

AL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA

SALA DE LO SOCIAL

FÉLIX MUÑOZ PEDROSA, Letrado, en nombre y representación de la organización sindical ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE PROFESORES DE RELIGIÓN EN CENTROS ESTATALES (en adelante APPRECE), representación que se acredita con la oportuna copia de poder que se adjunta como **Documento nº 1**, señalando domicilio a efectos de **notificaciones** en su despacho profesional sito en **Plaza Nueva, nº 8-B, 3º E (Global Lex Abogados), 41001, Sevilla**, ante el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía comparece y, como mejor proceda en Derecho,

DICE

Que por medio del presente escrito interpone **DEMANDA EN MATERIA DE CONFLICTO COLECTIVO** frente a:

- **CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA**, con domicilio en Calle Juan Antonio de Vizarrón, s/n, Edificio Torretriana, Isla de la Cartuja, 41092, Sevilla.

Asimismo, la presente demanda se dirige contra el resto de organizaciones sindicales que tienen interés en el presente conflicto, siendo éstas:

- **UGT**, con domicilio en Avda. de Blas Infante nº 4, 41011-Sevilla.
- **CCOO**, con domicilio en c/. Trajano nº 1, 41001-Sevilla.
- **CSI-CSIF**, con domicilio en c/. San Juan Bosco nº 51, 41001-Sevilla.
- **USO**, con domicilio en c/. de Maria Coronel nº 34, 41003-Sevilla.
- **ANPE**, con domicilio en Avda. de la República Argentina nº 35A, 1ºB, 41011-Sevilla.
- **USTEA**, con domicilio en Avda. de Blas Infante nº 4, 8ª Planta, 41011-Sevilla.
- **CGT**, con domicilio en c/ Alfonso XII, 26. 41002 - Sevilla.
- **SADI**, con domicilio en c/. Evangelista nº 47, 1ºC, 41011-Sevilla.
- **APRESA**, con domicilio en c/ Racimo, nº 16, 18199, Cájara (Granada)

Sin perjuicio de haber dirigido la demanda frente al Organismo demandado como empleador y al resto de organizaciones sindicales como parte interesada, podrán personarse en el procedimiento aquellas otras organizaciones sindicales que acrediten un interés legítimo en el mismo, según lo dispuesto en el artículo 153 de la Ley de Procedimiento Laboral.

La presente demanda, que se interpone en virtud de lo dispuesto en el artículo 151 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral, se sustenta en los siguientes

HECHOS Y FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Ámbito subjetivo del conflicto colectivo.-

El presente conflicto colectivo afecta a la totalidad de los trabajadores que prestan servicios mediante contrato indefinido para la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía como Profesores de Religión Católica en Centros Docentes gestionados por la propia Consejería y que imparten la docencia de Religión Católica en enseñanza secundaria en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

En la Comunidad Autónoma de Andalucía prestan servicios actualmente como profesores de religión en centros públicos de enseñanza secundaria un total de 736 profesores indefinidos, según los datos obrantes en nuestro poder.

Se trata, por tanto, de un grupo homogéneo y genérico de trabajadores, según lo dispuesto en el artículo 151.1 de la Ley de Procedimiento Laboral.

No es la primera vez que este colectivo interpone procesos de conflicto colectivo, por lo que su idoneidad como grupo homogéneo y genérico de trabajadores para interponer la presente acción está fuera de toda duda, por lo que nos remitimos a la abundante doctrina emanada de los Tribunales Superiores de Justicia, Audiencia Nacional y jurisprudencia del Tribunal Supremo al respecto.

Todos los Profesores de Religión Católica de enseñanza secundaria mantienen una relación laboral con la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía que es indefinida en virtud de lo dispuesto en la Disposición Adicional Única del Real Decreto 696/2007, de 1 de junio, que desarrolla la Disposición Adicional Tercera de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y en lo dispuesto en el Real Decreto 696/2007, de 1 de junio, por el que se regula la relación laboral de los profesores de religión.

La Consejería de Educación es la empleadora del colectivo afectado por el presente conflicto colectivo, siendo únicamente en ella en la que reside la condición de empleadora, ejerciendo los derechos y obligaciones inherentes a tal condición, según lo dispuesto en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Consecuentemente, el presente conflicto colectivo afecta a la totalidad de Profesores de Religión Católica que imparten docencia en los Centros docentes de la Junta de Andalucía, manteniendo todos ellos contratos indefinidos. Resulta intrascendente para el conocimiento del presente proceso de conflicto colectivo otras condiciones laborales como el centro de trabajo, el salario o la provincia de Andalucía en la que presten servicios.

Sin perjuicio de lo anterior, sí resulta trascendente para la resolución del presente conflicto colectivo la jornada laboral –a tiempo completo o a tiempo parcial– que tenga pactado cada trabajador con la Consejería de Educación, por cuanto según sea considerado a tiempo completo o a tiempo parcial gozará de una mayor protección legal ante el comportamiento empresarial de reducir ilegalmente sus jornadas de trabajo. Ello no obstante, consideramos que la distinción entre trabajadores a tiempo completo o a tiempo parcial no conlleva quebranto de lo dispuesto en el artículo 151.1 de la Ley de

Procedimiento Laboral, por cuanto ambos colectivos comparten las mismas notas de homogeneidad y generalidad, distigiéndose únicamente en la protección reforzada que el Estatuto de los Trabajadores otorga a los trabajadores a tiempo completo, compartiendo en el resto mismos antecedentes, hechos y fundamentos de derecho, según expondremos a continuación.

Interesa señalar que el Profesorado de Religión tiene una discutida y contenciosa representación unitaria y sindical, que podemos sintetizar del siguiente modo:

1. Existe Comité de Empresa propio del Profesorado de Religión de Secundaria en las provincias de Almería (CSIF y APPRECE), Córdoba (USO y CSIF), Granada (APPRECE y Apresa-FEPER) y Málaga (CCOO, UGT y CSIF).
2. Existe Sentencia favorable del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sede de Sevilla, que afecta a la Provincia de Huelva sobre la validez del preaviso para la constitución del Comité de Empresa propio del Profesorado de Religión de Secundaria. Dicha Sentencia es firme.
3. En Sevilla el colectivo está pendiente de que el Tribunal Supremo dicte Sentencia sobre la validez o no del preaviso para la constitución de Comité de Empresa propio de Profesores de Religión Católica. Asimismo, para el próximo 29 de junio de 2010 esta fijada vista en el Juzgado de lo Social nº 10 de Sevilla en relación con una demanda presentada por el sindicato CSIF contra un Laudo Arbitral favorable sobre las elecciones del Profesorado de Religión.
4. En Jaén hubo elecciones para todo el personal laboral y el sindicato ANPE presentó una candidatura de profesores de religión y estos votaron en las elecciones de todo el Personal Laboral. A pesar de que APPRECE retiró su candidatura y pidió que no participara el profesorado de religión, finalmente se constituyó Comité de Empresa general donde hay dos miembros que son Profesores de Religión.
5. En CÁDIZ está pendiente de que se resuelva el contencioso por el Tribunal Supremo, interpuesto por CCOO. El profesorado de religión no participó en las elecciones de todo el Personal Laboral.

En cuanto a la representación sindical, debemos manifestar que APPRECE tiene constituidas oficialmente Secciones Sindicales del profesorado de secundaria en Almería, Cádiz, Granada, Huelva, Jaén y Sevilla.

SEGUNDO.- Ámbito territorial del conflicto colectivo.-

Como ya hemos adelantado, el presente conflicto colectivo afecta únicamente a los Profesores de Religión Católica que prestan servicios en enseñanza secundaria en Centros Docentes gestionados por la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía.

Consecuentemente, el presente conflicto colectivo afecta a las ocho provincias de la Comunidad Autónoma de Andalucía, no afectando, por tanto, a otras provincias o Comunidades Autónomas distintas a las ya mencionadas.

TERCERO.- Ámbito objetivo del conflicto colectivo.-

El presente conflicto colectivo trata sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, en relación con una práctica empresarial, que como hemos visto afecta a los intereses generales del grupo genérico de trabajadores ya definido previamente.

Sin perjuicio del análisis que sobre el fondo de la cuestión realizaremos con posterioridad, basta indicar que el origen del presente conflicto nace de la práctica empresarial reiterada año a año de reducir la jornada laboral y salario de trabajadores pertenecientes al colectivo afectado por el presente

conflicto colectivo, coincidiendo dicha reducción de jornada con el comienzo de cada curso escolar. Dicha práctica viene sucediéndose desde el mes de septiembre de 2007.

La legalidad de dicha práctica empresarial ha venido siendo defendida por la Administración Pública Docente en la lícita potestad que le otorga la Disposición Adicional Tercera de la Ley Orgánica 2/2006 de Educación y el Real Decreto 696/2007 antes referido.

Entiende esta parte que dichas normas jurídicas estatales no contemplan la potestad modificativa que la empleadora ha venido defendiendo estos últimos años, por lo que el presente conflicto colectivo trata de obtener un pronunciamiento judicial que determine la ilegalidad de la práctica empresarial de reducir la jornada de los Profesores de Religión Católica en enseñanza secundaria al inicio de cada curso escolar, por vulnerarse lo dispuesto en los artículos 41 y 12.4.e) del Estatuto de los Trabajadores.

En definitiva, nos encontramos ante una práctica empresarial (reducción de jornada y salario) que considera esta parte ilegal, para lo cual nos basamos en la correcta aplicación e interpretación de las siguientes normas estatales: Constitución Española, Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica 2/2006 de Educación y Real Decreto 696/2007. Sin embargo, la Administración educativa sostiene una interpretación distinta de dichas normas –a nuestro entender errónea– que le lleva a mantener que puede, al inicio de cada curso escolar, reducir la jornada de los Profesores de Religión Católica por supuestas “razones de índole educativa”, pues considera que no nos encontramos ante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, por lo que no ha de respetar los trámites del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, y sin que dicha reducción de jornada vulnere lo dispuesto en el artículo 12.4.e) del Estatuto de los Trabajadores, que prohíbe la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, ni siquiera por la vía de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, salvo que el trabajador acepte voluntariamente dicha conversión.

CUARTO.- Legitimación activa del sindicato promotor del conflicto colectivo.

APPRECE tiene la consideración de Sindicato a nivel estatal, por lo que ostenta legitimación suficiente para la promoción de la presente acción de conflicto colectivo.

En fecha 6 de Septiembre de 1977 fueron depositados en el Servicio de Depósito de Estatutos de la Subdirección General de Programación y Actuación Administrativa, de conformidad con la Ley 19/1977, sobre regulación del derecho de asociación sindical, el acta de constitución y los Estatutos de la entidad que represento, ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE PROFESORES DE RELIGIÓN EN CENTROS ESTATALES, correspondiente al expediente 55/77. El código sindical asignado por el Ministerio de Trabajo es el 821832. La condición de Sindicato de APPRECE ha sido expresamente reconocida en sentencia del Juzgado de lo Social nº 37 de Madrid, de fecha 13-2-2008, y en el laudo que dicho pronunciamiento viene a confirmar.

El artículo 152 de la Ley de Procedimiento Laboral dispone lo siguiente:

“Estarán legitimados para promover procesos sobre conflictos colectivos:

- a) Los sindicatos cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto.*
- b) Las asociaciones empresariales cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, siempre que se trate de conflictos de ámbito superior a la empresa.*
- c) Los empresarios y los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, cuando se trate de conflictos de empresa o de ámbito inferior”.*

La legitimación activa del Sindicato promotor deriva pues de la previsión de la letra a), como Sindicato cuyo ámbito de actuación se corresponde, o es más amplio, que el del conflicto. APPRECE, Asociación Profesional de Profesores de Religión en Centros Estatales, se constituye como un Sindicato de ámbito Estatal, mientras que el conflicto en cuestión tiene un ámbito Autonómico, circunscrito a la Comunidad Autónoma de Andalucía, que es en el que tiene competencia la empleadora Consejería de Educación de la Junta de Andalucía.

Como se advierte del contenido ya expuesto del artículo 152 de la Ley procesal laboral, respecto de la capacidad procesal o *legitimatio ad processum*, el legislador ha decidido que, en coherencia con el carácter colectivo de los intereses objeto del proceso, también sean únicamente sujetos colectivos los que, con carácter general, se encuentren capacitados para intervenir en estos litigios. En efecto, con la sola excepción de la capacidad del empresario para actuar en los conflictos de ámbito empresarial o inferior, en el resto de casos sólo se otorga la facultad de promover el proceso a sujetos colectivos, y además, dentro de ellos, sólo se reconoce tal facultad a determinadas organizaciones o representaciones institucionalizadas o estables reguladas en nuestro Ordenamiento.

Y así, en primer término, se le concede legitimación a los sindicatos, en coherencia con los artículos 7 y 28 de la Constitución Española. El reconocimiento de legitimación a estos sujetos encuentra origen en la aclaración que años antes había formulado el Tribunal Constitucional ante la confusión generada por la normativa previa. Con apoyo en la idea de que los sindicatos llevan a cabo una «*representación institucional*», desde principios de los años ochenta el Tribunal Constitucional afirmó que «*su función no es únicamente la de representar a sus miembros a través de los esquemas del apoderamiento y de la representación del Derecho privado. Cuando la Constitución y la ley les invisten con la función de defender los intereses de los trabajadores les legitiman para ejercer aquellos derechos que, aun perteneciendo en puridad a cada uno de los trabajadores "ut singulus", sean de necesario ejercicio colectivo*», de ahí que «*hay que entender que los sindicatos tienen genéricamente capacidad para representar a los trabajadores, y por ende pueden promover los procedimientos de conflicto colectivo que tengan por objeto la reinterpretación de un convenio colectivo, pues resulta obvio que quienes pueden intervenir en la negociación de un convenio deben poder plantear un conflicto sobre el mismo*» (SSTC 70/1982, de 29 de noviembre; 37/1983, de 11 de mayo). A partir de esta doctrina, el artículo 2.2.d) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical otorgó a los sindicatos el derecho al «*planteamiento de conflictos individuales y colectivos*», y poco después, la Ley de Procedimiento Laboral de 1990, en redacción que hoy se mantiene, quiso afirmar expresamente la capacidad de las organizaciones sindicales para instar procesos de conflicto colectivo.

Debe además entenderse que, en coherencia con la aludida representación institucional que desempeñan los sindicatos, su intervención en estos litigios no es en calidad de representación procesal previo apoderamiento, sino que, por el contrario, en su condición de titulares del interés colectivo actúan como parte en el proceso, sin perjuicio de que la peculiar eficacia general de la sentencia colectiva implique que el contenido de su fallo alcance y se imponga sobre todos los trabajadores y empresarios afectados por el conflicto.

La legitimación procesal de los distintos sujetos a los que el artículo 152 de la Ley de Procedimiento Laboral confiere la posibilidad genérica de promover conflictos colectivos resulta diferente para cada caso concreto. Tal legitimación se hace depender de dos elementos, ambos determinados por el ámbito de afectación del conflicto. De un lado, la ley distingue los sujetos con legitimación en cada litigio según se trate de un conflicto de ámbito supraempresarial o de un conflicto de empresa o ámbito inferior. Pero es que, además, aun dentro de los concretos sujetos capacitados en cada uno de estos ámbitos, de otro lado la ley exige que se respete el llamado «*principio de correspondencia de ámbitos*», según el cual, sólo estarán legitimados para promover el litigio aquellos sujetos cuyo ámbito de actuación coincida o sea más amplio que el del conflicto.

