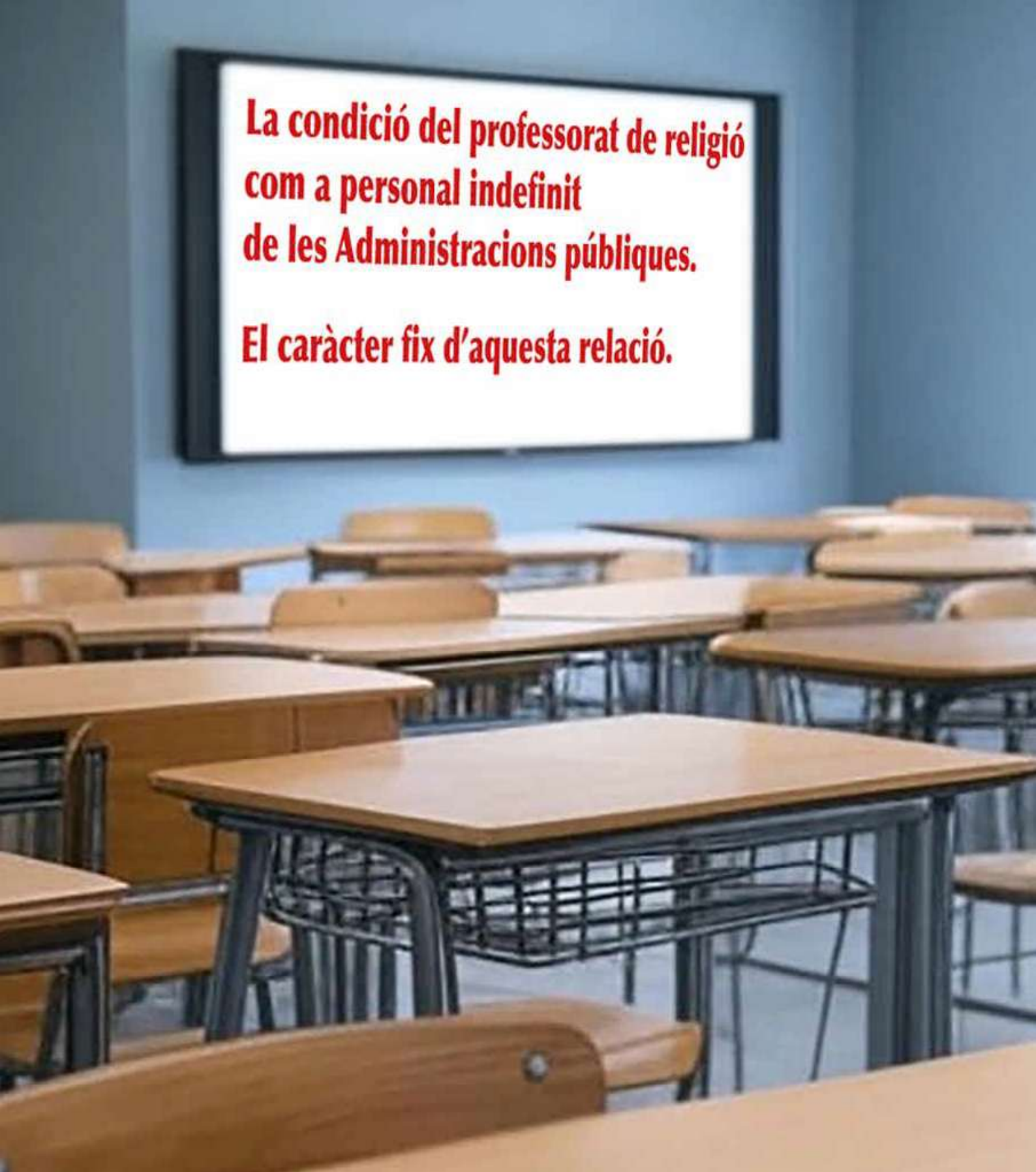




**La condició del professorat de religió
com a personal indefinit
de les Administracions públiques.**

El caràcter fix d'aquesta relació.

**Jurisprudència
vers la fixesa
del professorat
de religió**

AMRC
SINDICAT DE DOCENTS LABORALS

Avís legal i drets d'autor

© AMRC – Tots els drets reservats.

Queda prohibida la reproducció, distribució, comunicació pública o transformació, total o parcial, d'aquest informe titulat "Jurisprudència davant de la fixesa del professorat de religió", en qualsevol forma o per qualsevol mitjà, inclosos els electrònics, mecànics, reprogràfics o d'enregistrament, sense l'autorització prèvia i expressa del titular dels drets.

Aquest document està protegit per la normativa vigent en matèria de propietat intel·lectual, en particular:

- *Reial Decret Legislatiu 1/1996, de 12 d'abril, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de Propietat Intel·lectual.*
- *Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals, respecte a la possible existència de dades personals contingudes a l'informe.*
- *Reglament (UE) 2016/679 (RGPD), quant al tractament i la difusió d'informació que pogués incloure dades personals.*
- *Conveni de Berna per a la Protecció de les Obres Literàries i Artístiques, aplicable internacionalment.*

Només es permet l'ús del contingut per a fins estrictament personals o interns del sindicat AMRC. Qualsevol ús no autoritzat pot donar lloc a responsabilitats administratives, civils o penals d'acord amb la legislació vigent.

