022.

Estos concursos de movilidad y adjudicación fueron convocados por resoluciones y con resultados de plazas con carácter definitivo en distintos DOGS. Normativamente sólo el empleado público fijo con destino definitivo es el que puede tener acceso a un concurso de movilidad.

El profesorado de religión es un colectivo que no sólo ocupa un puesto de trabajo, sino que tiene un destino marcado por una fijeza con permanencia en el tiempo. Esta fijeza viene dada por la plaza determinada, específica y estructural que ocupa y que ha sido ganada mediante un concurso de méritos/proceso selectivo.

Las sentencias de dos profesores de religión en Cataluña 108/2004 de 21 de marzo de 2024 y 99/2025 de 22 de abril de 2025 reconocen el carácter estructural de las plazas del profesorado de religión. El carácter estructural del que hablan estas sentencias no fue controvertido ni cuestionado y fue reconocido por parte de la Administración tal y como aparece en los hechos probados.

3.2.- La relación contractual con la Administración

La relación laboral de profesorado de religión es, pues, con la administración educativa, no con la autoridad eclesiástica. Esta cuestión ha sido perfilada por el Tribunal Constitucional en sus sentencias relativas al despido de docentes de religión por cuestiones relativas a su vida privada, donde se determina el papel de la **Administración educativa que es la que contrata**, y por tanto quien debe valorar la propuesta que realizan las entidades religiosas.

Estas dos sentencias son:

- a) STC 38/2007, de 15 de febrero de 2007, en relación a la participación de los órganos de la Iglesia católica en la apreciación de la idoneidad de los docentes para impartir la asignatura de religión católica.
- b) STC 51/2011, de 14 de abril, relativa al despido de una docente de religión, por falta de renovación de la idoneidad eclesiástica por parte de la Iglesia católica.

La Sentencia 38/2007, en su fundamento jurídico (FJ) número 9, recuerda el papel fundamental de la Administración educativa en el proceso de contratación de personal docente de religión en los centros públicos. En su FJ número 13, establece **la máxima equiparación entre el profesorado de religión y el resto de profesorado de los centros educativos, los cuales pueden desarrollar cargos de coordinación o pertenecer a los equipos directivos, sin poder ejercer las funciones de dirección reservadas a personal funcionario.** En este sentido, se indica:

No se puede negar que la contratación laboral constituya igualmente un método constitucionalmente válido de cumplimiento de los compromisos alcanzados con base en el precepto constitucional, siendo, por otra parte, claro que, por principio, constituye una opción que persigue conseguir la máxima equiparación posible en el estatuto jurídico económico de los profesores de religión en cuanto al resto de los profesores, sin perjuicio de sus singularidades específicas legales que como trabajadores tienen reconocidos en nuestro ordenamiento de forma irrenunciable, desde un criterio de máxima equiparación.

3.3.- La especialidad del profesorado de religión

Los puestos de trabajo de profesorado de religión figuran en las plantillas docentes que anualmente las Administraciones educativas publican en los correspondientes boletines oficiales.

La Orden de 11 de octubre de 1982 sobre Profesorado de Religión en los Centros de Enseñanzas Medias establecía, ya en tiempos de precariedad laboral, esta clara equiparación entre el profesorado de religión y el resto de profesorado. De su articulado, podemos destacar los siguientes puntos:

- La enseñanza de la religión contará con medios pedagógicos y didácticos iguales a aquellos con los que están dotadas las cátedras de las demás asignaturas fundamentales (artículo primero).
- Los profesores de religión tendrán que someterse al régimen general disciplinario de los centros, tanto en régimen de dedicación como en las demás actividades docentes y complementarias que se organicen para cada curso (artículo cuarto).
- Este profesorado no vendrá obligado a asumir dedicación exclusiva, pero no podrá contratarse sin un horario mínimo equivalente al número de horas que estén estipuladas o se estipulan como horario de dedicación mínima para el resto de profesorado (artículo quinto).
- **No existe incompatibilidad académica para la enseñanza de la religión y la enseñanza de otras disciplinas por el propio profesor, siempre que se cumplan las condiciones académicas pertinentes.** En este caso, el número de horas de enseñanza de religión puede ser complementado con horas de otras disciplinas hasta llegar a cualquiera de las dedicaciones normalmente establecidas (artículo sexto, párrafo primero).
- Los profesores de religión podrán asumir en los centros todas aquellas funciones que puedan corresponderles como miembros del claustro de profesores a todos los efectos según su dedicación y categoría académica y les sean encomendadas por la dirección de centro o autoridad competente (artículo sexto, párrafo segundo).