A la vista de estas premisas, parece obvio que para poder decidir en cada caso los sujetos legitimados

en un proceso es necesario proceder primero a dos operaciones: en primer lugar, determinar «el ámbito del conflicto», que ya se ha visto resulta decisivo en un doble sentido; y en segundo lugar, precisar el alcance del citado principio de correspondencia.

El ámbito al que se extiende la controversia constituye el primer elemento a tener en cuenta para determinar el órgano judicial para conocer del litigio (artículos 6 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral), pero también, y por lo ya explicado, para precisar los sujetos legitimados en un concreto proceso de conflicto colectivo. La dificultad, no obstante, surge a la hora de concretar cómo se delimita dicho ámbito a efectos de cumplir los dos fines ya indicados: distinguir los conflictos supraempresariales de los empresariales o de ámbito inferior, y dentro de estos dos grandes grupos, concretar el alcance exacto del litigio a fin de constatar si el ámbito de actuación de los sujetos se corresponde como mínimo con el ámbito de la controversia sobre la que se litiga.

Resulta evidente que cuando se litigue respecto a decisiones unilaterales del empresario, el ámbito del conflicto se reduce a la empresa o ámbito inferior sobre el que se proyectan sus efectos. Sin embargo, el principal problema surge cuando la discrepancia planteada versa sobre la interpretación o aplicación de una norma: en tal caso, ¿debe equipararse el ámbito del conflicto al ámbito subjetivo de la norma o, por contra, resulta admisible promover controversias en un ámbito más reducido que el campo de aplicación de la norma o convenio?. En relación a este interrogante, resulta aclaratorio observar cómo durante la tramitación parlamentaria de la Ley de Procedimiento Laboral de 1990 se suprimió la exigencia de que el ámbito del conflicto fuera coincidente con el de la norma o convenio objeto del proceso, lo que viene a demostrar la voluntad legislativa de no identificar uno y otro ámbito. Como pronto puso de relieve la doctrina, la ley permite que, con carácter general, la delimitación del conflicto quede a criterio y disposición de los sujetos colectivos promotores del litigio, sin que los afectados por el conflicto planteado -y en consecuencia por la sentencia que se dicte- tengan necesariamente que coincidir con la totalidad de individuos comprendidos en el ámbito de aplicación de la norma o convenio controvertido (ALARCÓN-1991, pág. 228-230; SAGARDOY, pág. 272; CASAS-1994, pág. 99).

En este sentido, también la jurisprudencia ha manifestado que *«no puede sostenerse...que el ámbito del conflicto deba coincidir con el ámbito subjetivo de aplicación de la norma que se invoca como vulnerada. Si así fuera, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional tendría que conocer de todos los procesos de conflicto colectivo en los que la "quaestio litis" gire sobre la interpretación o aplicación de una norma estatal o convencional de ámbito nacional, aunque el ámbito del conflicto se reduzca a una empresa o centro de trabajo, no siendo conflictiva la interpretación o aplicación de dicha cláusula o norma estatal en otros ámbitos, lo que es de todo punto absurdo»*. Por ello, el Tribunal Supremo *«distingue entre el ámbito de aplicación de la norma y el ámbito al que va a extender sus efectos la sentencia, según lo pedido por las partes, no debiendo confundirse entre el ámbito de las normas a interpretar y el ámbito del propio conflicto colectivo, pues es el segundo el que condiciona la legitimación»* (STS de 15 de febrero de 1999, Ar. 1800).

Obviamente, esta jurisprudencia permite superar el criterio mantenido por abundantes pronunciamientos judiciales dictados a principios de los años noventa, en los que se optó por negar validez a la práctica procesal de interponer procesos de conflicto colectivo en el ámbito de una empresa cuando la controversia versaba sobre la aplicación en dicho ámbito de un convenio de ámbito supraempresarial (v.gr., entre otras, SSTSJ de Andalucía -Málaga- de 27 de julio de 1990, As. 3016; Andalucía -Granada- de 22 de enero de 1991, As. 464; o Galicia de 8 de noviembre de 1991, As. 6070). En realidad, tal postura quedaba ya puesta en cuestión desde el momento en que el propio artículo 151 LPL admite los procesos por conflictos jurídicos generados con ocasión de *«una práctica o decisión de empresa»*, lo que, como ya en su momento se ha aclarado, incluye, entre otras, la posibilidad de plantear litigios por las controversias que la interpretación o aplicación de una norma o convenio supraempresarial (estatal, autonómico, provincial,...) susciten en el ámbito de una empresa o centro de trabajo concreto. Del mismo modo, y aun cuando pueda resultar más infrecuente, cabe

también pensar en otras posibles reducciones del ámbito del conflicto respecto al campo de aplicación de la norma, siempre que efectivamente se acredite que la controversia se ha generado estrictamente en ese específico ámbito sectorial y territorial -v.gr. conflictos limitados al ámbito de una Comunidad Autónoma respecto a la interpretación o aplicación de normas o convenios estatales, discrepancias a nivel provincial respecto a fuentes autonómicas, controversias en un solo centro de trabajo respecto a un convenio de empresa, etc-. Es verdad que admitir la posibilidad de que el litigio se plantee en un ámbito inferior al de la fuente controvertida conlleva inevitablemente el riesgo de que se abran diversos procesos en los que se dicten sentencias contradictorias sobre la interpretación o aplicación de una misma norma o convenio. Con todo, no hay duda de que, ante esta eventualidad, siempre cabría obtener un criterio uniforme mediante la interposición del recurso de casación para la unificación de doctrina (SAGARDOY, pág. 272; STSJ de Cataluña de 14 de septiembre de 1992, As. 4345; vid. infra, 6.8).

En relación con estas posibles prácticas de delimitación del ámbito del conflicto resulta muy instructiva la argumentación efectuada por la Sentencia del Tribunal Supremo de 6 de julio de 1994 (Ar. 6436), en relación a un conflicto planteado por un sindicato autonómico por el incumplimiento en Asturias de las previsiones de un determinado Acuerdo firmado entre la Administración Sanitaria del Estado y los sindicatos más representativos del sector: *«Se debe entender que el área a que se extiende la norma aplicable no es el único criterio para identificar el órgano que ha de conocer del conflicto planteado con motivo de su interpretación o aplicación puesto que, si bien la controversia jurídica no puede plantearse en un ámbito territorial superior al de la norma, el conflicto puede tener un área de afectación coextensa con la de la norma o producirse en una más reducida. Es decir, la aplicación de una norma puede plantear controversias en todo su ámbito de aplicación, en cuyo caso será órgano competente para resolverlas el que tenga una extensión territorial igual o superior al de la misma, pero también es posible que el conflicto afecte a un área inferior; en cuyo caso será conocido por el órgano judicial competente en el ámbito de afectación del conflicto. En el presente caso el Sindicato actor plantea que el INSALUD no cumple en Asturias lo dispuesto en el... Acuerdo... y lo que hay que resolver en este proceso es si la actuación de la entidad demandada se ajusta o no al acuerdo pero limitando el enjuiciamiento al debate que se ha planteado en la Comunidad Autónoma, sin que haya de examinarse su aplicación en otras áreas en donde no se ha planteado el conflicto»*. Con ello, el Tribunal Supremo parece dejar sin efecto la doctrina mantenida en su STS de 22 de diciembre de 1993, Ar. 9983, en la que, refiriéndose también a un conflicto planteado por un sindicato autonómico para los médicos de su Comunidad, había afirmado que *«dado que tanto los médicos al servicio del Insalud..., como las disposiciones que regulan las cantidades correspondientes por el complemento de atención continuada, son de ámbito estatal, habrá de concluir resolviendo que la competencia radica en la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional»*. Separándose de esta idea, la comentada STS de 6 de julio de 1994 (Ar. 6436) continúa razonando que *«la tesis de la sentencia recurrida no es admisible pues: a) Supone crear por elevación un ámbito artificial del conflicto haciéndolo coincidir con el de aplicación del acuerdo referido, con lo que, de un lado, parece presuponer que la controversia está planteada a nivel nacional sin que haya dato alguno que permita esta conclusión y, de otra parte, entiende que cualquier conflicto planteado sobre interpretación o aplicación de una norma estatal o paccionada de ámbito superior al autonómico debe ser conocido exclusivamente por la Audiencia Nacional; b) La interpretación general del acuerdo debe ser única pero las discrepancias sobre su adecuada aplicación por la entidad demandada deben resolverse allí donde se plantee la controversia, sin que la solución que se adopte afecte a la interpretación general del pacto; c) Puede servir la pauta lo dispuesto en el artículo 10.2.h) de la Ley de Procedimiento Laboral que distingue el órgano competente para el proceso de impugnación de convenios colectivos y el de conflictos colectivos, siendo aquél el de la circunscripción a que se refiera el ámbito de aplicación del convenio impugnado y el de éste el órgano en cuyo área se produzcan los efectos del conflicto, lo que hace ver que no tiene que ser coincidente el ámbito del conflicto y el de la norma que se trata de aplicar; d) la elevación del ámbito de este conflicto supone negar representación al sindicato actor pues no tiene legitimación para plantear el conflicto en ámbito nacional..., sustrayéndole la capacidad para plantear conflictos que le confiere el artículo 2.2.d) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, lo que*

puede implicar un menoscabo de su derecho a la tutela judicial que consagra el artículo 24 de la Constitución Española».

La lectura de la Sentencia permite comprobar que, con independencia del ámbito de la norma o convenio que genera el litigio, el ámbito del conflicto se determina por el área territorial y funcional donde efectivamente surge la controversia, lo que enlaza con el ya comentado requisito de que el objeto del proceso de conflicto colectivo debe versar sobre una discrepancia «real y actual». Esta misma exigencia es también la que obliga a afirmar que la determinación del ámbito del conflicto no puede ser arbitraria o elegida de forma indiscriminada por los litigantes, no siendo lícito ni extender el litigio más allá del ámbito de la controversia real, ni tampoco proceder a su restricción.

En el primer sentido, de lo dicho hasta ahora se desprende que no es posible plantear el conflicto en un ámbito superior a aquél en que surge la discrepancia: así, por ejemplo, *«la afirmación... de que el conflicto afecta al ámbito de las Comunidades Autónomas de Madrid y de Alicante no se ajusta a la realidad. Si para cada Aeropuerto se suscribió un acuerdo de subrogación específico, es obvio que la interpretación y aplicación que de él se haga sólo afectará al personal que trabaja en ese Aeropuerto, por muchas semejanzas que puedan presentar los distintos acuerdos consensuados... para otros centros de trabajo [...] No está pues totalmente desprovista de razón la hipótesis que aventura la parte impugnante, de que se ha intentado ampliar artificialmente, por elevación, el ámbito del Conflicto Colectivo, con la finalidad de sustraerlo del Juzgado competente para residenciarlo en la Audiencia Nacional [...] el ámbito territorial de aplicación de cada Acuerdo de subrogación se limita única y exclusivamente a un aeropuerto. Y desde luego no cabe extender un litigio colectivo basándose en una potencial afectación distinta de la señalada en demanda o en puras conjeturas o hipótesis de futuro»* (STS de 4 de abril de 2002, Ar. 6005).

Pero sobre todo, en una segunda dirección, si desde luego cabe plantear el proceso en ámbitos inferiores al de aplicación de la norma o convenio cuando la discrepancia se produzca en un área más limitada (ALFONSO, pág. 240-243), lo que ya no resulta en cambio admisible es reducir el conflicto más allá del ámbito real en que se manifiesta la controversia, a los solos efectos de que los sujetos promotores gocen de suficiente legitimación: dicho en otras palabras, queda absolutamente descartado restringir de forma artificial el ámbito del conflicto al objeto de adecuarlo al ámbito de actuación del sujeto promotor del proceso, para a través de esta vía fraudulenta salvar el principio de correspondencia antes referido. Advirtiendo sobre esta necesaria cautela, de forma reiterada la jurisprudencia ha puesto de manifiesto que *«dado el carácter de las sentencias recaídas en procesos de conflicto colectivo, a las que el art. 157.3 (hoy 158) de la LPL atribuye efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes o que puedan plantearse sobre idéntico objeto, su ámbito personal y funcional no puede quedar al arbitrio de las partes; no siendo lícito... que el actor pretenda reducir artificialmente el ámbito del conflicto para hacerlo coincidir con el de su representatividad o legitimación»* (SSTS de 14 de enero y de 18 de marzo de 1997, Ar. 26 y 2573, y haciendo una perfecta síntesis sobre la relevancia de «la extensión real de la controversia» como criterio de determinación del ámbito del conflicto, sin posibilidad de fraccionamiento artificial, STS de 13 de marzo de 2002, Ar. 5144).

En definitiva, a nivel teórico, ninguna duda plantea la posibilidad de restringir el ámbito del conflicto al ámbito real en que se suscita la controversia, siempre que no se incurra en reducciones arbitrarias dirigidas a salvar la legitimación de los demandantes. Ahora bien, lo que nuevamente resulta menos diáfano es la aplicación práctica que los órganos judiciales efectúan de este principio, no siendo siempre coherente el criterio que utilizan para decidir cuándo la determinación del ámbito del conflicto ha sido adecuada y cuándo, en cambio, resulta fraudulenta.

Haciendo un repaso a algunos de los pronunciamientos judiciales que se han enfrentado a esta cuestión, no hay duda de que una parte de ellos se muestran plenamente congruentes con la tesis expuesta y no dudan en declarar la procedencia de procesos planteados en una comunidad autónoma,

empresa o centro de trabajo concretos respecto a conflictos generados por el incumplimiento en tales ámbitos de normas o convenios de ámbito nacional. Ejemplo de ello es la ya reproducida STS de 6 de julio de 1994 (Ar. 6436), o también la STS de 14 de junio de 1997, Ar. 6263; y asimismo reflejando la misma idea respecto a la impugnación de una práctica sectorial en una Comunidad Autónoma, la STS de 15 de febrero de 1999, Ar. 1800 ha indicado que *«el sindicato de médicos de ámbito regional puede plantear un conflicto colectivo cuyos efectos no rebasen la demarcación territorial de la Comunidad Autónoma donde está implantado. Lo que la Ley de Procedimiento Laboral exige es que el ámbito de actuación del sindicato se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, requisito que en este caso se cumple sin lugar a discusión. Cosa distinta sería que se pretendiera fraccionar o reducir el ámbito del conflicto a voluntad para acomodarlo a la representatividad territorial, con la única finalidad de que así un sindicato de dicho ámbito pudiera plantear la interpretación de una norma o convenio estatal con eficacia limitada a una Comunidad Autónoma. Pero esa intención fraudulenta, ..., no se ha acreditado en las presentes actuaciones, pues la restricción del ámbito del conflicto se vincula a una determinada práctica sectorial y a una situación conflictiva registrada en un específico ámbito profesional y territorial (MIR de la Comunidad Autónoma de Valencia)»*.