Introducció

El present informe té per objecte analitzar l'evolució i la situació actual de la relació jurídic-laboral del personal docent de religió catòlica que presta serveis en centres públics docents no universitaris a les Administracions públiques de l'Estat espanyol, amb especial atenció al context de Catalunya. Es fonamenta en l'examen de la normativa legal i reglamentària aplicable, així com en la jurisprudència emanada dels tribunals estatals i europeus, per tal de determinar si la seva condició actual com a personal laboral indefinit s'ajusta a Dret o si, per contra, haurien de ser reconeguts com a personal laboral fix.

1. Antecedents

La situació laboral del personal docent de religió catòlica, en l'ordenació de la funció pública posterior a la Constitució espanyola de 1978, va quedar enquadrada en la noció de «personal divers sense classificar» de la disposició addicional primera de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública (BOE núm. 185, de 3 d'agost de 1984, pàg. 22629-22650). En l'àmbit docent, en aquest col·lectiu, es trobaven el professorat d'educació física, el d'ensenyament de la llar, el d'educació cívica-social i política i el de formació religiosa.

El desenvolupament reglamentari de la llei de la funció pública, mitjançant el Reial Decret 1467/1988, de 2 de desembre, sobre classificació de personal divers que presta serveis en centres públics docents no universitaris (BOE núm. 294, de 8 de desembre de 1988, pàg. 34683-34684), va incloure a tot aquest professorat en la categoria de cossos de funcionaris a extingir, exceptuant «el professorat de religió, que continuaria regint-se per les normes establertes en virtut del vigent Acord entre Estat espanyol i la Santa Seu sobre Ensenyament i Assumptes Culturals» (article 1).

Aquesta mateixa línia d'excepcionalitat, en relació amb la situació laboral amb el personal docent encarregat de l'ensenyament de la religió, va ser l'adoptada per la Llei Orgànica 1/90, de 3 d'octubre, d'ordenació general de sistema educatiu (LOGSE) (BOE núm. 238, de 4 d'octubre de 1990, pàg. 28927-28942). A l'empara d'aquesta llei, es van establir els següents convenis col·lectius:

- a) Ordre de 9 de setembre de 1993 que publica el Conveni sobre règim econòmic de les persones encarregades de l'ensenyament de la religió (BOE núm. 219, de 13 de setembre de 1993, pàg. 26902-26903).
- b) Ordre de 9 d'abril de 1999 per la qual es disposa la publicació del Conveni de 26 de febrer de 1999 sobre règim econòmic-laboral de les persones que, no pertanyent als cossos de funcionaris docents, estan encarregades de l'ensenyament de la religió en els centres públics d'educació infantil, d'educació primària i d'educació secundària (BOE núm. 94, de 20 d'abril de 1999, pàg. 14703-14704).

La potencial conflictivitat social derivada d'aquests convenis, que continuaven establint el caràcter precari i temporal de la relació laboral, ha donat lloc a una abundant jurisprudència de la Sala Social del Tribunal Suprem, així com diferents iniciatives parlamentàries, i fins i tot una vaga de fam d'alguns docents.

La Sala del Social del Tribunal Suprem, en sentències de 19 de juny de 1996 i 30 d'abril de 1997, estableix que la relació de professorat de religió reuneix els requisits de l'Estatut dels Treballadors i de la Llei de procediment laboral, en concret les notes de voluntarietat, retribució i estar sotmesa a una organització de caràcter empresarial.

El Tribunal Suprem consolida aquesta jurisprudència en altres sentències posteriors, relatives també a l'acomiadament de docents de l'àrea o assignatura de religió, que reconeixen el caràcter laboral dels serveis prestats pels mestres i professors de religió, on el veritable ocupador, en tots els casos, és l'Administració educativa -en els casos de les sentències citades el Ministeri d'Educació i Ciència-. En aquesta línia, aquestes sentències, van fixant el criteri seguit de la relació laboral en el sentit que la divisió de la docència en cursos escolars només afecta l'alumnat i la relació acadèmica amb el centre, però mai el vincle laboral dels docents, que any rere any tindran similars tasques a realitzar com a professors d'una o d'una altra assignatura, materialitzant així, l'únic objectiu de l'empresa que es dedica a l'ensenyament.

L'article 93 de la Llei 50/1998 de Mesures fiscals, administratives i socials (BOE núm. 313, de 31 de desembre de 1998, pàg. 44412-44495), mitjançant una modificació de la LOGSE, condemnava encara més a la precarietat al personal laboral docent de religió, a través d'un contracte de durada determinada, sense cap possibilitat de gaudir d'una certa estabilitat en la seva professió.

Arran d'aquesta modificació normativa, el curs escolar 1999/2000, la tensió entre els docents de religió, d'una banda, i la Jerarquia eclesiàstica i l'Administració educativa, de l'altra, va arribar a ser tan forta que va derivar en una vaga de fam, per part de tres professors de religió i un representant sindical entre els dies 2 i 29 de novembre de 1999.

Paral·lelament al Congrés, el Grup parlamentari de Convergència i Unió va presentar una iniciativa per modificar la Llei 50/1998 per solucionar la precarietat laboral del col·lectiu. No obstant això, la mateixa es va retirar sense explicació. Posteriorment, el Grup parlamentari del Partit Nacionalista Basc va presentar una iniciativa, en el mateix sentit, al Senat. Tots els partits van votar a favor de la mateixa, excepte el Partit Popular que, en disposar en aquells moments de majoria absoluta al Senat, va evitar la seva tramitació.

Una situació similar, amb una vaga de fam de dos dies, es va viure a Catalunya el juny de 2003 davant les retallades abusives en les jornades laborals dels docents de secundària per part del Departament d'Educació.