El profesorado de religión en las diferentes etapas educativas, en el ámbito de algunas **Administraciones educativas, como el de la Generalitat de Catalunya**, se encuentra, ya sea de forma expresa o tácita, en una situación muy similar a la descrita en la Orden de 11 de octubre de 1982:

- Las plantillas docentes anuales se establecen unas dotaciones horarias, que en la etapa de educación secundaria son idénticas a las demás especialidades didácticas. Y en la etapa de educación primaria responden a las dimensiones y características de los centros docentes.
- Este profesorado está integrado por completo en los claustros de los centros, asumiendo cargos directivos -a excepción del de director-, de coordinación o de tutoría; y participante, de acuerdo con su formación académica, en la impartición de otras materias o en el desarrollo de otras actividades complementarias, según el ciclo o departamento didáctico al que esté adscrito, exactamente igual que el resto de sus compañeros docentes especialistas.

4. La figura del personal laboral indefinido

Con el paso del tiempo y como ya se ha señalado anteriormente, la figura del personal laboral indefinido ha sido utilizada por la jurisprudencia para poner fin a las irregularidades en la contratación administrativa temporal. Esta línea ha sido reforzada después de la Directiva comunitaria 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, UNICE y CEEP sobre el trabajo de duración determinada. Concretamente por la cláusula cuarta (principio de no discriminación) y la cláusula quinta (medidas destinadas a evitar la utilización abusiva de los contratos temporales).

La cláusula quinta obliga a los Estados miembros a adoptar todas o alguna de las tres medidas siguientes para evitar el uso abusivo o sucesivo de contratos temporales:

- a) Razones objetivas que justifiquen la renovación de estos contratos o relaciones laborales.
- b) Fijación de una duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada.
- c) Establecer el número máximo de renovaciones de estos contratos o relaciones laborales.

La crisis económica que sufrimos entre 2008 y 2015 supuso un abuso de la contratación temporal. Ante esta situación, el Tribunal Supremo abrió una vía para erradicar el uso abusivo de los contratos de interinidad, modificando su jurisprudencia, por lo que con la aplicación del artículo 70 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) **declaró que tres años es el plazo límite para que una administración proceda a la cobertura definitiva de las plazas vacantes mediante el correspondiente proceso selectivo** (sentencia de la Sala del Social de 14 de octubre de 2014)..

En esta línea jurisprudencial se concreta que un indefinido no fijo sólo puede ser destituido en dos supuestos, que son, por un lado, la amortización y por otro, la cobertura definitiva de la plaza que ocupa. En el primer caso el profesorado de religión es recolocado y en el segundo caso es inimaginable que se dé esta situación.

En la misma línea, debe garantizarse el derecho del indefinido no fijo a poder obtener en propiedad la plaza que ha estado cubriendo, pues de lo contrario no habría una sanción suficientemente efectiva contra la conducta fraudulenta de la Administración en los términos establecidos por la Directiva 1999/70, de modo que ésta no alcanzaría su efecto útil.

5. La voluntat administrativa de acabar con la precariedad laboral

La precariedad laboral de los empleados públicos ha merecido la atención del Parlament de Catalunya mediante la Moción 89/XII sobre la precariedad laboral, aprobada en el pleno en la sesión del 30 de mayo de 2019. En esta moción, se establece la posibilidad de regular el concurso de méritos para el acceso a la función laboral en unos supuestos determinados por combate

Empleo público

1. El Parlament de Catalunya insta al Gobierno a:

a) aprobar durante el año 2019 un decreto ley para que, en aplicación del artículo 61.6 del Estatuto básico del empleado público, los procesos de selección de empleo público reserven, como medida excepcional, plazas destinadas a la estabilización y la consolidación de empleo temporal de los trabajadores de mayor edad y mayor antigüedad. La determinación de los criterios de edad y antigüedad debe realizarse en la Mesa General de la Función Pública.

b) Incorporar a todos los procesos de selección de empleo público de los criterios a que se refiere la disposición transitoria cuarta del Estatuto básico del empleado público en lo que se refiere a convocatorias de consolidación de empleo para puestos o plazas de carácter estructural de personal interino o temporal anterior a 2005.

(...)

Esta moción no contempla explícitamente al profesorado de religión, aunque debería serle totalmente aplicable por la precariedad de su relación laboral desde 1978.