En los últimos años, tampoco el Tribunal Supremo ha considerado fraudulentas las reducciones del ámbito del conflicto planteadas desde el punto de vista subjetivo o funcional, no apreciando problema en la admisión de demandas en que el conflicto se plantea por sindicatos que, conforme a sus estatutos, limitan su actuación a la defensa de unas categorías profesionales concretas y que, por tal razón, restringen también la pretensión procesal a estos grupos de trabajadores, a pesar de que la controversia sobre la que se litiga afecta por igual a otros trabajadores de la empresa. Así se ha afirmado respecto a un proceso planteado por un sindicato de cuadros respecto a una práctica empresarial susceptible de afectar al resto de trabajadores de la empresa, fundando la validez de la relación procesal en la indefensión y falta de ejercicio de sus funciones a que, en otro caso, quedarían abocados este tipo de sindicatos: *«la pretensión deducida en la demanda tiene por finalidad única defender los intereses de los Cuadros, afiliados o no a la Confederación, que trabajan con la empresa demandada, causa por la cual no puede negarse la legitimación activa a la demandante para plantear el presente conflicto colectivo, lo contrario sería dejar sin contenido el cumplimiento de los fines para los que nació dicha Confederación»* (STS de 12 de julio de 1997, Ar. 5867). Asimismo, también se reconoce legitimación activa al Sindicato Español de Maquinistas y Ayudantes Ferroviarios (SEMAF) en un proceso sobre la interpretación y aplicación de un convenio de empresa, en el que la pretensión de la demanda -y consiguientemente, los efectos de la sentencia- se limitan únicamente al personal de conducción: en este caso, tras reafirmar la conocida tesis de que *«el ámbito del conflicto a los efectos previstos en el art. 152 a) precitado, no es el ámbito subjetivo y objetivamente posible, sino el ámbito del concreto y real conflicto planteado en cada caso, o sea, el ámbito al que alcanzaron las pretensiones del accionante»*, el Tribunal Supremo señala que *«el Sindicato demandante ha limitado el ámbito del conflicto a su propio ámbito natural de actuación, o sea, al ámbito del personal de conducción, que es al que alcanza su representación de acuerdo con sus Estatutos. Y en ese sentido está perfectamente legitimado para actuar»*, añadiendo a continuación ciertas aseveraciones, cuando menos llamativas, en la medida en que se indica que *«la posibilidad de reducir el ámbito de un conflicto a los límites propios de la representatividad y/o legitimación del demandante constituye una constante en la doctrina de esta Sala»*, razón por la que *«en el presente recurso, la recurrente está confundiendo el ámbito subjetivo de aplicación del [artículo del Convenio] con el ámbito que la demandante le ha querido dar al conflicto colectivo, por una razón tan justificada como la de eliminar la posibilidad de que le alegaran la excepción de falta de legitimación cual ha intentado hacer la empresa...Y no se puede decir que con ello el demandante ha dividido artificialmente el conflicto desde el momento en que ha ejercitado el derecho de acción que le confieren sus propios Estatutos»* (STS de 7 de febrero de 2001, Ar. 2147). Pese a lo que la sentencia expresa, sus palabras parecen contrastar con el criterio jurisprudencial mantenido hasta ahora y reiterado en pronunciamientos posteriores como la STS de 13 de marzo de 2002 (Ar. 5144), en la que de nuevo se insiste en la idea de que el ámbito de los conflictos *«no puede quedar al arbitrio de las partes; no siendo lícito que el actor pretenda reducir artificialmente el ámbito del conflicto para hacerlo coincidir con el de su*

representatividad o legitimación».

Frente a lo mantenido en los supuestos anteriores, cuando la reducción del ámbito del conflicto entre los trabajadores de una misma empresa se produce, no ya desde la perspectiva funcional, sino territorial o espacial, entonces sí los pronunciamientos del Tribunal Supremo tienden a apreciar la existencia de una reducción injustificada del ámbito del conflicto: en concreto, se trata de los supuestos en que la demanda plantea una controversia referida únicamente a los trabajadores de determinados centros de trabajo cuando, en realidad, el litigio se suscita a propósito de prácticas o convenios de empresa susceptibles de afectar por igual a todos los trabajadores de la misma. En estos supuestos se afirma que *«los efectos de la resolución que se dicte pueden afectar al personal de otras provincias, ahora o en el futuro, por lo que el problema planteado tiene vocación de generalidad y no puede circunscribirse al ámbito territorial manifestado por los actores sino al que realmente pueda afectar de forma efectiva o potencial, evitando así posibles sentencias contradictorias. Si la empresa tiene ámbito nacional y existen trabajadores con la categoría de conductores en el resto de las provincias, no ofrece duda que la cuestión litigiosa puede plantearse, del mismo modo que en Málaga, en otros centros de trabajo, dando lugar de este modo a resoluciones contradictorias, que es precisamente lo que la atribución de la competencia sobre estos casos a un Tribunal único pretende evitar»* (STS, u.d., de 15 de junio de 1994, Ar. 5439; en similar sentido, STS de 18 de marzo de 1997, Ar. 2573, y cfr. también, STS, u.d., de 7 de marzo de 1994, Ar. 2213). De este modo, una vez constatado que la práctica de la empresa tiene «una incidencia real» o -de forma discutible, dada la exigencia de que el conflicto sea real y actual- cuando tiene una incidencia «cuando menos potencial» sobre todos los centros de trabajo, el Tribunal considera que la decisión de los demandantes de limitar la pretensión sólo a algunos de ellos no tiene «otra finalidad que la de fragmentar artificialmente el ámbito del conflicto para acomodarlo al suyo propio de representación sindical» (STS de 20 de junio de 2001, Ar. 6328).

En cualquier caso, las anteriores aseveraciones del Tribunal Supremo no son óbice para entender que, si realmente la controversia se produce de forma limitada y exclusiva en alguno de los centros de trabajo de la empresa sin alcanzar al resto, será ese o esos centros de trabajo concretos los que configuren el ámbito real efectivo del conflicto y los que, en consecuencia, determinen la legitimación y competencia judicial en el litigio. Así, por ejemplo, se pone de relieve en un caso en que *«la empresa demandada tiene centros de trabajo repartidos por diversas provincias, pero esto no significa que una determinada cuestión no pueda afectar exclusivamente a los trabajadores de una concreta Comunidad Autónoma. [...] la situación de conflicto... afecta únicamente a los trabajadores del País Vasco..., declarando la incompetencia objetiva de la Audiencia Nacional, al tratarse de un conflicto que extiende sus efectos exclusivamente a los trabajadores de la Comunidad Autónoma del País Vasco»* (STS de 22 de diciembre de 1995, Ar. 9842; y en supuesto similar, STS de 9 de julio de 1993, Ar. 5968). Y de igual modo, respecto a un conflicto planteado por un sindicato autonómico en el que se discrepa sobre la interpretación y aplicación de un convenio de empresa nacional a propósito de la negativa empresarial a no cubrir una vacante en un determinado centro de trabajo, por parte de la doctrina judicial se razona que *«es evidente que la Unión Regional del Sindicato xxx está legitimada para promover el conflicto colectivo que aquí se elucida, conforme a lo dispuesto en el art. 152 a) de la LPL, toda vez que el ámbito y efectos del litigio se circunscriben a la cobertura de un puesto de trabajo incluido en el organigrama funcional de la Entidad Pública "Correos y Telégrafos en Murcia", sin que se esté impugnando el convenio de ámbito nacional, ni por el sindicato demandante se haya interesado la interpretación "erga omnes" de norma estatal ni paccionada de ámbito nacional..., sino únicamente lo que constituiría un incumplimiento por Correos y Telégrafos, en el ámbito de la ciudad de Murcia, de un artículo... del vigente convenio colectivo»* (STSJ de Murcia de 28 de julio de 1999, As. 2669).

A partir de la delimitación del ámbito del conflicto, es posible examinar ya una de las principales exigencias que el artículo 152 de la Ley de Procedimiento Laboral impone a los promotores del proceso de conflicto colectivo para gozar de legitimación: se trata del llamado principio de

correspondencia entre ámbitos, según el cual, sólo gozan de legitimación para iniciar el proceso aquellos sujetos colectivos cuyo ámbito de actuación coincida o exceda de la esfera en que se suscita la controversia. De manera expresa, así lo exige el artículo 152 a) y b) de la Ley de Procedimiento Laboral cuando otorga legitimación a los sindicatos y a las asociaciones empresariales en los conflictos supraempresariales, al requerir que su «*ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto*». Es verdad que no hay una referencia expresa a la exigencia de este principio de correspondencia cuando el artículo 152 de la Ley de Procedimiento Laboral alude en su letra c) a la competencia de representantes legales y sindicales en los conflictos de empresa o ámbito inferior; sin embargo, pese al silencio legal, reiterada jurisprudencia ha considerado razonable exigir idéntico requisito también respecto a estos sujetos y litigios: «*En el proceso de conflicto colectivo rige, en cuanto a la legitimación para promoverlo, el principio de correspondencia entre el ámbito del conflicto y el ámbito de actuación de los sujetos colectivos que lo promueven. Este principio se formula claramente en el artículo 151 de la Ley de Procedimiento Laboral [hoy art. 152 LPL] cuando prevé que estarán legitimados para promover los conflictos colectivos los sujetos colectivos, cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto. Es cierto que esta regla se formula en los apartados a) y b) del artículo citado que se refieren a los sindicatos y asociaciones empresariales. Pero el principio ha de extenderse también al supuesto del apartado c) en relación con la representación unitaria o sindical de los trabajadores para los conflictos de ámbito empresarial o inferior. Cuando el ámbito del conflicto es la empresa o un conjunto de centros de trabajo el principio de correspondencia puede quebrar si el ámbito de cada órgano unitario no se extiende a la empresa en su conjunto, sino a un centro de trabajo determinado o, en general, a un ámbito inferior al de la controversia*» (SSTS de 19 de diciembre de 1994, Ar. 2556 de 1995; y de 11 de abril de 1994, Ar. 2990 y 21 de marzo de 1995, Ar. 2175).

La finalidad pretendida por el legislador al exigir este principio de correspondencia entre ámbitos se explica, sin duda, por la eficacia general o *erga omnes* que se otorga a las sentencias dictadas en los procesos de conflicto colectivo (GARCÍA-PERROTE, pág. 10; CRUZ-1993, pág. 136). La necesidad de garantizar el principio de defensa y audiencia de todos los sujetos a los que va a alcanzar el contenido de la sentencia es la que hace que la ley quiera asegurar que los sujetos que intervienen en el litigio tengan un ámbito de representación igual o superior al del conflicto: «*principio de correspondencia entre el ámbito del conflicto y el de actuación de las representaciones colectivas, para garantizar la eficacia general de la sentencia y evitar la indefensión, por cuanto, de no ser así, determinados trabajadores y empresarios, a quienes podía vincular la sentencia, no se encontrarían presentes a través de la sustitución procesal de los promotores del conflicto*» (STSJ de Extremadura de 3 de abril de 1997, As. 1674).

En definitiva, a fin de que los promotores no actúen *ultra vires* (BAYLOS-CRUZ-FERNÁNDEZ, pág. 242), la exigencia de correspondencia supone que el ámbito de actuación de los demandantes debe ser superior o, como mínimo, igual al ámbito del conflicto; lo que no cabe es que su campo de actuación y representación sea inferior a aquél en que se plantea la controversia: como ha dicho la doctrina, la ley admite una correspondencia por exceso, pero no por defecto (GARCÍA-PERROTE, pág. 10). Respecto a los dos elementos entre los que se exige la correspondencia, ya se ha dicho que el ámbito del conflicto viene delimitado por la extensión real de la controversia, y en lo que ahora interesa, hay que entender que el ámbito de actuación de los promotores queda supeditado a la naturaleza y régimen del sujeto colectivo en cuestión: en el caso de los sindicatos y asociaciones empresariales serán sus respectivos estatutos los que fijen el alcance de su actuación. Además, en este sentido debe tenerse en cuenta que el indicado principio de correspondencia debe entenderse referido no sólo al ámbito territorial, sino también al funcional: desde esta última perspectiva ya se ha visto que el Tribunal Supremo concede legitimación a los sindicatos profesionales o de oficio para interponer litigios cuyos efectos se limiten a las categorías de trabajadores por ellos defendidos, pero lo que ya no es admisible es que planteen pretensiones referidas también al resto de trabajadores. Así, respecto a un sindicato en cuyos estatutos se restringe su ámbito personal de defensa a los técnicos y profesionales de una empresa, se declara que «*la pretensión de la organización así constituida, de representar a los 5.300*

trabajadores que constituían la plantilla total... excede del ámbito objetivo y personal de actuación. [...] en el caso presente la organización sindical demandante se ha autolimitado su representación, que sólo ha hecho extensiva al personal integrado en los cuerpos de técnicos y profesionales, que dan nombre a aquel sindicato, y, bajo esta representatividad limitada es claro que carece de legitimación para representar, al no estar suficientemente implantado a todos los trabajadores» (STS de 19 de junio de 2000, Ar. 7171).

Dicho todo lo cual, hemos de partir del hecho de que el conflicto que planteamos tiene un ámbito de empresa. Es la empresa “Consejería de Educación de la Junta de Andalucía” quien realiza la actuación controvertida objeto de la presente litis. Por el régimen de distribución de competencias públicas en materia de Educación, su ámbito de actuación se desarrolla a nivel de la propia comunidad autónoma, pero ello no obsta a considerar que, ciertamente, se trata de un conflicto de empresa. Hemos igualmente de considerar, que APPRECE, es un Sindicato de nivel Estatal, que realiza su actividad Sindical en todo el territorio nacional, y por ello, igualmente en Andalucía. Además, su ámbito funcional, la defensa de los intereses de los Profesores de Religión en centros públicos, se ajusta de manera precisa al ámbito subjetivo del conflicto, aquéllos trabajadores que prestan sus servicios como profesores de religión en los centros públicos de enseñanza secundaria en centros públicos de nuestra Comunidad.

Aun cuando se tratara de un conflicto de interpretación o aplicación de normas o convenios colectivos supraempresariales en que la discrepancia se haya suscitado en un ámbito superior a la empresa, sería igualmente clara nuestra legitimación. El artículo 152 de la Ley de Procedimiento Laboral tasa estrictamente los sujetos colectivos que pueden iniciar el proceso de conflicto colectivo, tanto cuando los promotores sean la representación de los trabajadores como la parte empresarial: en concreto, por parte de los trabajadores, el precepto sólo otorga legitimación a los «sindicatos»; y por parte empresarial, únicamente faculta a las «asociaciones empresariales». Tanto en el caso de los sindicatos, como de las asociaciones empresariales, el único requisito que les impone la ley es la ya comentada exigencia de que su ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto.