2. La Llei Orgànica d'Educació (LOE). El caràcter indefinit de la relació laboral

La situació de precarietat d'aquest col·lectiu docent s'ha mantingut fins a la Llei orgànica 2/2006, de 3 de maig, d'Educació (LOE) (BOE. núm. 106, de 4 de maig de 2006, pàg.17158-17207), que en la seva disposició addicional tercera estableix que:

1. Els professors que imparteixin l'ensenyament de les religions han de complir els requisits de titulació establerts per als diferents ensenyaments que regula aquesta Llei, així com els establerts en els acords subscrits entre l'Estat Espanyol i les diferents confessions religioses.
2. Els professors que, no pertanyent als cossos de funcionaris docents, imparteixin l'ensenyament de les religions en els centres públics ho faran en règim de contractació laboral, **de conformitat amb l'Estatut dels Treballadors, amb les respectives administracions competents. La regulació del seu règim laboral es farà amb la participació dels representants del professorat. S'accedirà a la destinació mitjançant criteris objectius d'igualtat, mèrit i capacitat.** Aquests professors percebran les retribucions que corresponguin en el respectiu nivell educatiu als professors interins.

En tot cas, la proposta per a la docència correspondrà a les entitats religioses i es renovarà automàticament cada any. La determinació del contracte, a temps complet o a temps parcial segons que requereixin les necessitats dels centres, correspon a les administracions competents. La remoció, si escau, s'ajustarà a dret.

La LOE, en la seva disposició addicional tercera, proporciona estabilitat al col·lectiu docent d'ensenyament de religió, dignificant el seu vincle laboral, establint el seu caràcter de personal laboral indefinit, i fent desaparèixer la proposta de renovació expressa anual per part de les entitats religioses. La renovació d'aquesta proposta passa a ser automàtica. Seguidament, afegeix que **s'accedeix a les destinacions d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat.**

En el desenvolupament d'aquesta disposició addicional tercera de la LOE, el Reial Decret 696/2007, d'1 de juny, pel qual es regula la relació laboral dels professors de religió prevista a la disposició addicional tercera de la Llei Orgànica 2/2006, de 3 de maig, d'educació (BOE núm. 138, de 9 de juny de 2007, pàg. 25268-25271) estableix, en el seu article 4, que la contractació de professorat de religió serà per temps indefinit.

D'aquesta manera, s'acaba amb la proposta anual que realitzaven els Bisbats davant les autoritats corresponents. Aquestes propostes havien donat lloc a situacions d'arbitrarietat davant la negativa d'alguns Bisbats a renovar-les per motius de conductes estrictament personals dels docents, principalment en casos de separació o divorci. Aquestes situacions van generar una variada jurisprudència.

D'acord amb el marc establert per aquest Reial Decret 696/2007, un cop confeccionada la proposta per un Bisbat o representant d'una entitat religiosa, aquesta s'entendrà renovada automàticament cada curs, **possibilitant d'aquesta manera una relació laboral indefinida amb l'Administració educativa.**

Hem de tenir present que la figura **del personal indefinit és una creació jurisprudencial del Tribunal Suprem** que s'aplica quan el TS ha vist una contractació temporal abusiva i incorrecta al personal interí de la funció pública. En el nostre cas, va servir en el seu moment, per protegir el professorat de religió davant la possible arbitrarietat per part de les autoritats religioses i de les administracions educatives en la renovació anual de la proposta per al curs docent corresponent. **La contractació indefinida no és una modalitat de contractació recollida en l'Estatut dels treballadors.**

Per finalitzar podíem dir que aquest decret del 2007 no compleix, ni amb la Directiva Europea, ni amb el TJUE, ni amb l'Estatut dels Treballadors i està del tot obsolet i fora de la norma, pel que fa a la terminologia que utilitza d'indefinida quan hauria de ser fixa. De la mateixa manera que el punt 4.2 es considerat per diferents sentències com a **frau de llei**, ja que un decret d'una llei orgànica no pot manifestar que les jornades d'un empleat públic puguin passar de temps complert a parcial.

3. La plaça definitiva del professorat de religió

Aquest nou marc ha comportat, a la pràctica, una equiparació molt gran dels docents de religió amb la resta de docents del sistema educatiu públic. A l'empara d'aquesta disposició, les Administracions educatives han anat convocant diversos concursos de mobilitat i adjudicació, d'acord amb els principis de mèrit, igualtat i capacitat per a consolidar les places en propietat.

3.1.- El sistema d'accés. El concurs de mèrits

El sistema de concurs de mèrits, com també el d'oposició i el de concurs-oposició, serveixen per regular l'accés als llocs de treball de sector públic amb vincle laboral.

L'article 61 de Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP) estableix en els seus punts 6 i 7 (BOE núm. 261, de 31 d'octubre de 2015) el següent:

6. els sistemes selectius de funcionaris de carrera seran els d'oposició i concurs que inclouran, en tot cas, una o diverses proves per determinar la capacitat dels aspirants i establir l'ordre de prelatió.

Només en virtut de llei es pot aplicar, amb caràcter excepcional, el sistema de concurs que consistirà únicament en la valoració de mèrits.

7. Els sistemes selectius de personal laboral fix seran els d'oposició, concurs-oposició, amb les característiques establertes en l'apartat anterior, o concurs de valoració de mèrits.

Les administracions públiques poden negociar les formes de col·laboració que en el marc dels convenis col·lectius fixin l'actuació de les organitzacions sindicals en el desenvolupament dels processos selectius.