La consolidación de una plaza es un instrumento jurídico de afianzamiento organizativo, un proceso de fijeza con un nexo jurídico entre sólo dos partes: el empleado público y la administración. **Una plaza nunca puede estar unida a un aspecto de temporalidad, sino de fijeza. La plaza nos evoca fijeza y estabilidad.**

El sindicato AMRC presentó una demanda judicial puesto que la Función Pública de la Generalitat de Catalunya no permitió participar en los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/21 al profesorado de religión. Se obtuvo una sentencia favorable (108/2024 del Juzgado de lo Social nº 31 de Barcelona con fecha 21 de marzo de 2024) donde se reconocía a un profesor de religión temporal del Departamento de Educación que las plazas que ha estado ocupando tienen carácter estructural y que debería haber podido participar en los procesos de estabilización convocados por el Departamento de Educación para el personal laboral de la Generalitat de Catalunya. Ahora esa sentencia que ha sido recurrida ha sido favorable en el TSJC de Barcelona. Recientemente hay una segunda sentencia firme en el mismo sentido (Juzgado Social 4 de Tarragona, 99/2025 con fecha 22 de abril de 2025).

El hecho de que este colectivo no fuese incorporado a los procesos de estabilización que se realizaron en Catalunya para todo el personal laboral y funcionario **llevó al sindicato AMRC a pedir al Parlament de Catalunya una PR para estabilizar y pedir la fijeza para todo el personal laboral** que no fue estabilizado (el profesorado de religión y el profesorado integrado en centros públicos). La PR fue presentada en el Pleno del Parlament Sesión núm. 55.3/29 de junio de 2023 por el grupo Junts X Cat.

El resultado de la votación fue:

Votos a favor: 85. Junts - Comuns - CUP - PSC - PP

Votos en contra 32 ERC

Abstenciones 10 VOX

La propuesta no salió adelante por la negativa de la conselleria de ERC.

6. El profesorado de religión: ¿Es fijo o es indefinido? ¿Qué dice la normativa Europea?

6.1 La sentencia del Tribunal Europeo profesorado de religión de Nápoles del 13/01/22

Los demandantes de esa sentencia son profesores de religión de Nápoles que tenían una contratación temporal abusiva. La sentencia dictada por la Sala Segunda del TJUE el 13 de enero de 2022, 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”, ya ambos deberá responder el TJUE. El tribunal concluye que la cláusula 5 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido 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 otra medida efectiva en el ordenamiento jurídico.

Esta Sala va recordando la singularidad del régimen jurídico que estas relaciones de trabajo tienen al estar dotadas de unas reglas específicas y exclusivas que se ha venido manifestando en el tratamiento que se ha dado a las diferentes cuestiones que se han llevado ante esta Sala. Así lo refiere la STS de 13 de julio de 2020, rec. 155/2018 en la que se exponen diferentes debates resueltos y refiere como una de las pretensiones que se formulaba la relativa a la calificación en fraude de ley en la conversión de contratos a jornadas completa en jornadas parciales, negando que en este caso, a los profesores de religión católica se les pueda aplicar la doctrina sobre la condición de trabajadores indefinidos no fijos.

Esta sentencia reconoce el carácter indefinido (fijo) del profesorado de religión con abuso de temporalidad. La renovación de la propuesta del delegado diocesano reconoce la sentencia, no es causa objetiva para que este profesorado no pueda estar regulado por la cláusula 5 del Acuerdo Marco de la DE 199/70.

6.2 Sentencia del Tribunal Europeo (Sala Sexta) 22/02/24.

A continuación presentamos un resumen de las consideraciones que hace esta sentencia en cuanto a la figura del “indefinido no fijo”:

1. Las cláusulas 2 y 3 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, deben interpretarse en el sentido de que **un trabajador indefinido no fijo debe considerarse un trabajador con contrato de duración determinada, a efectos del citado Acuerdo Marco, y, por tanto, está comprendido en el ámbito de aplicación de este último.**
2. La cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que la expresión «utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada», que figura en esta disposición, comprende una situación en la que, al no haber convocado la Administración en cuestión, en el plazo establecido, un proceso selectivo para la cobertura definitiva de la plaza ocupada este trabajador con esta Administración ha sido prorrogado.
3. La cláusula 5, apartado 1, letras a) a c), del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido que se opone a una normativa nacional que no prevé ninguna de las medidas contempladas en esta disposición ni «medida legal equivalente» alguna, a efectos de ésta, **para evitar utilización abusiva de contratos indefinidos.**