Cabría plantearse si respecto a estas organizaciones es exigible un segundo requisito que el Tribunal Constitucional venía imponiendo, especialmente a los sindicatos, antes de que la Ley de Procedimiento Laboral de 1990 reconociera la legitimación procesal de estos sujetos: se trata de la necesaria «implantación notoria» que debía tener el sindicato en el ámbito del conflicto para poder dar inicio al proceso. En aquel momento, diversas sentencias pusieron de relieve *«que no basta con la simple condición de entidad sindical para que en cada caso concreto la relación jurídica procesal pueda quedar regularmente trabada. Ha de tratarse, como es obvio, de un sindicato al cual pueda reconocérsele una relación directa con lo que es objeto del litigio por su notoria implantación en el centro de trabajo o marco general al que el conflicto se refiera, aunque a él no estén afiliados la totalidad de los trabajadores afectados por la resolución. De esta suerte está legitimado para promover el conflicto colectivo de interpretación de un convenio e intervenir en él el mismo sindicato que intervino en su negociación y cualquier otro que por su implantación en el ámbito del conflicto tenga una relación directa con el objeto discutido»* (STC 70/1982, de 29 de noviembre). Una vez aprobada la Ley de Procedimiento Laboral de 1990 todo hacía pensar que ya no era necesario acreditar la notoria implantación en el ámbito, pues ya se ha visto que el artículo 152 de la Ley de Procedimiento Laboral no requiere especiales requisitos a las organizaciones sindicales y empresariales para gozar de legitimación en el proceso de conflicto colectivo: siempre que respeten el principio de correspondencia, todos los sindicatos y asociaciones empresariales gozan del derecho a iniciar el litigio, sin que se les exija ni alcanzar un determinado nivel de representatividad, ni contar con un índice suficiente de afiliación, ni tener ninguna otra condición (ROMÁN, pág. 132; CRUZ-1993, pág. 138; GARCÍA-PERROTE, pág. 9; ALFONSO, pág. 232-233). El artículo 2.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical establece que los sindicatos legalmente constituidos pueden entablar procesos de conflicto colectivo en defensa de los trabajadores, cualquiera que sea su afiliación sindical, y a su vez no impone ningún límite al ejercicio de ese derecho en orden a una implantación

determinada, y finalmente el artículo 152 de la Ley de Procedimiento Laboral concede legitimación suficiente a los sindicatos para interponer demandas de conflicto colectivo con la única limitación de que el ámbito de actuación del sindicato sea igual o superior al del conflicto. En todo caso, no podemos dejar de reseñar, que APPRECE sí ostenta una implantación notoria en el ámbito del conflicto.

En la Comunidad Autónoma de Andalucía prestan servicios actualmente como profesores de religión en centros públicos de enseñanza secundaria, un total de 736 profesores indefinidos, de los que se encuentran afiliados a APPRECE, 377. El total de afiliados a APPRECE, a finales del año 2009, en Andalucía, es de 1.462 profesores, en centros de primaria y secundaria.

De ello se deduce que entre el profesorado de religión en centros públicos de secundaria en Andalucía, APPRECE ostenta un nivel de afiliación del 51 por 100 (se ha afirmado respecto a un sindicato que *«posee un nivel de afiliación de dichos trabajadores que oscila entre el 17 y cerca del 30 por 100 del conjunto de los trabajadores..., lo que supone una implantación necesaria»* (STC 37/1983, de 11 de mayo); o en términos más generales se ha indicado que *«la implantación suficiente también existe cuando posea nivel de afiliación adecuado en el ámbito de afectación del conflicto»* (STS de 11 de diciembre de 1991, Ar. 9053; STSJ de Cataluña de 27 de febrero de 2003, As. 1945).

Pero como hemos referido, el presente conflicto colectivo no tiene un ámbito supraempresarial, sino que se trata de un conflicto de empresa, entendiendo por tal aquel que o bien se plantean respecto a una práctica o decisión de empresa, o bien nacen de discrepancias jurídicas relativas a un convenio de empresa o inferior, o bien se suscitan en torno a las específicas controversias que la interpretación o aplicación de un convenio supraempresarial o normas estatales suscitan en una empresa o centro de trabajo (ALBIOL, pág. 337). En este caso, nuestra legitimación resulta igual de clara. Pareciera que cuando el proceso se inicia por parte de los trabajadores, de entrada, el tenor del artículo 152.c) de la Ley de Procedimiento Laboral tan sólo otorga legitimación a «los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores». Ahora bien, como ya se ha encargado de aclarar el Tribunal Supremo, ha de entenderse que, pese a la literalidad del precepto, también los sindicatos gozan de legitimación para iniciar procesos de conflicto colectivo en el ámbito de la empresa o inferior, pues así como el artículo 152.b) de la Ley de Procedimiento Laboral vincula la intervención de las asociaciones empresariales a los conflictos supraempresariales, ningún límite o matiz similar incluye el artículo 152.a) al referirse a la legitimación de los sindicatos, respecto a los que no se restringe el ámbito del conflicto sobre el que pueden litigar: *«Ciertamente es que, en su apartado c), con relación a conflictos colectivos de empresa, atribuye legitimación para plantearlos a los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, menciones estas que respectivamente aluden a la representación unitaria y a la sindical en la empresa; mas de este precepto no cabe deducir que para conflictos colectivos de dicho ámbito sea negada legitimación activa a las organizaciones sindicales, pues se ha de tener en cuenta que en el apartado a) del mismo artículo, sin constreñir su mandato a concretos ámbitos de afectación, expresamente se dispone que están legitimados para promover procesos sobre conflictos colectivos los Sindicatos cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto. Es de señalar, también, que el apartado b) del mismo artículo 151 [hoy, 152], al conferir legitimación a las Asociaciones empresariales, precisa que dicha legitimación se contrae a conflictos de ámbito superior a la empresa, precisión que no se hace en el apartado a) referido a la legitimación de los Sindicatos, lo que excluye su aplicación a éstos»* (STS de 11 de diciembre de 1991, Ar. 9053).

Por todo lo expuesto, la legitimación activa de APPRECE para el conflicto colectivo que mediante la presente demanda promueve está fuera de toda duda.

QUINTO.- Legitimación pasiva en el conflicto colectivo promovido por APPRECE.

A diferencia de lo que ocurre con la legitimación activa, según ya se ha expuesto en el fundamento de derecho precedente, la Ley de Procedimiento Laboral guarda absoluto silencio sobre la legitimación

pasiva, sin concretar cuáles son los sujetos que deben ser demandados para que la relación procesal esté válidamente constituida y quede garantizado el principio de audiencia de todos los interesados.

Con todo, la jurisprudencia ya ha aclarado que, pese a que el artículo 152 de la Ley de Procedimiento Laboral únicamente se refiere a la legitimación activa, debe ser también tomado como referente para determinar la legitimación pasiva en los procesos de conflicto colectivo: en concreto, la aplicación del precepto ha servido para que los tribunales dejen sentado que, igual que ocurre con la condición de los demandantes, también los demandados en estos litigios deben ser sujetos colectivos, sin que, excepción hecha del empresario, proceda demandar ni a los sujetos individualmente afectados por el conflicto ni a otras personas físicas vinculadas a la controversia. En tal sentido, se ha manifestado que *«la censura del artículo 152, a) y c) se fundamenta en que a juicio del recurrente este precepto sólo se refiere a la legitimación activa, pero la propia sentencia aclara que debe ser interpretado como configurador tanto de la legitimación activa como pasiva, y en efecto, la especialidad del proceso del conflicto colectivo requiere acudir también a dicho artículo para entender quiénes están en principio legitimados pasivamente en esta especialísima modalidad procesal. Y desde las primeras sentencias del extinguido Tribunal Central sobre conflictos colectivos viene declarándose que las partes intervinientes en los mismos han de ser entes colectivos, y de tal carácter deben ser considerados los empresarios, aun cuando actúen de modo individual, por tanto los trabajadores componentes de la mesa permanente de negociación individualmente no están legitimados, máxime cuando ellos han sido nombrados por el Comité Intercentros para que todos los sindicatos presentes en el mismo estén representados en la Mesa de Negociación Permanente. Es pues, claro, que quien debió ser demandado es el Comité Intercentros»* (STS de 26 de diciembre de 1997, Ar. 9635). E insistiendo en la misma idea, ha aclarado el Tribunal Supremo que *«las personas físicas concretas, que no sean empresarios, no están legitimados, ni activa ni pasivamente, para intervenir como parte en el proceso de conflicto colectivo»* (STS de 7 de junio de 1994, Ar. 5409), y ello porque *«si es colectivo no hay, por definición, litisconsorcio pasivo necesario de los trabajadores individuales, cuyos intereses la ley considera debidamente representados en el proceso a través de las organizaciones sindicales u órganos unitarios de representación»* (STS de 17 de noviembre de 1999, Ar. 9502; y en similar sentido, SSTs de 15 y 22 de diciembre de 2000, Ar. 818 y 1874 de 2001).

También aquí las soluciones resultan distintas según cuál sea el ámbito del conflicto. Cuando se trata de conflictos supraempresariales, lógicamente sólo podrán ser demandados las asociaciones empresariales o los sindicatos, en función respectivamente de que el conflicto se haya iniciado por la parte social o empresarial. Dado el amplio número de asociaciones empresariales o sindicatos que podrían guardar correspondencia con el ámbito del conflicto, la doctrina ha tratado de concretar más exactamente cuáles de estas organizaciones habrían de considerarse legitimados pasivos en cada caso concreto; para ello, han ofrecido ciertos criterios a seguir según cuál sea el objeto del conflicto (ALFONSO, pág. 253-263; ALBIOL, pág. 340-341; FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, pág. 363-365):

- a) Si el conflicto se plantea sobre la interpretación de una norma estatal, se ha propuesto que quizás lo más razonable es considerar legitimados pasivos a aquellos sujetos que, conforme al artículo 154 de la Ley de Procedimiento Laboral, tienen capacidad suficiente para negociar un acuerdo de eficacia general en el ámbito de la norma cuya interpretación se discute.
- b) Si el conflicto se plantea sobre la interpretación o aplicación de un convenio colectivo, la doctrina ha propuesto que la demanda habría de dirigirse frente a todos los sujetos colectivos firmantes del convenio, en virtud del interés que les alcanza en el mantenimiento del mismo.
- c) Si se tratara de conflictos intersindicales o relativos a intereses propios de las organizaciones, sólo cabría demandar a los concretos sindicatos o asociaciones empresariales afectados por el conflicto, pues son los únicos sujetos que pueden verse obligados por la sentencia.

Cuando se trata de conflictos de empresa, cual entendemos es nuestro caso, o ámbito inferior, procede

distinguir según cuál sea la parte que promueva el proceso.

Si el proceso de conflicto colectivo se inicia por sindicatos o representantes de los trabajadores, el único legitimado en principio es el empresario, sin que el accionante tenga obligación de demandar al resto de sindicatos o representantes de los trabajadores, dado que quien promueve el proceso lo hace en interés de todos los trabajadores de la empresa y no sólo de sus representados (ALFONSO, pág. 258). Así lo expone el Tribunal Supremo respecto al conflicto planteado por un sindicato en relación a una práctica de empresa: *«Se reproduce en el recurso la excepción de falta de litisconsorcio pasivo necesario por no haberse demandado a los órganos de representación legal y al otro sindicato que goza de implantación en la empresa y no puede prosperar el motivo, pues el Sindicato actor tiene legitimación suficiente para por sí sólo promover este conflicto sin necesidad de que comparezcan en juicio otros entes para completar su legitimación»* (STS de 11 de octubre de 1993, Ar. 7592). Tal conclusión se alcanza por cuanto *«ningún perjuicio cabe entender puede derivarse de la resolución que recaiga en este proceso al otro Sindicato, por lo que no es dable exigir su necesario llamamiento ni la falta del mismo cabe entender pudiera generarle indefensión»* (STS de 27 de mayo de 1998, Ar. 4932); como explica el Tribunal en respuesta a la alegación de que el sindicato promotor debía haber demandado también al comité general de empresa, *«los afectados por las resoluciones judiciales que se dicten no son los citados órganos -sindicato o comité- sino los trabajadores y las empresas incluidos en el ámbito del conflicto. Por ello, la presencia del comité de empresa no es indispensable a los efectos de conformar una situación litis consorcial pasiva desde el momento en que en ningún caso podría afectarle la resolución dictada en el sentido de resultar responsable de las consecuencias derivadas de la misma»* (STS de 23 de junio de 1998, Ar. 5484).

Incluso cuando el conflicto se plantea en torno a la interpretación y aplicación de un convenio de empresa, el Tribunal Supremo ha negado que exista necesidad de demandar al resto de sindicatos o representantes de los trabajadores que suscribieron dicho pacto: *«se debe rechazar la excepción de falta de litisconsorcio pasivo necesario opuesta por no haber demandado a las representaciones que participaron en la negociación y firma del Convenio Colectivo, pues la normativa sobre la composición de la relación jurídico procesal de un conflicto colectivo no exige que participen como litisconsortes necesarios las representaciones que lo negociaron y firmaron, a diferencia de lo dispuesto en este sentido por el artículo 161.4 [actual 162.4] de la Ley de Procedimiento Laboral para el proceso de impugnación de convenios colectivos»* (STS de 8 de noviembre de 1994, Ar. 8600).

No obstante esta parte, a fin de permitir la mejor salvaguarda de los intereses en juego, y la posibilidad de defensa por parte de los sujetos que se pueden ver afectados por el pronunciamiento, dirige igualmente su acción a los otros sujetos colectivos que se reseñan en el encabezamiento de este escrito. En todo caso, hemos de considerar a este respecto, la posibilidad prevista en el artículo 153 de la Ley de Procedimiento Laboral, según el cual, *«en todo caso, los sindicatos representativos, de conformidad con los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, las asociaciones empresariales representativas en los términos del artículo 87 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y los órganos de representación legal o sindical podrán personarse como partes en el proceso, aun cuando no lo hayan promovido, siempre que su ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto»*, por lo que son traídos no con legitimación *ad causam*, sino con legitimación *ad processum*. Queda a criterio del propio sujeto, personarse o no, o presentarse como parte demandante o demandada; en tal sentido, afirma el Tribunal Supremo que el artículo 153 de la Ley de Procedimiento Laboral configura una *«legitimación polivalente... Lo que equivale a decir que tanto pueden adherirse a la pretensión de quien como actor instó la actuación judicial, como oponerse a ella adoptando el papel de demandados»* (STS de 17 de febrero de 2000, Ar. 2050).

SEXTO.- Breve reseña histórica sobre el colectivo afectado por el presente conflicto colectivo.

a) Profesorado de Infantil y Primaria pendiente de transferir a Andalucía:

Respecto a la histórica lucha de este colectivo, los Profesores de Religión Católica en los Centros Educativos Públicos, conviene esbozar un breve resumen o referencia histórico-jurídica, para lo que haremos una distinción entre el Profesorado de Infantil y Primaria (aun pendiente de ser transferido a la Comunidad Autónoma Andaluza) y el Profesorado de Secundaria (ya transferido).

El germen jurídico de dicho colectivo, ciñéndonos al período democrático actual, surge del Acuerdo sobre la Enseñanza y Asuntos Culturales, suscrito el 3 de enero de 1979 entre el Estado Español y la Santa Sede, ratificado por Instrumento de 4 de diciembre de 1979, en cuyo artículo XX prevé la inclusión en los planes educativos de la enseñanza de la Religión Católica en todos los centros de educación, en condiciones equiparables a las demás disciplinas fundamentales.