Com es pot observar els tres sistemes es consideren habituals per al personal laboral, però no per al personal funcionari, on el sistema de concurs té un caràcter excepcional, en requerir d'una habilitació legal.

Les incorporacions provisionals per atendre vacants i substitucions es fan mitjançant borses públiques regides pels mateixos principis de mèrit, igualtat i capacitat.

Segons estableix la sentència del TS 38/2007 el personal laboral de religió no està obligat a passar per un concurs oposició ja que els articles 23.2 i 103.3 de la Constitució només fa referència a l'estatut dels funcionaris públics i no al personal laboral.

El professorat de religió de Catalunya ja va passar per tres concursos de mèrits l'any 2012, 2014 i 2022.

Aquests concursos de mobilitat i adjudicació van ser convocats per resolucions i amb resultats de places amb caràcter definitiu en diferents DOGS. Normativament només l'empleat públic fix amb destinació definitiva és el que pot tenir accés a un concurs de mobilitat.

El professorat de religió és un col·lectiu que no només ocupa un lloc de treball, sinó que té un destí marcat per una fixesa amb permanència en el temps. Aquesta fixesa ve donada per la plaça determinada, específica i estructural que ocupa i que ha estat guanyada mitjançant un concurs de mèrits/procés selectiu.

Les sentències de dos professors de religió a Catalunya 108/2004 del 21 de març de 2024 i 99/2025 del 22 d'abril de 2025 reconeixen el caràcter estructural de les places del professorat de religió. El caràcter estructural del qual parla aquestes sentències no va ser controvertit ni qüestionat i va estar reconegut per part de l'Administració tal i com surt als fets provats.

3.2.- La relació contractual amb l'Administració

La relació laboral de professorat de religió és, doncs, amb l'Administració educativa, no amb l'autoritat eclesiàstica. Aquesta qüestió ha estat perfilada pel Tribunal Constitucional en les seves sentències relatives a l'acomiadament de docents de religió per qüestions relatives a la seva vida privada, on es determina el paper de **l'Administració educativa que és la que contracta**, i per tant qui ha de valorar la proposta que realitzen les entitats religioses.

Aquestes dues sentències són:

- a) STC 38/2007, de 15 de febrer de 2007, en relació amb la participació dels òrgans de l'Església catòlica en l'apreciació de la idoneïtat dels docents per a impartir l'assignatura de religió catòlica (BOE Sec . TC. núm. 63, de 14 de març de 2007, pàg. 90-104).
- b) STC 51/2011, de 14 d'abril, relativa a l'acomiadament d'una docent de religió, per falta de renovació de la idoneïtat eclesiàstica per part de l'Església catòlica (BOE Sec. TC. núm. 111, de 10 de maig de 2011, pàg. 97-121).

La Sentència 38/2007, en el seu fonament jurídic (FJ) número 9, recorda el paper fonamental de l'Administració educativa en el procés de contractació de personal docent de religió en els centres públics. En el seu FJ número 13, estableix la **màxima equiparació entre el professorat de religió i la resta de professorat dels centres** educatius, **els quals poden desenvolupar càrrecs de coordinació o pertànyer als equips directius, sense poder exercir les funcions de direcció reservades a personal funcionari.** En aquest sentit, s'indica:

No es pot negar que la contractació laboral constitueixi igualment un mètode constitucionalment vàlid de compliment dels compromisos assolits amb base en el precepte constitucional, sent, d'altra banda, clar que, per principi, constitueix una opció que persegueix aconseguir la màxima equiparació possible en l'estatut jurídic econòmic dels professors de religió pel que fa a la resta dels professors, sense perjudici de les seves singularitats específiques (...) els professors de religió per la seva part gaudiran dels drets fonamentals i legals que com a treballadors tenen reconeguts en el nostre ordenament de manera irrenunciable, des d'un criteri de màxima equiparació.

3.3.- L'especialitat del professorat de religió

Els llocs de treball de professorat de religió figuren en les plantilles docents que anualment les Administracions educatives publiquen en els corresponents butlletins oficials.

L'Ordre d'11 d'octubre de 1982 sobre Professorat de Religió en els Centres d'Ensenyaments Mitjans (BOE núm. 248, de 16 d'octubre, pàg. 28538) establia, ja en temps de precarietat laboral, aquesta clara equiparació entre el professorat de religió i la resta de professorat. Del seu articulat, podem destacar els següents punts:

- L'ensenyament de la religió comptarà amb mitjans pedagògics i didàctics iguals a aquells amb els quals estan dotades les càtedres de les altres assignatures fonamentals (article primer).
- Els professors de religió hauran de sotmetre al règim general disciplinari dels centres, tant en règim de dedicació com en les altres activitats docents i complementàries que s'organitzin per a cada curs (article quart).
- Aquest professorat no vindrà obligat a assumir dedicació exclusiva però no podrà contractar-se sense un horari mínim equivalent al nombre d'hores que estiguin estipulades o s'estipulin com a horari de dedicació mínima per a la resta de professorat (article cinquè).
- **No hi ha incompatibilitat acadèmica per a l'ensenyament de la religió i l'ensenyament d'altres disciplines pel mateix professor, sempre que es compleixin les condicions acadèmiques pertinents.** En aquest cas, el nombre d'hores d'ensenyament de religió pot ser complementat amb hores d'altres disciplines fins a arribar qualsevol de les dedicacions normalment establertes (article sisè, paràgraf primer).
- Els professors de religió podran assumir en els centres totes aquelles funcions que els puguin correspondre com a membres del claustre de professors a tots els efectes segons la seva dedicació i categoria acadèmica i els siguin encomanades per la direcció de centre o autoritat competent (article sisè, paràgraf segon).