4. La cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido que se opone a una normativa nacional que establece **el pago de una indemnización tasada, igual a veinte días de salario por cada año trabajado, con el límite de una anualidad.**
5. La cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que se opone a unas disposiciones nacionales según las cuales las «actuaciones irregulares» darán lugar a la exigencia de **responsabilidades a las Administraciones Públicas** de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas», cuando no garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas conforme a la citada cláusula.
6. La cláusula 5 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido que se opone a una normativa nacional que establece la convocatoria de **procesos de consolidación de la ocupación temporal mediante convocatorias públicas para la cobertura de las plazas ocupadas por trabajadores temporales, entre ellos los trabajadores indefinidos no fijos**, cuando esta convocatoria es independiente de cualquier consideración relativa a cualquier consideración relativa.
7. La cláusula 5 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que, careciendo de medidas adecuadas en el Derecho nacional para prevenir y, en su caso, sancionar, con arreglo a esta cláusula 5, los abusos derivados de la utilización sucesiva de contratos temporales, **incluidos los contratos indefinidos no fijos prorrogados sucesivamente, la conversión de estos contratos temporales en contratos fijos puede constituir tal medida.**

De acuerdo con las cláusulas expuestas, el profesorado de religión indefinido no fijo será considerado como un trabajador temporal en abuso con derecho a una indemnización. Sólo la fijeza puede ser el elemento reparador de ese abuso.

7. Normativa estatal

El régimen jurídico de personal laboral indefinido plantea lagunas o posibles contradicciones en nuestro ordenamiento jurídico. El artículo 8 del EBEP clasifica al personal laboral en tres categorías: fijo, por tiempo indefinido y temporal. Esta tipificación en tres categorías de personal laboral lleva a cuestionarnos qué diferencias existen entre el personal fijo y el indefinido dado el silencio normativo. En el ámbito doctrinal, tres opciones interpretativas se han apuntado:

- La primera de ellas se basa en las modificaciones en el Proyecto de Estatuto de la Función Pública, en el que se diferenciaba sólo entre personal fijo y temporal. Posteriormente enmiendas a este proyecto incorporaron el término “personal indefinido” justificándose en la inclusión de los profesores de religión, según la Disposición adicional tercera de la LOE; de modo que sólo a éstos se referiría el adjetivo de indefinidos.
- Una segunda opción parte de la intención legislativa de crear una nueva categoría específica en la que se incorporaron un conjunto de situaciones laborales a delimitar.
- Una tercera interpretación recoge la doctrina jurisprudencial que creaba, dado el abuso en la contratación administrativa temporal, la figura del “indefinido no fijo de plantilla”. En ésta se circunscriben aquellos casos que, por incumplimientos especialmente calificados de la Administración pública, los trabajadores adquieren la condición de indefinidos, aunque no la de fijos, por no haber accedido a un empleo público de acuerdo con los principios constitucionalmente establecidos de igualdad, mérito, y capacidad, debiendo la Administración de regularizar esta situación mediante la misma. **Como hemos señalado antes esta situación en la administración pública de indefinido no fijo, sólo se da por resolución judicial.**

En el EBEP no encontramos más referencias al personal laboral indefinido, que tampoco abundan en el Estatuto de los Trabajadores.

El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 15.5, establece que los trabajadores que hayan sido contratados por un período superior a veinticuatro meses, con o sin interrupción de la continuidad, para el mismo o un trabajo diferente con la misma empresa o grupo de empresas, en virtud de dos o más contratos temporales, ya sea directamente o a través de agencias de trabajo temporal, en virtud de contratos de duración determinada iguales o diferentes, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

El Real Decreto 696/2007, de 1 de junio, por el que se regula la relación laboral de los profesores de religión previstos en la Disposición Adicional Tercera de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en su artículo 4.1 establece que el empleo de los profesores de religión será por tiempo indefinido, Salvo en los casos de sustitución del titular de la relación laboral, que se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Este Real Decreto, en su artículo 7, letra b), establece que el contrato de trabajo se extinguirá por la revocación legal de la acreditación o idoneidad para impartir clases de religión por parte de la confesión religiosa que la concedió.

Esta situación, a la luz de las SSTC 38/2007 y 51/2011, como ya se ha señalado anteriormente, solo puede basarse en razones objetivas relacionadas con la aptitud pedagógica, muy similares a las causas reguladas por el ordenamiento jurídico para la pérdida de la condición de funcionario.

A este respecto, no debemos olvidar, en relación con los derechos fundamentales y las libertades públicas de los que disfrutamos como ciudadanos, la cláusula establecida en el artículo 10.2 de la Constitución española de 1978 (BOE n.º 311, de 29 de diciembre de 1978), que establece que las disposiciones relativas a los derechos y libertades fundamentales reconocidos por la Constitución se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados.