El artículo III del citado Acuerdo dispone que *«la enseñanza religiosa será impartida por las personas que, para cada año escolar, sean designadas por la autoridad académica entre aquellas que el Ordinario Diocesano proponga para ejercer esta enseñanza...»* y a su vez el artículo VI establece que a la jerarquía eclesiástica corresponde señalar los contenidos de la enseñanza y formación religiosa católica, así como proponer los libros de texto y material didáctico relativos a dicha enseñanza y formación y que la jerarquía eclesiástica y los órganos del Estado, en el ámbito de sus respectivas competencias, velarán por que esta enseñanza y formación sean impartidas adecuadamente, quedando sometido el profesorado de religión al régimen general disciplinario de los centros.

Finalmente, el artículo VII establece que *«la situación económica de los profesores de Religión Católica, en los distintos niveles educativos que no pertenezcan a los cuerpos docentes del Estado, se concertará entre la Administración Central y la Conferencia Episcopal Española, con objeto de que sean de aplicación a partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo»*.

Este Acuerdo entre el Estado Español y la Santa Sede sobre Enseñanza y Asuntos Culturales, fue desarrollado por dos Ordenes de 16 de julio de 1980, la primera sobre enseñanza de la Religión y Moral Católicas en los Centros Docentes de Educación Preescolar y Educación General Básica y la segunda sobre enseñanza de la Religión y Moral Católica en Bachillerato y Formación Profesional.

Así, la regulación del profesorado de religión en los distintos grados de enseñanza fue diferente, pues había que tener en cuenta que el punto de partida era distinto en cada uno de ellos.

En la Enseñanza Preescolar y General Básica el artículo 3.1 de la Orden de 28 de julio de 1979, sobre Formación Religiosa en los Centros Docentes de Educación Preescolar y Educación General Básica, disponía que, en los Centros Estatales de Educación Preescolar y Educación General Básica, las clases de Religión y Moral Católicas serían impartidas preferentemente por los Profesores del claustro que posean la preparación e idoneidad requeridas y estén dispuestos a asumir esta enseñanza. Esta previsión se reiteró y detalló por el artículo 3 de la Orden de 16 de julio de 1980, cuyo contenido es el siguiente:

«3.1. En los Centros Públicos de Educación Preescolar y Educación General Básica, las clases de Religión y Moral Católica serán impartidas preferentemente por los Profesores del Centro que sean considerados competentes para dichas enseñanzas y estén dispuestos a asumirlas. Se juzgarán competentes a aquellos Profesores de Educación General Básica o Maestros de Enseñanza Primaria del Centro que hayan cursado la materia de religión en su plan de estudios y que la jerarquía eclesiástica considere idóneos.

3.2. La Dirección del Centro tomará las medidas oportunas para asegurar la enseñanza de la Religión y Moral Católicas, bien con Profesores del centro o con otras personas que, en ambos casos, sean propuestos por la jerarquía eclesiástica.

3.3. Al comienzo del curso escolar el Ordinario Diocesano y el Delegado Provincial de

Educación, o los representantes de ambos procederán, respectivamente, a la propuesta y designación de los Profesores que hayan de impartir la enseñanza de la Religión y Moral Católicas en todos los Centros Públicos de Educación Preescolar y Educación General Básica, tanto en su modalidad ordinaria como en las de Educación Especial y Educación Permanente de Adultos, de sus circunscripciones.

A efectos de elaborar la correspondiente relación de Profesores de Religión y Moral Católicas, el ordinario diocesano o sus representantes se pondrán previamente en contacto con los Directores de los mencionados Centros para conocer qué Profesores se manifiestan dispuestos a asumir esta enseñanza.

3.4. No se podrá obligar a ningún Profesor a impartir la clase de Religión y Moral Católicas, ni se impedirá hacerlo a ninguno que esté dispuesto a ello, siempre que posean las condiciones requeridas y la jerarquía eclesiástica no haya formulado reparo alguno al respecto. Los Profesores que opten por no impartir la enseñanza de la Religión y Moral Católicas están obligados a contribuir a que se dé solución adecuada dentro del centro, tanto a esta enseñanza religiosa como a la atención de aquellos alumnos que no se hayan inscrito en la misma.

3.5. En el caso de que para algún Centro Público no existiera un número suficiente de Profesores dispuestos a asumir la enseñanza religiosa, la jerarquía eclesiástica propondrá al Delegado Provincial del Ministerio de Educación la persona o personas competentes que resulten idóneas para ser designadas. Respecto a estos Profesores, el Ministerio de Educación no contraerá ninguna relación de servicios, sin perjuicio de lo que resulte en aplicación del artículo VII del acuerdo entre el Estado español y la Santa Sede sobre enseñanza y asuntos culturales [...].

3.7. En los casos en que la jerarquía eclesiástica estime procedente el cese de algún Profesor de Religión, el Ordinario Diocesano comunicará tal decisión, a los efectos oportunos, al Delegado Provincial del Ministerio de Educación o, por lo que se refiere a la enseñanza privada, al Director del Centro o a la entidad titular del mismo.

3.8. Los Profesores de Religión formarán parte, a todos los efectos, del Claustro de Profesoras de los Centros de Educación Preescolar y Educación General Básica».

El punto de partida era, por tanto, que la enseñanza religiosa se impartiría por quienes ya fueran profesores, y por tanto funcionarios de carrera o interinos de los correspondientes cuerpos educativos.

El Acuerdo de 1979 y la Orden de 16 de julio de 1980 partían de dicho concepto, pero impedían la atribución forzosa del deber de impartir la enseñanza de religión a los profesores de forma que éstos habían de asumirlo voluntariamente. Claro está que, esta definición de la situación planteaba la hipótesis de que en algún centro no existiesen suficientes profesores dispuestos a la enseñanza de la religión. Ante esta eventualidad se previó que la jerarquía eclesiástica propondría al Delegado Provincial del Ministerio de Educación la persona o personas competentes que resultaran idóneas para ser designadas.

Expresamente se preveía que «respecto a estos profesores, el Ministerio de Educación no contraerá ninguna relación de servicios, sin perjuicio de lo que resulte en aplicación del artículo VII del acuerdo entre el Estado español y la Santa Sede sobre enseñanza y asuntos culturales». Esto es, quedaba sin cerrar cuál sería la situación económica y jurídica de estos profesores, si bien se establecía con claridad de que no tendrían relación de servicios con el Estado.

Con el tiempo, los Obispos fueron designando personas año tras año para hacerse cargo de la enseñanza de la religión católica, remunerando a las mismas mediante los fondos que recibían del

Estado por vía de las dotaciones presupuestarias con que el Estado subvenciona a la Iglesia Católica, pero los Obispos no suscribieron contratos de trabajo ni de otro tipo con estas personas, ni las dieron de alta en la Seguridad Social, por lo **que su estatuto jurídico permanecía en la indefinición**, siendo lo único claro que tenían un nombramiento anual de la Administración Educativa para insertarse en el marco de la enseñanza pública y en los claustros, pero que, de acuerdo con la Orden aplicable, no tenían relación de servicios con la misma.

El nombramiento no implicaba el reconocimiento de una relación de servicios de ningún tipo entre profesor y Administración.

Ante esta situación, en 1993 los Ministros de Educación y Ciencia y de Justicia, en representación del Gobierno, y el Presidente de la Conferencia Episcopal Española, debidamente autorizado por la Santa Sede, firmaron un convenio, que fue convertido en norma jurídica mediante Orden de 9 de septiembre de 1993 (BOE del 13 de septiembre), para regular la situación de aquellas personas que, no siendo personal docente de la Administración, cada año escolar fueran propuestas por el Ordinario del lugar y designadas por la autoridad académica para la enseñanza de la religión católica en los Centros Públicos en que se impartía Educación Primaria por aplicación de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo, y en los Centros Públicos de Educación General Básica, mientras ésta subsistiera.

El artículo segundo dispuso que el Estado asumiría la financiación de la enseñanza de la religión católica en los Centros Públicos de Educación General Básica y de Educación Primaria, y, a tal fin, la Administración Pública transferiría mensualmente a la Conferencia Episcopal las cantidades globales correspondientes al coste íntegro de la actividad prestada por las personas propuestas por el ordinario del lugar y designadas por la autoridad académica para la enseñanza de la religión católica.

El artículo tercero determinó, como ya se había hecho con los profesores de religión de enseñanzas medias, **la equiparación retributiva a los profesores funcionarios interinos**, estableciendo que el importe económico por cada hora de religión tendría el mismo valor que la retribución real por hora de clase de cualquier materia impartida por un Profesor interino del mismo nivel. Y, por lo que se refiere al estatuto jurídico, éste se pretendía resolver mediante una cláusula de contenido ciertamente singular, que era la cuarta, con el siguiente texto:

«Habida cuenta del carácter específico de la actividad prestada por las personas que imparten la enseñanza religiosa, el Gobierno adoptará las medidas oportunas para inclusión en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos siempre que no estuvieran o debieran estar ya afiliados a la Seguridad Social en cualquiera de sus regímenes».

Esto es, se preveía dotarles de protección social a través del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

b) Profesorado de Educación Secundaria dependiente de la Junta de Andalucía:

Por el contrario, en los niveles de Bachillerato y Formación Profesional, la Ley de Ordenación de Enseñanza Media de 26 de febrero de 1953 había dispuesto en su artículo 54 la existencia específica de profesores de religión, que serían nombrados por el Ministerio de Educación y Ciencia a propuesta de la Jerarquía Eclesiástica, remunerados por el Ministerio con el sueldo de ingreso de los Catedráticos Numerarios.

El artículo XXVII del Concordato del Gobierno Español y la Santa Sede de 27 de agosto de 1953, en relación con los profesores de Enseñanzas Medias, establecía lo siguiente:

«En los centros estatales de Enseñanza Media, la enseñanza de la Religión será dada por profesores sacerdotes o religiosos y, subsidiariamente, por profesores seglares nombrados por la Autoridad Civil competente a propuesta del Ordinario Diocesano... La Autoridad civil y la eclesiástica, de común acuerdo, organizarán para todo el territorio nacional pruebas especiales de suficiencia pedagógica para aquellos a quienes deba ser confiada la enseñanza de la Religión en las Universidades y en los centros estatales de Enseñanza Media. Los candidatos para estos últimos centros que no estén en posesión de grados académicos mayores en las Ciencias Sagradas (Doctores o Licenciados o el equivalente en su orden si se trata de religiosos), deberán someterse también a especiales pruebas de suficiencia científica. Los Tribunales examinadores para ambas pruebas estarán compuestos por cinco miembros, tres de ellos eclesiásticos, uno de los cuales ocupará la presidencia... los profesores de Religión nombrados [...] gozarán de los mismos derechos que los otros profesores y formarán parte del claustro del centro de que se trate.

Serán removidos cuando lo requiera el Ordinario Diocesano por alguno de los motivos contenidos en el canon 1381, párrafo tercero, del Código de Derecho Canónico. El Ordinario Diocesano deberá ser previamente oído cuando la remoción de un profesor de Religión fuese considerada necesaria por la Autoridad Académica competente por motivos de orden pedagógico o de disciplina».

A diferencia de lo que ocurría en la Enseñanza Primaria, no serían los funcionarios de los cuerpos de profesores los que asumirían la enseñanza de la religión, sino que se preveía que esta tarea fuese realizada por sacerdotes o religiosos y sólo a falta de los mismos se preveía la impartición de la enseñanza por seglares, pero a éstos se les exigía superar una serie de pruebas de conocimientos por Tribunales especiales.

Por lo demás, la regulación respecto a la propuesta del Ordinario y al cese de los profesores es similar a la contenida en la Orden de 11 de octubre de 1982, la cual desarrolló la del Acuerdo de 1979, a pesar de ser inicialmente prevista para los profesores de Religión en los centros de enseñanza media, habiendo constituido después la base de la normativa aplicable a los profesores de religión en todo tipo de centros públicos.

El desarrollo social derivó en la progresiva asunción por personas que no tienen la condición de sacerdotes o religiosos de las tareas de enseñanza de la religión en los centros oficiales de Enseñanza Media. Ello pudo conllevar la relajación en la exigencia formativa contenida en el Concordato de 1953, adoptándose en 1982 a la exigencia de la posesión de “**un certificado de idoneidad**” expedido por el Ordinario, suponiendo la no renovación de tal certificado la privación, sin más, de la capacidad para la enseñanza religiosa.

A los profesores de religión de las Enseñanzas Medias no les fue reconocida la condición de funcionarios del Estado, al entenderse que quedaban fuera del ámbito de aplicación del Texto Articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado (Decreto 315/1964, de 7 de febrero de 1964), lo que determinó igualmente la inaplicación de la Ley de Retribuciones de los Funcionarios Civiles del Estado de 4 de mayo de 1965, que supuso un incremento retributivo de los funcionarios del que no se beneficiaron los profesores de religión de los centros oficiales de enseñanzas medias.

El problema sobre la naturaleza jurídica de su relación de servicios se quiso resolver diciendo que era «concordada», esto es, resultante de la regulación dada a la misma por el Concordato de 1953, y así fue recogido en el artículo 136 de la Ley General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa de 4 de agosto de 1970, si bien ésta determina que sus retribuciones se fijarían por analogía con los del profesorado de los correspondientes niveles educativos.

En 1974 una Resolución del Ministerio de la Gobernación de 19 de diciembre optó por reconocer a los

misimos la condición de funcionarios de empleo regulada en el artículo 5 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado.

Con base en la misma y con apoyo en el artículo 1.36 de la Ley General de Educación de 1970, la Sala Quinta del Tribunal Supremo, **en procedimiento instado por APPRECE**, en Sentencia de 6 de marzo de 1978, declara que el Ministerio de Educación, de acuerdo con la jerarquía eclesiástica, había de adoptar las medidas oportunas para fijar la remuneración de los profesores de religión de Centros Oficiales de Enseñanza Media en forma análoga a lo establecido para al profesorado interino y contratado de Bachillerato.

Por tal razón, mediante Orden de 26 de septiembre de 1979, se fijó la remuneración de los Profesores de Religión de Centros Oficiales de Enseñanza Media, dando así cumplimiento a dicha Sentencia y al Acuerdo con La Santa Sede de 1979 en relación con este colectivo, puesto que el contenido de dicha Orden fue el resultado de un acuerdo entre el Ministro de Educación y el Presidente de la Comisión Episcopal de Enseñanza y Catequesis.

La naturaleza jurídica de la relación de servicios de los Profesores de Religión y Moral Católica con la Administración Educativa no fue considerada nunca, por tanto, como laboral, sino a partir de 1974 **como de funcionarios interinos** de los regulados en el artículo 5.2 del Texto Articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1964. Por esta razón la Orden de 16 de julio de 1980, Sobre Enseñanza de la Religión y Moral Católica en Bachillerato y Formación Profesional, contenía una regulación mucho más reducida que la Orden de la misma fecha relativa a la Enseñanza Preescolar y General Básica y se limitaba a los siguientes puntos:

«Undécimo

1. En los centros públicos los profesores de Religión y Moral Católicas serán nombrados por el Ministerio Educación a propuesta del Ordinario del lugar. En los centros privados serán contratados por la Entidad titular con la aprobación del Ordinario del lugar.