El professorat de religió en les diferents etapes educatives, en l'àmbit d'algunes **Administracions educatives, com el de la Generalitat de Catalunya**, es troba, ja sigui de manera expressa o tàcita, en una situació molt similar a la descrita a l'Ordre d'11 d'octubre de 1982:

- Les plantilles docents anuals s'estableixen unes dotacions horàries, que en l'etapa d'educació secundària són idèntiques a les altres especialitats didàctiques. I en l'etapa d'educació primària responen a les dimensions i característiques dels centres docents.
- Aquest professorat està integrat completament en els claustres dels centres, assumint càrrecs directius -a excepció del de director-, de coordinació o de tutoria; i participant, d'acord amb la seva formació acadèmica, en la impartició d'altres matèries o en el desenvolupament d'altres activitats complementàries, segons el cicle o departament didàctic a què estigui adscrit, exactament igual que la resta dels seus companys docents especialistes.

4. La figura del personal laboral indefinit

Amb el pas del temps i com ja hem assenyalat anteriorment, la figura del personal laboral indefinit ha estat utilitzada per la jurisprudència per posar fi a les irregularitats en la contractació administrativa temporal. Aquesta línia ha estat reforçada després de la Directiva comunitària 1999/70/CE del Consell, de 28 de juny de 1999, relativa a l'Acord marc de la CES, la UNICE i el CEEP sobre el treball de durada determinada (DOCE núm. 175, de 10 de juliol de 1999, pàg. 43-48). **Concretament per la clàusula quarta (principi de no discriminació) i la clàusula cinquena (mesures destinades a evitar la utilització abusiva dels contractes temporals).**

La clàusula cinquena obliga els estats membres a adoptar totes o alguna de les tres mesures següents per evitar l'ús abusiu o successiu de contractes temporals:

- a) Raons objectives que justifiquin la renovació d'aquests contractes o relacions laborals.
- b) Fixació d'una durada màxima total dels successius contractes de treball o relacions laborals de durada determinada.
- c) Establir el nombre màxim de renovacions d'aquests contractes o relacions laborals.

La crisi econòmica que vam patir entre 2008 i 2015 va comportar un abús de la contractació temporal. Davant d'aquesta situació, el Tribunal Suprem va obrir una via per erradicar l'ús abusiu dels contractes d'interinitat, modificant la seva jurisprudència, de manera que amb l'aplicació de l'article 70 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP) **va declarar que tres anys és el termini límit perquè una administració procedeixi a la cobertura definitiva de les places vacants mitjançant el corresponent procés selectiu** (sentència de la Sala del Social de 14 d'octubre de 2014).

En aquesta línia jurisprudencial es concreta que un indefinit no fix sols pot ser destituït en dos supòsits, que són, d'una banda, l'amortització i d'altra, la cobertura definitiva de la plaça que ocupa. En el primer cas el professorat de religió és recol·locat i en el segon cas és inimaginable que es doni aquesta situació.

En la mateixa línia, s'ha de garantir el dret de l'indefinit no fix a poder obtenir en propietat la plaça que ha estat cobrint, perquè en cas contrari no hi hauria una sanció prou efectiva contra la conducta fraudulenta de l'Administració en els termes establerts per la Directiva 1999/70, de manera que aquesta no aconseguiria el seu efecte útil.

5. La voluntat administrativa d'acabar amb la precarietat laboral

La precarietat laboral dels empleats públics ha merescut l'atenció del Parlament de Catalunya mitjançant la Moció 89/XII sobre la precarietat laboral, aprovada en el ple en la sessió de 30 de maig de 2019 (BOPC núm. 350, de 3 de juny de 2019). En aquesta moció, s'estableix la possibilitat de regular el concurs de mèrits per a l'accés a la funció pública en uns supòsits determinats per combatre la precarietat laboral en els següents termes:

Ocupació pública

11. El Parlament de Catalunya insta el Govern a:

a) aprovar durant l'any 2019 un decret llei perquè, en aplicació de l'article 61.6 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, els processos de selecció d'ocupació pública reservin, com a mesura excepcional, places destinades a l'estabilització i la consolidació d'ocupació temporal dels treballadors de més edat i més antiguitat mitjançant el sistema de concurs de mèrits. La determinació dels criteris d'edat i antiguitat s'ha de fer a la Mesa General de la Funció Pública.

b) Incorporar a tots els processos de selecció d'ocupació pública dels criteris a què es refereix la disposició transitòria quarta de l'Estatut bàsic de l'empleat públic pel que fa a convocatòries de consolidació d'ocupació per a llocs o places de caràcter estructural de personal interí o temporal anterior a 2005.

(...)

Aquesta moció no contempla explícitament al professorat de religió, encara que li hauria de ser totalment aplicable per la precarietat de la seva relació laboral des de 1978.