Por último y como último escalón de toda la normativa estatal expuesta: Constitución, Estatuto de los Trabajadores, TREBEP y Real Decreto, **el profesorado de religión de Catalunya está dentro del VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Generalidad de Catalunya. En aplicación del convenio y una vez justificado que este personal indefinido con destino definitivo ocupa plazas estructurales y ha pasado por diferentes concursos de movilidad y adjudicación, podemos afirmar que este personal debe ser considerado personal laboral fijo.**

El panorama hasta aquí descrito nos permite afirmar que la situación laboral del profesorado de religión no se ha tratado de forma plena desde los orígenes de nuestra democracia parlamentaria, comportando que sea el único cuerpo de empleados de la Administración pública expuesto a una precariedad laboral innecesaria, cuando su carácter fijo parece incuestionable a la luz del ordenamiento jurídico.

Consideraciones finales y conclusiones del carácter fijo del profesorado de religión, teniendo como referencia las distintas normativas europeas, estatales y autonómicas.

Directiva Europea. Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE)

- Según la sentencia de 22 de febrero de 2024 un indefinido no fijo no deja de ser un temporal y debe ser considerado como tal, ya que queda a la espera de que su plaza sea ocupada o amortizada. El personal de religión indefinido con destino definitivo no puede considerarse como personal temporal puesto que su plaza tiene carácter de propiedad/definitiva y ha sido publicada en el DOGC.
- Si, por el contrario, aceptamos que el personal indefinido de religión es temporal, estamos frente a un abuso de temporalidad, según la Directiva Europea, patentando en la cláusula 4 y 5 del Acuerdo Marco. Si aceptamos la consideración de temporal deberíamos reparar el daño ocasionado con la fijeza y/o indemnización.

La sentencia del TJUE del profesorado de religión de Nápoles deja claro que la posible renovación de la propuesta del delegado diocesano no es impedimento para hacer fijo al profesorado y así queda ratificado.

Constitución Española.

No es necesario destacar los artículos que se refieren a la no discriminación y el trato entre iguales (derechos fundamentales). Destacaremos aspectos que podrían cuestionar la fijeza de este colectivo.

- La sentencia del TC 38/2007 especifica que no es necesario aplicar los artículos 23.2 y 103.3 de la Constitución al personal laboral, es decir, el profesorado de religión no debe pasar por un concurso oposición para alcanzar la condición de fijo. Estos artículos sólo son de aplicación en el cuerpo de funcionarios.
- Esta misma sentencia también da respuesta a que se pueda cuestionar el hecho de la necesidad de una propuesta por parte de la Iglesia y dice claramente que una vez superado éste que es considerado un mérito, la competencia contractual es de la Administración Pública, reconociendo así que es un trabajador público al servicio de la administración.

Ley Orgánica de Educación (LOE). Estatuto de los trabajadores. TREBEP.

VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Generalitat de Catalunya.

- El Real Decreto 696/2007 deja muy claro en su preámbulo que la contratación de este profesorado debe ser acorde con la DE 1999/70 y el Estatuto de los trabajadores.
- De la misma forma este decreto concreta que la contratación del colectivo se hace con las diferentes administraciones y se negocia con los representantes de los trabajadores. En nuestro caso, es la Generalitat de Catalunya con los representantes sindicales quienes negocian la contratación de este profesorado.
- El VI Convenio Colectivo reconoce que todo el personal que tiene derecho a un concurso de movilidad debe tener la condición de fijo. El profesorado de Religión indefinido ha participado en distintos concursos de movilidad.

El profesorado de religión no puede ser considerado personal indefinido no fijo porque ocupa plazas definitivas que no serán amortizadas ni ocupadas (DE 1999/70. TJUE). Por eso debe ser considerado FIJO.

El carácter fijo de un empleado público está determinado en el momento en que ocupa una plaza estructural que ha sido adjudicada por un proceso selectivo/concurso de méritos. Las plazas definitivas del profesorado de religión indefinido en Catalunya son estructurales y han sido publicadas en el DOGC de acuerdo con los principios de la Constitución española, el Estatuto de los trabajadores, la LOE y el VI Convenio Colectivo de la Generalitat de Catalunya, por lo que son de carácter FIJO.

Sólo queda que las administraciones competentes que defienden a los trabajadores quieran reconocer, en consonancia con las directrices de la Unión Europea y de las diferentes normativas estatales y autonómicas, la condición de fijo también para el profesorado de religión, empleado público a todos los efectos. Es de justicia en un estado social y democrático de derecho.