2. En los casos en que la jerarquía eclesiástica estime procedente el cese de algún Profesor de Religión y Moral Católicas, el ordinario diocesano comunicará tal decisión al Delegado Provincial del Ministerio de Educación o, por lo que se refiere a la enseñanza privada, al Director del Centro o a la entidad titular del mismo. En cualquier caso, la jerarquía efectuará simultáneamente propuesta de un nuevo Profesor.

Duodécimo

Los Profesores de Religión formarán parte, a todos los efectos, del Claustro de Profesores de los Centros».

Este breve dicción normativa partía del supuesto de entender la equiparación retributiva de los profesores nombrados con los profesores interinos, siendo remunerados por la Administración, con la consiguiente equiparación de régimen jurídico, salvo en lo relativo a su selección y cese, que quedaba a discreción de la jerarquía eclesiástica y no de la Administración.

Esta regulación se completó mediante la Orden de 11 de octubre de 1982, sobre Profesorado de «Religión y Moral Católica» en los Centros de Enseñanzas Medias. Esta Orden se refería exclusivamente a las Enseñanzas Medias, puesto que ya hemos visto que la situación de la Enseñanza Primaria era muy diferente, y estableció que el nombramiento del profesor tiene carácter anual, pero también que se renueva automáticamente, salvo propuesta en contra del Ordinario efectuada antes del comienzo de cada curso, o salvo que la Administración, por graves razones académicas y de disciplina, considerase necesaria la cancelación del nombramiento previa audiencia de la autoridad eclesiástica

que hizo la propuesta y sin perjuicio de lo que se disponía en el apartado 11.2 de la Orden Ministerial de 16 de julio de 1980.

La calificación como laboral de la relación de los profesores de Enseñanzas Medias, con la consiguiente ruptura de la consideración como funcionarios interinos, se estableció por la doctrina jurisprudencial de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo a partir de su Sentencia de 19 de junio de 1996 (recurso de casación para la unificación de doctrina 2743/1995). El Tribunal Supremo, conociendo de una demanda de despido entablada por una profesora de religión de un Instituto de Formación Profesional contra la Consejería de Educación, Cultura y Deportes del Gobierno de Canarias, declaró la competencia del orden jurisdiccional social para conocer de la misma, por entender que la prestación de servicios de los profesores de religión de enseñanzas medias tenía naturaleza laboral.

Este criterio fue reiterado por la Sentencia de la Sala Cuarta de 30 de abril de 1997. (recurso de casación para la unificación de doctrina 3561/1996).

La indeterminación subsistente en ese momento, por consiguiente, hacía referencia únicamente a los profesores de religión de los centros de enseñanza preescolar y general básica no pertenecientes a los cuerpos de profesores, puesto que venían trabajando en virtud de nombramientos anuales de la Administración Educativa sin reconocimiento alguno de relación de servicios ni con la misma, en base al artículo 3.5 de la Orden de 16 de julio de 1980, con el Obispado.

Así, eran remunerados por el Obispado, con cargo a los fondos que procedían de las consignaciones presupuestarias destinadas a tal fin y transferidas mensualmente por la Administración a la Conferencia Episcopal, sin ser dados de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, mientras que la previsión contenida en la Orden de 9 de septiembre de 1993 era que se regularía su integración en el **Régimen Especial de Trabajadores Autónomos**.

Entonces, se introdujo la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, cuyo artículo 93 añadió un párrafo a la disposición adicional segunda de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo, con el siguiente texto:

«Los profesores que, no perteneciendo a los Cuerpos de funcionarios docentes, imparten enseñanzas de religión en los centros públicos en los que se desarrollan las enseñanzas reguladas en la presente Ley, lo harán en régimen de contratación laboral, de duración determinada y coincidente con el curso escolar, a tiempo completo o parcial. Estos profesores percibirán las retribuciones que correspondan el respectivo nivel educativo a los profesores interinos, debiendo alcanzarse la equiparación retributiva en cuatro ejercicios presupuestarios a partir de 1999».

En consecuencia, en primer lugar, **se extendía a los profesores de religión de enseñanza preescolar y primaria no pertenecientes a los cuerpos educativos el régimen laboral que el Tribunal Supremo había reconocido a los profesores de religión de los centros de enseñanzas medias**, en segundo lugar **se consideraba en todo caso empleador de todos ellos a la Administración y no al Obispado** y, además, **se dotaba a todos de una regulación común en materia de temporalidad, a excepción de la aplicación de la normativa laboral sobre contratos temporales**, de forma que la contratación laboral siempre sería temporal y por períodos coincidentes con los cursos escolares.

Así las cosas, se mantuvo la equiparación retributiva con los profesores interinos que se estableció en su momento para los profesores de religión de los centros de enseñanzas medias y se había extendido en 1993 a los profesoras de religión de los centros de preescolar y primaria.

El círculo fue cerrado por la Orden de 9 de abril de 1999, por la que se dispone la publicación del

Convenio sobre el régimen económico-laboral de las personas que, no perteneciendo a los Cuerpos de Funcionarios Docentes, están encargadas de la enseñanza de la religión católica en los centros públicos de Educación Infantil, de Educación Primaria y de Educación Secundaria, que derogó la de 9 de septiembre de 1993. El artículo 5 de esta Orden establece lo siguiente:

«1. Los profesores encargados de la enseñanza de la Religión Católica a los que se refiere el presente Convenio prestarán su actividad, en régimen de contratación laboral, de duración determinada y coincidente con el curso o año escolar, a tiempo completo o parcial y quedarán encuadrados en el Régimen General de la Seguridad Social, al que serán incorporados los profesores de Educación Infantil y de Educación Primaria que aún no lo estén. A los efectos anteriores, la condición de empleador corresponderá a la respectiva Administración educativa.

2. Transitoriamente, en tanto no se lleve a cabo el traspaso de los profesores de religión católica de Educación Infantil, de Educación Primaria y de Educación Secundaria a la correspondiente Administración Educativa, el Ministerio de Educación y Cultura asume, respecto de estos profesores, la condición de empleador a los efectos previstos en el apartado anterior».

Por otro lado el artículo 4.1 explicitó la forma en la que el Ordinario debía manifestar la competencia para la enseñanza de los profesores propuestos para su contratación (puesto que ya no se trataría de nombramiento, sino de contratación, al pasar todos ellos a un régimen laboral):

«Los profesores encargados de la enseñanza de la religión católica a los que se refiere el presente Convenio deberán ser, según el artículo III del Acuerdo entre el Estado Español y la Santa Sede sobre Enseñanza y Asuntos Culturales, personas que sean consideradas competentes para enseñanza. A los efectos anteriores serán consideradas personas competentes para la enseñanza de la Religión Católica aquellas que posean, al menos, una titulación académica igual o equivalente a la exigida para el mismo nivel al correspondiente profesorado interino, y además se encuentren en posesión de la Declaración Eclesiástica de Idoneidad de la Conferencia Episcopal Española y reúnan los demás requisitos derivados del artículo III del mencionado Acuerdo».

Ante todo, en una serie de Sentencias que se inician en abril y mayo de 2000, la Sala Cuarta del Tribunal Supremo estableció el criterio de que la Ley 50/1998 no había innovado realmente el ordenamiento jurídico, puesto que la existencia de una relación laboral entre la Administración Educativa y los profesores de religión y moral católica (sin distinción entre niveles educativos) y su temporalidad por cursos, condicionada siempre a la declaración de idoneidad del Ordinario, derivaba de la aplicación del Acuerdo de 1979 y sus órdenes de desarrollo, extendiendo así la regulación dada por la Orden de 11 de octubre de 1982 no sólo a los profesores de religión de los centros de enseñanzas medias, sino también a los de los centros de preescolar y educación general básica.

En definitiva, la regulación derivada de todo este entramado normativo era que, en el caso de todos los profesores de religión y moral católica en los centros públicos de los diferentes niveles educativos obligatorios, el empleador era la Administración Educativa, que daba cumplimiento a la obligación asumida por el Estado Español frente a la Santa Sede de enseñar la Religión Católica a los alumnos de Centros Educativos Públicos sometiendo a los dictados de las autoridades eclesásticas en cuanto a la selección e idoneidad de los profesores contratados para llevar a cabo esa misión, para los cuales se configura un régimen de temporalidad por cursos anuales, **que excluía la estabilidad en el empleo al condicionar permanentemente la renovación a la voluntad de la jerarquía eclesiástica**, a quien se confería el derecho de imponer a la Administración que diera por finalizado el contrato al llegar a su término, proponiendo a otra persona, salvo que por concurrir graves razones de orden académico o disciplinario fuera la propia Administración Educativa la que actuase por su propia iniciativa

denunciando el contrato e impidiendo la tácita reconducción anual, para lo cual debía dar previamente audiencia al ordinario de la Iglesia Católica del lugar.

Así las cosas, el colectivo inicia una nueva contienda judicial tendente a que se le reconozca el derecho a percibir la indemnización legal establecida en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores para los supuestos de terminación de contratos temporales. Por ello, el colectivo exigió, acudiendo año a año a la jurisdicción social, el pago de la indemnización por extinción del contrato anual de ocho días por año, pues según argumentó posteriormente el Tribunal Supremo: si «*se extingue el contrato, a todos los efectos*», a la nueva propuesta y designación sigue «*una nueva relación laboral, absolutamente desvinculada de la anterior ya fenecida*», de manera que «*la aplicación al caso de la regla del artículo 49.1, c) debe ser incondicionada (...), con independencia de su posible relación futura con la Administración docente*».

Ante esta realidad de la situación, se alzaron rápidamente voces a favor de entender que la relación laboral del colectivo debía regularse con el carácter de “especial”, sobre el amparo de que se sustentaba en un Tratado Internacional y que dicha disposición justificaría estas peculiaridades, y voces que no reconocían el carácter especial de esta relación. Lo que se antojaba incoherente era mantener esta situación temporal año a año, que atentaba al espíritu del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Numerosas Sentencias referían que «*La relación laboral entre los profesores de Religión y la Administración es una relación objetivamente especial, aunque no haya sido declarada expresamente como tal y la especialidad tiene tanto un fundamento formal, pues ha sido establecida en un tratado internacional que se incorpora al ordenamiento interno con fuerza de ley (artículo 94 de la Constitución Española y 1.5 del Código Civil), como material, dadas las peculiaridades que concurren en la relación de servicios que se considera*» .

En contra, se aducía que «*en modo alguno (...) la actividad laboral*» de los profesores de religión «*encierra especialidad alguna que le distinga de un vínculo laboral ordinario*», siendo frecuente subrayar que no ha sido incluida en el artículo 2.1 ET, deduciendo incluso de esa omisión una decisión consciente del legislador.

Por tanto, el TS primeramente declaró que aunque se hubiera afirmado que «*se trata de una relación laboral que es objetivamente especial, aunque no haya sido declarada expresamente como tal*» , sin embargo «*(...) la Sala no ha establecido que la relación laboral de los profesores de Religión Católica sea una relación laboral especial a los efectos del artículo 2.1.j) del Estatuto de los Trabajadores. Ha declarado que es una relación que, mediante normas de rango legal (el Acuerdo entre la Sala Sede y el Estado Español de 3 de enero de 1979 y la disposición adicional 2ª de la Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo, en la redacción de la Ley 50/1998), tiene una configuración especial, dentro de la que resalta precisamente el que se trata de un contrato temporal al margen de los supuestos que autoriza el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores*», en definitiva, que se trata de una nueva figura de contratación temporal sin causa.

Así las cosas, algunas opiniones doctrinales (F. VIÑETA ROCA, «Contratación temporal anual de profesores de religión en centros públicos: ¿Violación de Derechos Fundamentales de los propios docentes?»; A. SEPÚLVEDA SÁNCHEZ, Profesores de religión: aspectos históricos, jurídicos y laborales) han estimado que la situación de los profesores de religión vulneraba la Directiva 78/2000/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

La propia Comisión Europea ha indicado que «*No se cuestiona específicamente el derecho de España a mantener el sistema de las declaraciones anuales de idoneidad para los profesores de religión. Ya en otros contextos ha sido aceptado el derecho de los Estados miembros a mantener o establecer*

requisitos profesionales esenciales, legítimos y justificados para las actividades basadas en la religión o en la ética religiosa»

En cambio, la cláusula 5 de la Directiva 1999/70/CE, de 28 junio 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, de 18 marzo 1999, significativamente rubricada «Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva», dispone que:

«A efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada» los Estados miembros «introducirán de forma que se tengan en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas:

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

Históricamente, los Sindicatos de profesores de religión entendían que la normativa española era contraria a esta normativa europea, dando pues lugar a repetidas denuncias.

El 22 de diciembre de 2004 la Comisión Europea remitió a las autoridades españolas una carta de emplazamiento en relación «con la incorrecta transposición de la Directiva al ordenamiento español».

En el caso de los profesores de religión «las autoridades españolas explicaban la situación de estos profesores aduciendo que, conforme a un acuerdo con la Santa Sede, los profesores de religión han de estar en posesión de una Declaración Eclesiástica de Idoneidad de la Conferencia Episcopal Española, documento que se expide con periodicidad anual».

La contestación del Gobierno español fue la imposibilidad de aplicar el procedimiento de selección de su profesorado, que «está sometido al Derecho administrativo», bajo la «condición de funcionario público, adquirida tras concurrir a los oportunos procedimientos selectivos ... regidos por principios de mérito y capacidad y en condiciones de igualdad». A este respecto, la Comisión consideró que el vínculo laboral de los profesores de religión es fruto de que «España ha optado por un sistema», y por tanto «debe asumir las consecuencias de esta elección», sin que «el hecho de que este sistema se base en un Acuerdo entre España y la Santa Sede» exima de «sus deberes con arreglo a la legislación comunitaria».

Se concluyó, desechando los argumentos del Gobierno, en que el hecho de que los profesores deban ser considerados idóneos por las autoridades eclesásticas no impone que los contratos sean temporales, pues no constituye esa justificación objetiva la mera anticipación a la «eventualidad de una futura declaración de no idoneidad», sugiriendo incluso que «en caso necesario sería posible incluir en la normativa nacional una disposición específica relativa a la posibilidad de finalizar la relación laboral, en esta situación particular, cuando las autoridades religiosas dejen de considerar idóneo para la enseñanza de la religión católica a un profesor de religión empleado con un contrato por tiempo indefinido», ya que «la absoluta falta de protección frente al abuso que suponen los sucesivos contratos de duración determinada ... es absolutamente incompatible con los objetivos de la Directiva», de manera que habida cuenta que «el Reino de España ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud de la Directiva 1999/70/CE, «En aplicación de lo dispuesto en el artículo 226, párrafo primero, del Tratado Constitutivo» se invita a España «a que adopte las medidas requeridas para ajustarse al presente dictamen motivado en el plazo de dos meses».