La consolidació d'una plaça és un instrument jurídic de finançament organitzatiu, un procés de fixesa amb un nexe jurídic entre només dues parts: l'empleat públic i l'administració. **Una plaça mai pot estar unida a un aspecte de temporalitat sinó de fixesa. La plaça ens evoca fixesa i estabilitat.**

El sindicat AMRC va presentar una demanda judicial ja que la Funció Pública de la Generalitat de Catalunya no va permetre participar en els processos d'estabilització derivats de la Llei 20/21 al professorat de religió. Es va obtenir una sentència favorable (108/2024 del Jutjat Social nº31 de Barcelona amb data 21 de març de 2024) on es reconeixia a un professor de religió temporal del Departament d'Educació que les places que ha estat ocupant tenen caràcter estructural i que hauria d'haver pogut participar en els processos d'estabilització convocats pel Departament d'Educació per al personal laboral de la Generalitat de Catalunya. Aquesta sentència ara és favorable al TSJC. Recentment hi ha una segona sentència ferma en el mateix sentit (Jutjat Social 4 de Tarragona, 99/2025 amb data 22 d'abril de 2025).

El fet que aquest col·lectiu no fos incorporat als processos d'estabilització que es van realitzar a Catalunya per a tot el personal laboral i funcionari **va portar el sindicat AMRC a demanar al Parlament de Catalunya una PR per estabilitzar i demanar la fixesa per a tot el personal laboral** que no va ser estabilitzat (el professorat de religió i el professorat integrat en centres públics). La PR va ser presentada en el Ple del Parlament Sessió núm. 55.3 / 29 de juny de 2023 pel grup Junts X Cat.

El resultat de la votació va ser:

Vots a favor 85. Junts - Comuns - CUP - PSC - PP

Vots en contra 32 ERC

Abstencions 10 VOX

La proposta no es va tirar endavant per la negativa de la conselleria d'ERC.

6. El professorat de religió: És fix o és indefinit? Què diu la normativa Europea?

6.1 La sentència del Tribunal Europeu professorat de religió de Nàpols del 13/01/22

Els demandants d'aquesta sentència són professors de religió de Nàpols que tenien una contractació temporal abusiva.

La sentència dictada per la Sala Segona del TJUE el 13 de gener de 2022, en ocasió de la qüestió prejudicial plantejada pel Tribunal Ordinari de la ciutat italiana de Nàpols, arran del conflicte suscitat per diversos professors de religió amb contractes anuals durant molts anys. Es tracta d'un litigi en el qual en principi entra en joc l'element "religiós" i també l'element "laboral"; i a tots dos haurà de respondre el TJUE. El tribunal conclou que la clàusula 5 de l'Acord Marc s'ha d'interpretar en el sentit que s'oposa a una normativa nacional que exclou els professors de religió catòlica dels centres d'ensenyament públic de l'aplicació de les normes que sancionen la utilització abusiva de successius contractes de durada determinada, si no hi ha cap altra mesura efectiva en l'ordenament jurídic intern que sancioni aquesta utilització abusiva

Aquesta Sala va recordant la singularitat del règim jurídic que aquestes relacions de treball tenen, en estar dotades d'unes regles específiques i exclusives que s'ha vingut manifestant en el tractament que s'ha donat a les diferents qüestions que s'han portat davant d'aquesta Sala. Així ho refereix la STS del 13 de juliol de 2020, rec.155/2018 en la qual s'exposen diferents debats resolts i refereix com una del es pretensions que s'hi formulava la relativa a la **qualificació en frau de llei en la conversió de contractes a jornades completa en jornades parcials, negant que en aquest cas, al professors de religió catòlica se'ls pugui aplicar la doctrina sobre la condició de treballadors indefinits no fixos.**

Aquesta sentència reconeix el caràcter indefinit (fix) del professorat de religió amb abús de temporalitat. La renovació de la proposta del delegat diocesà reconeix la sentència, no és una causa objectiva perquè aquest professorat no pugui estar regulat per la clàusula 5 de l'Acord Marc de la DE 199/70.

6.2 Sentència del Tribunal Europeu (Sala Sexta) 22/02/24.

A continuació presentem un resum de les consideracions que fa aquesta sentència en quant a la figura de "l'indefinit no fix".

- 1) Les clàusules 2 i 3 de l'Acord Marc sobre el treball de durada determinada, celebrat el 18 de març de 1999, que figura a l'annex de la Directiva 1999/70/CE del Consell, de 28 de juny de 1999, relativa a l'Acord Marc de la CES, la UNICE i el CEEP sobre el treball de durada determinada, s'han d'interpretar en el sentit que **un treballador indefinit no fix s'ha de considerar un treballador amb contracte de durada determinada, a efectes de l'esmentat Acord Marc, i, per tant, està comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest últim.**
- 2) La clàusula 5 de l'Acord Marc sobre el treball de durada determinada, celebrat el 18 de març de 1999, que figura a l'annex de la Directiva 1999/70, s'ha d'interpretar en el sentit que l'expressió «utilització successiva de contractes o relacions laborals de durada determinada», que figura en aquesta disposició, comprèn una situació en la qual, al no haver convocat l'Administració en qüestió, en el termini establert, un procés selectiu per a la cobertura definitiva de la plaça ocupada per un treballador indefinit no fix, el contracte de durada determinada que vincula aquest treballador amb aquesta Administració ha estat prorrogat.
- 3) La clàusula 5, apartat 1, lletres a) a c), de l'Acord marc sobre el treball de durada determinada, celebrat el 18 de març de 1999, que figura en l'annex de la Directiva 1999/70, ha d'interpretar-se en el sentit que s'oposa a una normativa nacional que no preveu cap de les mesures contemplades en aquesta disposició ni «mesura legal equivalent» alguna, a l'efecte d'aquesta, **per evitar utilització abusiva de contractes indefinits no fixos.**