En atención a tal invitación, la Dirección General de Trabajo se aparta de los argumentos esgrimidos ante la carta de requerimiento, y centra su respuesta en la aprobación del nuevo texto legal aprobado, Ley Orgánica 2/2006 y su desarrollo en el RD 696/2007, con el cual «los problemas apuntados por la Comisión en su Dictamen motivado han quedado solucionados», habida cuenta que deroga la Ley educativa de 2002 expresamente.

c) El nuevo marco normativo para el Profesorado de Religión en Andalucía:

Sin perjuicio de que posteriormente analizaremos los datos fácticos que son origen y causa del presente procedimiento de conflicto colectivo, interesa esbozar y transcribir el marco normativo que regula actualmente al Profesorado de Religión en Andalucía.

A. Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Profesorado de religión.

1. Los profesores que impartan la enseñanza de las religiones deberán cumplir los requisitos de titulación establecidos para las distintas enseñanzas reguladas en la presente Ley, así como los establecidos en los acuerdos suscritos entre el Estado Español y las diferentes confesiones religiosas.

*2. Los profesores que, no perteneciendo 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 las respectivas Administraciones competentes. **La regulación de su régimen laboral se hará con la participación de los representantes del profesorado.** Se accederá 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 todo 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 lo que requieran las necesidades de los centros, corresponderá a las Administraciones competentes. La remoción, en su caso, se ajustará a derecho.

B. Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

C. Real Decreto 696/2007, de 1 de junio (BOE 9 de junio de 2007), 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.

Artículo 2. Disposiciones Legales y Reglamentarias.

La contratación laboral de los profesores de religión se regirá por el Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica de Educación, por el presente real decreto y sus normas de desarrollo, por el Acuerdo sobre Enseñanza y Asuntos Culturales, de 3 de enero de 1979, suscrito entre el Estado Español y la Santa Sede, así como por los Acuerdos de Cooperación con otras confesiones que tienen un arraigo evidente y notorio en la sociedad española.

Disposición adicional única. Profesores de religión contratados en el curso escolar

2006/2007.

Los profesores de religión no pertenecientes a los cuerpos de funcionarios docentes que a la entrada en vigor del presente real decreto estuviesen contratados pasaran automáticamente a tener una relación laboral por tiempo indefinido en los términos previstos en este real decreto, salvo que concurra alguna de las causas de extinción del contrato prevista en el artículo 7 o que el contrato se hubiere formalizado de conformidad con el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, es decir, para sustituir al titular de la relación laboral.

D. Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público

CLASES DE PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

Artículo 8. *Concepto y clases de empleados públicos.*

1. Son empleados públicos quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales.

2. Los empleados públicos se clasifican en:

Funcionarios de carrera.

Funcionarios interinos.

Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.

Personal eventual.

Artículo 11. *Personal laboral.*

*1. Es personal laboral el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, **por tiempo indefinido** o temporal.*

2. Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto establecerán los criterios para la determinación de los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personal laboral, respetando en todo caso lo establecido en el [artículo 9.2](#).

E. Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía:

Artículo 13. *Ordenación de la función pública docente.*

1. La función pública docente en Andalucía se ordena de acuerdo con lo regulado en la [Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo](#); en la [Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público](#); en la presente Ley y en las normas que se dicten en desarrollo de las mismas.

2. En la función pública docente se integra el personal funcionario de carrera de los cuerpos a que se refiere la [Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo](#). Se incluye, asimismo, el personal funcionario en prácticas y el personal funcionario interino asimilado a los referidos cuerpos que prestan sus servicios en los centros y servicios educativos.

3. Asimismo, de conformidad con la [Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo](#), y con la legislación de función pública de la Administración de la Junta de Andalucía, realizará funciones docentes el siguiente personal en régimen de contratación laboral:

a. El profesorado especialista a que se refieren los apartados 10 y 13 del presente artículo.

b. El personal laboral fijo a que se refiere la [disposición transitoria quinta de la](#)

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo.

4. Al profesorado que imparta la enseñanza de las religiones en los centros docentes públicos le será de aplicación lo establecido en la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, y disposiciones que la desarrollan.

5. El personal docente funcionario de carrera e interino se regirá por:

- a. Las normas que regulan las bases del régimen estatutario del personal funcionario docente.
- b. Las disposiciones de la presente Ley y las normas que la desarrollen.
- c. Las normas del Estatuto Básico del Empleado Público que le sean de aplicación.
- d. La normativa reguladora de la función pública de la Administración de la Junta de Andalucía, en defecto de normativa específica aplicable.

6. El personal docente en régimen laboral se regirá por la legislación laboral, por lo establecido en el convenio colectivo que le resulte de aplicación y por los preceptos de la normativa citada para el personal funcionario que así lo dispongan.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. Profesorado de religión.

1. Según lo establecido en la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, el profesorado que imparta la enseñanza de las religiones deberá cumplir los requisitos de titulación establecidos para las distintas enseñanzas reguladas en dicha Ley, así como los establecidos en los acuerdos suscritos entre el Estado español y las diferentes confesiones religiosas.

2. El profesorado que, no perteneciendo a los cuerpos de la función pública docente, imparta la enseñanza de las religiones en los centros públicos lo hará en régimen de contratación laboral, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, con la Administración de la Junta de Andalucía. La regulación de su régimen laboral se hará con la participación de los representantes del profesorado. Se accederá al destino mediante criterios objetivos de igualdad, mérito y capacidad. Estos profesores y profesoras percibirán las retribuciones que correspondan en el respectivo nivel educativo al profesorado interino.

En todo 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 lo que requieran las necesidades de los centros, corresponderá a la Administración educativa. La remoción, en su caso, se ajustará a derecho.

3. El ejercicio de la docencia por parte del profesorado a que se refiere la presente disposición adicional respetará los principios recogidos en esta Ley.

SÉPTIMO.- Antecedentes fácticos y jurídicos del presente conflicto colectivo.

En la normativa actual, la Disposición Adicional Tercera de la Ley Orgánica 2/2006, de Educación, expone que:

1. Los profesores que impartan la enseñanza de las religiones deberán cumplir los requisitos de titulación establecidos para las distintas enseñanzas reguladas en la presente Ley, así

como los establecidos en los acuerdos suscritos entre el Estado Español y las diferentes confesiones religiosas.

Finalmente, el artículo 3 del Real Decreto 696/2007, tras la mención «*Requisitos exigibles*», reproduce ese texto alterando únicamente el tenor al admitir también titulaciones «*equivalentes*» a las propias del nivel educativo.

Artículo 3. Requisitos exigibles.

1. Para impartir las enseñanzas de religión será necesario reunir los mismos requisitos de titulación exigibles, o equivalentes, en el respectivo nivel educativo, a los funcionarios docentes no universitarios conforme se enumeran en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, haber sido propuestos por la Autoridad de la Confesión religiosa para impartir dicha enseñanza y haber obtenido la declaración de idoneidad o certificación equivalente de la confesión religiosa objeto de la materia educativa, todo ello con carácter previo a su contratación por la Administración competente.

Se mantiene pues la naturaleza laboral del vínculo, y la atribución de la condición de empleador correspondiente a la Administración Pública:

«Los profesores que, no perteneciendo 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 las respectivas Administraciones competentes».

El Real Decreto de desarrollo expresamente señala que la contratación es laboral en diversos pasajes y lo mismo sucede con respecto a la identidad del empleador.

Así las cosas, en fecha 10 de junio de 2007 entró en vigor el Real Decreto 696/2007 que regula la relación laboral de los profesores de religión prevista en la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 2/2006 de Educación.

En su Disposición Adicional Única se establece:

Disposición adicional única. Profesores de religión contratados en el curso escolar 2006/2007.

Los profesores de religión no pertenecientes a los cuerpos de funcionarios docentes que a la entrada en vigor del presente real decreto estuviesen contratados pasaran automáticamente a tener una relación laboral por tiempo indefinido en los términos previstos en este real decreto, salvo que concurra alguna de las causas de extinción del contrato prevista en el artículo 7 o que el contrato se hubiere formalizado de conformidad con el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, es decir, para sustituir al titular de la relación laboral.

Por tanto, el 10 de junio de 2007, fecha de entrada en vigor del Real Decreto 696/2007, la relación laboral de todos los profesores de Religión Católica se transformó en indefinida, conforme a las condiciones en cuanto a jornada y salario que los profesores suscribieron en el mes de septiembre de 2006, para el curso 2006 – 2007.

El 27 de julio de 2007, la Viceconsejería de Educación de la Junta de Andalucía publica unas Instrucciones sobre contratación del personal que imparte religión católica en los centros públicos de la Consejería de Educación y en su introducción expone que

“la publicación del 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, ha producido una modificación en las condiciones de dicho personal, fundamentalmente en lo que se refiere a la duración y modalidad de la contratación.

A estos efectos, hay que significar que en virtud de la disposición adicional única del referido Real Decreto 696/2007, los profesores de religión no pertenecientes a los cuerpos de funcionarios docentes que a la entrada en vigor del mismo estuviesen contratados pasan automáticamente a tener una relación laboral por tiempo indefinido en los términos establecidos en dicho Real Decreto, salvo que concurra alguna de las causas de extinción del contrato previstas en el artículo 7 del citado R.D. o que el contrato se hubiere formalizado de conformidad con el artículo 15.1 c) del Estatuto de los Trabajadores, es decir, para sustituir al titular de la relación laboral.

En consecuencia, procede adecuar la relación contractual del profesorado de religión al Real Decreto 696/2007, de 1 de junio, que ha venido a desarrollar la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, a cuyo fin se dictan las presentes instrucciones”.

Y en su punto 3 ordena que

“Las Delegaciones Provinciales formalizarán los contratos con el personal que impartió el pasado año docencia de religión católica de conformidad con las horas autorizadas para el curso 2006-2007, excepto en los casos que se recogen a continuación:

a) Que exista renuncia por parte de las personas que fueron contratadas el curso pasado.

b) Por revocación ajustada a derecho de la acreditación o de la idoneidad para impartir clases de religión por parte de la Confesión religiosa que la otorgó”.

En otras Comunidades Autónomas, como por ejemplo, es el caso de la Consejería de Educación y Ordenación Universitaria de Galicia, en la Orden de 17 de julio de 2007, por la que se regula la relación laboral del profesorado de religión y se dictan instrucciones relativas a la provisión de puestos (Diario Oficial de Galicia N° 143, de 24 de julio de 2007) dispuso en su artículo 3º que **“El profesorado de religión consolida la jornada de trabajo y el centro o centros de destino que tuviera en el curso 2006-2007”.**

Añade en su apartado 2 del citado artículo 3º que

“Sin perjuicio de lo anterior, la Consejería de Educación y Ordenación Universitaria atenderá las nuevas necesidades de profesorado de religión que puedan surgir en los centros educativos prioritariamente con el profesorado que actualmente está prestando servicios. A tal fin, el profesorado de religión, cuando proceda, deberá completar horario en otros centros educativos, preferentemente de la localidad en la que tenga su destino principal o de las localidades más próximas”.

Y en el artículo 4º, titulado “desarrollo de otras funciones” ordena que

“La diferencia entre el horario fijo de permanencia semanal y las horas o sesiones que cada profesor o profesora de religión tenga como lectivas se dedicarán, preferentemente, de acuerdo con la autonomía y organización del propio centro, a las guardias cuando proceda, las tutorías de padres y madres y a otras actividades como las siguientes: - Dinamización de

nuevas tecnologías de la información y comunicación. – Dinamización de biblioteca. – Dinamización de convivencia escolar. – Dinamización de programas internacionales.

Y en el artículo 5º, titulado “*desplazamiento por falta de horario y supresiones*” ordena que

“Resulta de aplicación al profesorado de religión y regulación del desplazamiento por falta de horario y las prioridades para la obtención de nuevo destino establecidos con carácter general para los funcionarios docentes de los cuerpos regulados en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.”

Por el contrario en Andalucía, el mes de septiembre de 2007, la Administración educativa impuso a los Profesores de Religión la firma de un contrato indefinido –aunque su condición de indefinido había sido declarada *ope legis* con la promulgación y entrada en vigor del Real Decreto 696/2007–, aprovechando dicha circunstancia para reducir la jornada y el salario de muchos Profesores, sin seguir trámite alguno (artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores) y afectando por igual a trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial.

Dicho comportamiento provocó las primeras movilizaciones del colectivo y, en última instancia, la interposición de multitud de demandas individuales ante los Juzgados de lo Social de las distintas provincias andaluzas.

El 30 de julio de 2008, la Viceconsejería de Educación publica unas Instrucciones sobre el profesorado que imparte religión católica en los centros docentes públicos dependientes de la Consejería de Educación en las que vuelve a repetir la introducción de las de 27 de julio de 2007:

“la publicación del 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, ha producido una modificación en las condiciones de dicho personal, fundamentalmente en lo que se refiere a la duración y modalidad de la contratación.

A estos efectos, hay que significar que en virtud de la disposición adicional única del referido Real Decreto 696/2007, los profesores de religión no pertenecientes a los cuerpos de funcionarios docentes que a la entrada en vigor del mismo estuviesen contratados pasan automáticamente a tener una relación laboral por tiempo indefinido en los términos establecidos en dicho Real Decreto, salvo que concurra alguna de las causas de extinción del contrato previstas en el artículo 7 del citado R.D. o que el contrato se hubiere formalizado de conformidad con el artículo 15.1 c) del Estatuto de los Trabajadores, es decir, para sustituir al titular de la relación laboral.

En consecuencia, procede adecuar la relación contractual del profesorado de religión al Real Decreto 696/2007, de 1 de junio, que ha venido a desarrollar la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, a cuyo fin se dictan las presentes instrucciones”.

Y, aunque en su cláusula Primera dice que

“En el curso escolar 2008-2009 se aplicarán con carácter general las Instrucciones de 27 de julio de 2007, de la Viceconsejería, sobre contratación del personal que imparte religión católica en los centros docentes públicos dependientes de la Consejería de Educación, salvo en aquellos aspectos que se indican en las presentes instrucciones”.

En el mes de septiembre-octubre de 2008 la Administración educativa volvió a exigir al colectivo la

firma de un Anexo a sus contratos de trabajo, donde nuevamente se reducía la jornada y el salario de multitud de Profesores, nuevamente sin seguir trámite alguno y sin notificar a los trabajadores causa o circunstancia que pudiera justificar dicha reducción. Dicha nueva reducción afectó a trabajadores que ya habían sido afectados por la reducción del año 2007 y también afectó a nuevos trabajadores.

Nuevamente, el colectivo acudió a los Juzgados de lo Social en defensa de sus intereses, mediante la interposición de multitud de demandas individuales.

Finalmente, para este curso **2009/2010** la Consejería de Educación ha vuelto a reducir la jornada de muchos Profesores de Religión, aunque esta vez, además de la obligada firma de un Anexo a los contratos de trabajo, se ha iniciado un procedimiento colectivo de baremación de méritos, que ha concluido con Resoluciones de las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Educación por la que se hacía pública la relación definitiva de adjudicaciones de destinos y modificaciones de jornada del profesorado de religión participante en los indicados procedimientos de baremación de méritos.