- 4) La clàusula 5 de l'Acord marc sobre el treball de durada determinada, celebrat el 18 de març de 1999, que figura en l'annex de la Directiva 1999/70, ha d'interpretar-se en el sentit que s'oposa a una normativa nacional que estableix el **pagament d'una indemnització taxada, igual a vint dies de salari per cada any treballat, amb el límit d'una anualitat.**
- 5) La clàusula 5 de l'Acord marc sobre el treball de durada determinada, celebrat el 18 de març de 1999, que figura en l'annex de la Directiva 1999/70, ha d'interpretar-se en el sentit que s'oposa a unes disposicions nacionals segons les quals les «actuacions irregulars "donaran lloc a l'exigència de **responsabilitats a les Administracions Públiques** «de conformitat amb la normativa vigent en cadascuna de les Administracions Públiques», quan aquestes disposicions nacionals no siguin efectives i dissuasives per a garantir la plena eficàcia de les normes adoptades conforme a la citada clàusula.
- 6) La clàusula 5 de l'Acord marc sobre el treball de durada determinada, celebrat el 18 de març de 1999, que figura en l'annex de la Directiva 1999/70, ha d'interpretar-se en el sentit que s'oposa a una normativa nacional que estableix la convocatòria de **processos de consolidació de l'ocupació temporal mitjançant convocatòries públiques per a la cobertura de les places ocupades per treballadors temporals, entre ells els treballadors indefinits no fixos**, quan aquesta convocatòria és independent de qualsevol consideració relativa al caràcter abusiu de la utilització de tals contractes de durada determinada.
- 7) La clàusula 5 de l'Acord marc sobre el treball de durada determinada, celebrat el 18 de març de 1999, que figura en l'annex de la Directiva 1999/70, ha d'interpretar-se en el sentit que, mancant mesures adequades en el Dret nacional per a prevenir i, si és el cas, sancionar, conformement a aquesta clàusula 5, els abusos derivats de la utilització successiva de contractes temporals, **inclosos els contractes indefinits no fixos prorrogats successivament, la conversió d'aquests contractes temporals en contractes fixos pot constituir tal mesura.**

D'acord amb les clàusules exposades, el professorat de religió indefinit no fix ha de ser considerat com un treballador temporal en abús amb dret a una indemnització. Només la fixesa pot ser l'element reparador d'aquest abús.

7. Normativa estatal

El règim jurídic de personal laboral indefinit planteja llacunes o possibles contradiccions en el nostre ordenament jurídic. L'article 8 de l'EBEP classifica al personal laboral en tres categories: fix, per temps indefinit i temporal. Aquesta tipificació en tres categories de personal laboral porta a qüestionar-nos quines diferències hi ha entre el personal fix i l'indefinit donat el silenci normatiu. En l'àmbit doctrinal, tres opcions interpretatives s'han apuntat:

- La primera d'elles es basa en les modificacions en el Projecte d'Estatut de la Funció Pública, en el qual es diferenciava només entre personal fix i temporal. Posteriorment esmenes a aquest projecte van incorporar el terme "personal indefinit" justificant-les en la inclusió dels professors de religió, segons la Disposició addicional tercera de la LOE; de manera que només a aquests es referiria l'adjectiu d'indefinit.
- Una segona opció parteix de la intenció legislativa de crear una nova categoria específica en què s'incorporarien un conjunt de situacions laborals a delimitar.
- Una tercera interpretació recull la doctrina jurisprudencial que creava, donat l'abús en la contractació administrativa temporal, la figura de "l'indefinit no fix de plantilla". En aquesta es circumscriuen aquells casos que, per incompliments especialment qualificats de l'Administració pública, els treballadors adquireixen la condició d'indefinit, encara que no la de fixos, per no haver accedit a una ocupació pública d'acord amb els principis constitucionalment establerts d'igualtat, mèrit, i capacitat, havent l'Administració de regularitzar aquesta situació mitjançant la posada en marxa dels processos necessaris per a la seva cobertura definitiva. **Com hem assenyalat abans aquesta situació en l'administració pública d'indefinit no fix, només es dona per resolució judicial.**

En l'EBEP no trobem més referències al personal laboral indefinit, que tampoc abunden en l'Estatut dels Treballadors (Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors. BOE núm. 255, de 24 d'octubre de 2015).

L'Estatut dels Treballadors, en el seu article 15.5 estableix que els treballadors que en un període de trenta mesos haguessin estat contractats durant un termini superior a vint-i-quatre mesos, amb o sense solució de continuïtat, per al mateix o diferent lloc de treball amb la mateixa empresa o grup d'empreses, mitjançant dos o més contractes temporals, sigui directament o mitjançant la seva posada a disposició per empreses de treball temporal, amb les mateixes o diferents modalitats contractuals de durada determinada, adquiriran la condició de treballadors fixos.

El Reial Decret 696/2007, d'1 de juny, pel qual es regula la relació laboral dels professors de religió prevista a la Disposició addicional tercera de la Llei Orgànica 2/2006, de 3 de maig, d'Educació, en el seu article 4.1 disposa que la contractació dels professors de religió serà per temps indefinit, excepte en els casos de substitució de la titular de la relació laboral que es realitzarà de conformitat amb l'article 15.1.c) de l'Estatut dels Treballadors.

Aquest Reial Decret en el seu article 7.b) estableix que el contracte de treball s'extingirà per revocació ajustada a dret de l'acreditació o de la idoneïtat per impartir classes de religió per part de la confessió religiosa que la va atorgar.

Aquesta situació a la vista de les SSTC 38/2007 i 51/2011, com ja s'ha comentat anteriorment, només pot obeir a raons objectives relacionades amb l'aptitud pedagògica, molt similars per tant a les causes regulades per l'ordenament jurídic per la pèrdua de la condició de funcionari.

En aquest sentit no hem d'oblidar, amb relació als drets fonamentals i les llibertats públiques de les quals gaudim com a ciutadans, la clàusula que estableix l'article 10.2 de la Constitució espanyola de 1978 (BOE núm. 311, de 29 de desembre de 1978) on s'indica que les normes relatives als drets fonamentals i a les llibertats que la Constitució reconeix s'interpretaran de conformitat amb la Declaració Universal de drets Humans i els tractats i acords internacionals sobre les mateixes matèries ratificats per Espanya.

Per últim i com últim esglaó de tota la normativa estatal exposada: Constitució, Estatut dels Treballadors, TREBEP i Reial Decret, **el professorat de religió de Catalunya està dins del VI Conveni Col·lectiu del Personal Laboral de la Generalitat de Catalunya. En aplicació del conveni i una vegada justificat que aquest personal indefinit amb destinació definitiva ocupa places estructurals i ha passat per diferents concursos de mobilitat i adjudicació, podem afirmar que aquest personal ha de ser considerat personal laboral fix.**

El panorama fins aquí descrit ens permet afirmar que la situació laboral del professorat de religió no s'ha tractat de manera plena des dels orígens de la nostra democràcia parlamentària, comportant que sigui l'únic cos d'empleats de l'Administració pública exposat a una precarietat laboral innecessària, quan el seu caràcter fix sembla inqüestionable a la llum de l'ordenament jurídic europeu, estatal i autonòmic.

Consideracions finals i conclusions del caràcter fix del professorat de religió, tenint com a referència les diferents normatives europees, estatals i autonòmiques.

Directiva Europea. Tribunal de Justícia de la Unió Europea (TJUE)

- Segons la sentència del 22 de febrer de 2024 un indefinit no fix no deixa de ser un temporal i ha de ser considerat com a tal, ja que resta a l'espera que la seva plaça sigui ocupada o amortitzada. El personal de religió indefinit amb destinació definitiva no pot considerar-se com a personal temporal ja que la seva plaça té caràcter de propietat/definitiva i ha estat publicada al DOGC.
- Si, per contra, acceptem que el personal indefinit de religió és temporal, estem davant d'un abús de temporalitat, segons la Directiva Europea, patentant a la clàusula 4 i 5 de l'Acord Marc. Si acceptem la consideració de temporal hauríem de reparar el dany ocasionat amb la fixesa i/o indemnització.

La sentència del TJUE del professorat de religió de Nàpols deixa clar que la possible renovació de la proposta del delegat diocesà no és impediment per fer fix al professorat i així queda ratificat.

Constitució Espanyola.

No és necessari destacar els articles que fan referència a la no discriminació i el tracte entre iguals (drets fonamentals). Destacarem aspectes que podrien qüestionar la fixesa d'aquest col·lectiu.

- La sentència del TC 38/2007 especifica que no es necessari aplicar els articles 23.2 i 103.3 de la constitucional al personal laboral, és a dir, el professorat de religió no ha de passar per un concurs oposició per assolir la condició de fix. Aquests articles només són d'aplicació al cos de funcionari.
- Aquesta mateixa sentència també dona resposta al fet que es pugui qüestionar el fet de la necessitat d'una proposta per part de l'Església i diu clarament que una vegada superat aquest que és considerat un mèrit, la competència contractual és de l'Administració Pública, reconeixent així que és un treballador públic al servei de l'administració.

Llei Orgànica d'Educació (LOE). Estatut dels treballadors. TREBEP.

VI Conveni Col·lectiu del Personal Laboral de la Generalitat de Catalunya.

- El Reial Decret 696/2007 deixa molt clar en el seu preàmbul que la contractació d'aquest professorat ha de ser d'acord amb la DE 1999/70 i l'Estatut dels treballadors.
- De la mateixa manera aquest decret concreta que la contractació del col·lectiu es fa amb les diferents administracions i es negocia amb els representants dels treballadors. En el nostre cas, és la Generalitat de Catalunya amb els representants sindicals els que negocien la contractació d'aquest professorat.
- El VI Conveni Col·lectiu reconeix que tot el personal que té dret a un concurs de mobilitat ha de tenir la condició de fix. El professorat de Religió indefinit ha participat en diferents concursos de mobilitat.

El professorat de religió no pot ser considerat personal indefinit no fix perquè ocupa places definitives que no seran amortitzades ni ocupades (DE 1999/70, TJUE). És per això que ha de ser considerat FIX.

El caràcter fix d'un empleat públic està determinat en el moment que ocupa una plaça estructural que ha estat adjudicada per un procés selectiu / concurs de mèrits. Les places definitives del professorat de religió indefinit a Catalunya són estructurals i han estat publicades al DOGC d'acord amb els principis de la Constitució espanyola, l'Estatut dels treballadors, la LOE i el VI Conveni Col·lectiu de la Generalitat de Catalunya, és per això que són de caràcter FIX.

Només queda que les administracions competents que defensen els treballadors vulguin reconèixer, en consonància amb les directrius de la Unió Europea i de les diferents normatives estatals i autonòmiques, la condició de fix també per al professorat de religió, empleat pública a tots els efectes. És de justícia en un estat social i democràtic de dret.