Así por ejemplo, en Sevilla, la comunicación de las horas asignadas se ha realizado mediante Resolución de la Delegación Provincial de Educación de Sevilla de 20 de septiembre de 2009, por la que se ha hecho pública la relación definitiva de adjudicaciones de destinos y modificación de jornada del profesorado de religión participante en el procedimiento establecido por la Resolución de 13 de julio de 2009, de la Dirección General de Profesorado y Gestión de Recursos Humanos.

Sin perjuicio de lo anterior, la Administración educativa continúa sin respetar los procedimientos establecidos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y continúa vulnerando el artículo 12.4.e) del Estatuto de los Trabajadores, al imponer la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial.

OCTAVO.- Petitum del presente Conflicto Colectivo.

Mediante la interposición del presente conflicto colectivo, **la parte promotora del conflicto pretende la obtención de un pronunciamiento judicial, con la especial eficacia de una sentencia dictada en proceso de conflicto colectivo, que se pronuncie definitivamente y de foma unívoca sobre la aplicación de los artículos 41 y 12.4.e) del Estatuto de los Trabajadores para el colectivo de Profesores de Religión Católica de enseñanza secundaria.**

No resulta necesario analizar, para la resolución de la presente acción, asuntos concretos y particularizados de reducciones de jornada llevados a cabo por la Administración, pues como decimos el petitum de la presente acción se centra en la resolución del conflicto conforme las partes lo están planteando en los múltiples procedimientos individuales que se tramitan en Andalucía, es decir, **si la normativa que afecta a los Profesores de Religión Católica autoriza o no a modificar la jornada de trabajo del profesorado sin aplicación de los artículos 41 y 12.4.e) del Estatuto de los Trabajadores** —o en todo caso aplicación condicionada a la aplicación preferente del Real Decreto 696/2007—. Por tanto, no es necesario analizar caso por caso, ni siquiera a la hora de analizar la sustancialidad material o no de las reducciones de jornada, pues la presente acción parte de considerar la existencia de sustancialidad en las reducciones de jornada, sean de la entidad que sean, dejando claro que el petitum no pretende alterar el ius variandi del que goza cualquier empresario.

La presente demanda trae causa de los múltiples pronunciamientos judiciales que desde el año 2007 se vienen sucediendo en Juzgados de lo Social de distintas provincias andaluzas y por parte del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en sus Sedes de Sevilla, Granada y Málaga, pronunciamientos que han sido dispares y con resultados diferentes.

Por tanto, y sin perjuicio de que a nuestro juicio la Sede de Sevilla ya ha tenido la oportunidad de pronunciarse correctamente en distintas ocasiones sobre el presente conflicto a favor de las tesis

mantenidas por el colectivo de Profesores de Religión, lo cierto y verdad es que dichas Sentencias, así como la existente de la Sede de Granada –que no son firmes por haber sido recurridas en casación para la unificación de doctrina–, han sido dictadas en procesos individuales y además en sentido contrario a lo, por ejemplo, manifestado por la Sede de Granada y Málaga del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.

Dichas circunstancias recomiendan la iniciación del presente procedimiento de conflicto colectivo a los efectos de que se obtenga un pronunciamiento judicial unívoco del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en primera instancia, con los efectos inherentes a una sentencia dictada en proceso de conflicto colectivo, y, en segunda instancia, del Tribunal Supremo si las partes considerasen necesario acudir al Recurso de Casación.

Procedimiento adecuado, sin lugar a dudas, para el análisis de comportamientos empresariales que afectan de forma colectiva a un grupo de trabajadores, como en el caso analizado, cuando además el propio artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores considera adecuado el proceso de conflicto colectivo para accionar contra las decisiones colectivas de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

NOVENO.- Fundamentos de Derecho.

En cuanto a los Fundamentos de Derecho invocados por el colectivo de Profesores de Religión Católica en los múltiples procedimientos individuales que se han celebrados desde el año 2007, debemos hacer una distinción entre el colectivo de Profesores que tienen una jornada a tiempo completo (18 horas lectivas o más y 35 horas semanales) de aquellos otros que tienen una jornada a tiempo parcial (inferior a la indicada anteriormente).

Como ya expresamos al inicio de la presente demanda, dicha distinción no implica que nos encontremos ante situaciones heterogéneas incompatibles con el proceso de conflicto colectivo, por cuanto la distinta argumentación que se hace para los trabajadores a tiempo completo con respecto a los trabajadores a tiempo parcial reside únicamente en la aplicación del artículo 12.4.e) del Estatuto de los Trabajadores, es decir, se trata de una protección reforzada que el Estatuto de los Trabajadores concede a los trabajadores a tiempo completo. Sin embargo, el resto de fundamentos son aplicables a ambos colectivos por igual.

En cualquier caso, en esta sede judicial nos someteríamos al pronunciamiento judicial que sobre la cuestión emitiera el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con respecto a si es o no necesario interponer una demanda de conflicto colectivo distinta para cada uno de los colectivos (trabajadores a tiempo completo y trabajadores a tiempo parcial), aunque las razones materiales ya expuestas y razones de economía procesal nos llevan a considerar que ambos colectivos pueden integrarse en una misma demanda de conflicto colectivo.

1.- Entrando en el análisis de fondo de la cuestión controvertida, en primer lugar consideramos que la práctica empresarial de reducir cada año la jornada de algunos Profesores de Religión con contrato a tiempo completo vulnera lo dispuesto en el **artículo 12.4.e)** del Estatuto de los Trabajadores, que establece que:

“La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en la letra a del apartado 1 del artículo 41. El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c de esta Ley, puedan adoptarse por causas económicas, técnicas,

organizativas o de producción.”

En aplicación del precepto invocado, resulta extramadamente evidente que la Administración educativa no puede imponer la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial sin contar con el consentimiento de los trabajadores afectados, pues ni siquiera por la vía de la modificación sustancial de condiciones de trabajo le está permitida dicha reducción de jornada.

A tal respecto, interesa invocar el pronunciamiento judicial emanado de la **Sede Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía**, que en **Sentencia de 9 de octubre de 2009, Sentencia núm 3441/2009, Recurso de Suplicación nº 1850/08**, manifestó en Fundamento de Derecho Cuarto que:

“Si partimos, pues, de la existencia de una relación laboral indefinida a tiempo completo, su conversión a tiempo parcial solo puede verificarse de forma voluntaria y de mutuo acuerdo, no por imposición unilateral. El artículo 12.4.e) del ET regula de forma minuciosa las modalidades de novación contractual, insistiendo en la conversión tendrá siempre carácter voluntario y en que no se podrá imponer de forma unilateral ni siquiera a través del procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, contemplado en el art. 41 del ET. En este sentido, el Tribunal Supremo tiene declarado que: “El art. 12.4.e) ET dispone que la conversión de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial tendrá siempre carácter voluntario para al trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones ex art. 41.1.a) ET. Lo que significa que la imposición unilateral de jornada reducida (con carácter individual o colectivo) e incluso la modificación colectiva acordada de consuno con los representantes de los trabajadores, no determinan la mutación del contrato a tiempo completo/tiempo parcial, sino la mera reducción de la jornada en contrato a tiempo completo que persiste como tal categoría jurídica, pues la específica modalidad de que tratamos (contrato a tiempo parcial) únicamente puede ser fruto de una conversión contractual que se instrumente por medio de una novación extintiva, que en todo caso es requiriente de la voluntad concorde del trabajador. [...]” (STS de 14 de mayo de 2007).

El razonamiento de la Sede de Sevilla es tan claro y conciso que no merece hacer mayores disquisiciones.

2.- Por otro lado, y de forma adicional a la anterior alegación, **el artículo 41** del Estatuto de los Trabajadores establece expresamente que *“Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias: a) Jornada de trabajo, b) Horario [...]”*

La Consejería de Educación de la Junta de Andalucía no ha seguido hasta ahora ninguno de los trámites establecidos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores para proceder a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, ya sea por vía de modificación individual o colectiva, por lo que las medidas acordadas son ilegales y deberían reputarse nulas por haberse impuesto sin seguir los procedimientos del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

El cumplimiento por parte del empresario de dicho procedimiento no es una cuestión baladí, pues no en vano en dicho procedimiento se incluye, para el supuesto de modificaciones individuales, el preaviso e información de las causas que motivan la modificación de condiciones impuesta por el empresario, para que el trabajador pueda defenderse de ellas y, para el supuesto de modificaciones colectivas, se inicie la negociación previa con la representación de los trabajadores.

Al respecto, desde la primera reducción de jornada que efectuó al colectivo en el año 2007, la Administración educativa nunca ha seguido los trámites del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, pues no en vano el fundamento de legalidad que invocaba en los distintos

procedimientos judiciales era precisamente la inexistencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Prueba de que la Administración nunca ha seguido dichos trámites es que, en los distintos pronunciamientos judiciales dictados por la Sede de Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, se ha concluido que el proceso adecuado para que el trabajador individualmente impugnase dicho comportamiento era el ordinario y no el especial regulado en el artículo 138 de la Ley de Procedimiento Laboral, pronunciamientos sustentados precisamente en el incumplimiento por parte del empresario de los trámites del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Al respecto invocamos igualmente la **Sentencia de 9 de octubre de 2009, Sentencia núm 3441/2009, Recurso de Suplicación nº 1850/08 de la Sede de Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía** ya mencionada, que en su Fundamento de Derecho Tercero manifestó que:

“[...] Preceptos de los que cabe sino concluir que la relación laboral se considera de naturaleza común, no especial, y que la contratación, incluidas las normas relativas a la modificación de las condiciones de trabajo, se ha de hacer de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, no existiendo ningún precepto que excluya a este colectivo de la aplicación de alguna de las disposiciones del Estatuto. Por tanto, cualquier modificación sustancial de las condiciones laborales que se pretenda hacer por la Administración, condiciones entre las que se encuentra la relativa a jornada laboral (art.41.1 a) ET), habrá de respetar las exigencias que al respecto señala el art. 41 del Estatuto, sin que la Administración pueda proceder a acordar ninguna modificación sustancial de forma unilateral e injustificada”

Nuevamente, la Sede de Sevilla es contundente y clara al respecto, por lo que en definitiva nuestro petitum se limita a solicitar un pronunciamiento, que con efecto de sentencia dictada en procedimiento de conflicto colectivo, que confirme lo ya manifestado por la Sede de Sevilla, en Sentencias como la ya invocada o las de 7 de julio de 2009 (Recurso 1393/08), la de 1 de julio de 2009 (Recurso 1394/08) o la de 1 de julio de 2009 (Recurso 1338/08).

3.- A nuestro entender, la actuación empresarial no puede encontrar acomodo en el artículo 4.2 del Real Decreto 696/2007, tal como ha venido sosteniendo la defensa jurídica de la Consejería de Educación, que establece que:

“La determinación de la modalidad del contrato a tiempo completo o parcial, según lo requieran las necesidades de los centros públicos, corresponderá a las Administraciones educativas competentes, sin perjuicio de las modificaciones que a lo largo de su duración y por razón de la planificación educativa, deban producirse respecto de la jornada de trabajo y/o Centro reflejados en contrato”

Este artículo se refiere a las nuevas contrataciones, no al profesorado de religión que, en virtud de la Disposición Adicional Única, consolidó la jornada de trabajo y el centro o centros de destino que tenían en el curso académico 2006-2007.

Ya hemos analizado en el Hecho Sexto de la presente demanda, cómo se ha discutido si la relación laboral de profesores de religión era una relación de carácter especial o, debía reputarse, como nosotros sostenemos, común a todos los efectos. En este sentido, nos remitimos a lo manifestado con ocasión del análisis de los antecedentes históricos del colectivo, para mantener que nos encontramos ante una relación laboral de carácter común.

Dicha discusión también se suscitó en la tramitación del citado Real Decreto 696/2007, es decir, si nos encontrábamos ante una norma que regulaba una relación laboral de carácter especial que permitiese desconocer del sistema jerárquico de fuentes de la relación laboral y no aplicar lo dispuesto en el

Estatuto de los Trabajadores para los casos de reducción de jornada, o, por el contrario, nos encontrábamos ante una relación laboral común y, por tanto, dicho Real Decreto debía respetar lo dispuesto en una norma de rango legal superior, como es el Estatuto de los Trabajadores.

El artículo 1.i) del Estatuto de los Trabajadores establece una reserva de ley en materia de declaración de relaciones laborales de carácter especial (“*cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una Ley*”). No podemos encontrar en la Disposición Adicional Tercera de la Ley Orgánica 2/2006 de Educación, tal declaración, ya que se remite expresamente al Estatuto de los Trabajadores. Es cierto que existe una clara peculiaridad en el contrato de trabajo de los profesores de religión, cual es la exigencia de declaración de idoneidad o certificación equivalente de la confesión religiosa para impartir la enseñanza, pero esta única nota genuina no vas más allá y no puede justificar una regulación distinta a la general en materias tales como la jornada, donde el profesor de religión no presenta peculiaridad alguna, y no debe sufrir un trato discriminatorio al del resto de sus compañeros docentes y al del resto de trabajadores amparados por el Estatuto de los Trabajadores.

A tal respecto, volvemos a invocar la **Sentencia de 9 de octubre de 2009, Sentencia núm 3441/2009, Recurso de Suplicación nº 1850/08 de la Sede de Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía**, en cuyo Fundamento de Derecho Tercero, manifestó que:

“Actualmente, y con arreglo a la nueva normativa, no podemos ya seguir admitiendo que nos encontremos ante una relación laboral de carácter especial, caracterizada por desarrollarse al margen del Estatuto de los Trabajadores y de la normativa laboral común, pues ni la LOE ni el RD 696/2007 que la desarrolla le atribuyen la cualidad de especial ni la someten a normas diferentes a las comunes, sino todo lo contrario. Así la Disposición Adicional Tercera, punto segundo, de la LOE 2/2006 de 3 de mayo, dice que “Los profesores que, no perteneciendo a los cuerpos de funciones 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 las respectivas Administraciones competentes. La regulación de su régimen laboral se hará con la participación de los representantes del profesorado (...). En todo 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 lo que requieran las necesidades de los centros, corresponderá a las Administraciones competentes. La remoción, en su caso, se ajustará a Derecho”. El art. 2 del RD 696/2007 señala, con más rotundidad, que “La contratación laboral de los profesores de religión se regirá por el Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica de Educación, por el presente Real Decreto y sus normas de desarrollo, por el Acuerdo sobre Enseñanza y Asuntos Culturales, de 3 de enero de 1979, suscrito entre el Estado Español y la Santa Sede, así como por los Acuerdos de Cooperación con otras confesiones que tienen arraigo evidente y notorio en la sociedad española” [...]

Consecuentemente con lo anterior, cualquier aplicación o interpretación del contenido del Real Decreto 696/2007 que fuera contrario a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 41 y 12.4.e)) vulneraría, a nuestro juicio, el sistema legal de fuentes, pues una norma con rango reglamentario no puede contradecir lo dispuesto en una norma con rango legal.

Dicha circunstancia es la que nos lleva a solicitar una aplicación sin matices de los artículo 41 y 12.4.e) del Estatuto de los Trabajadores al colectivo afectado por el presente conflicto colectivo y, por tanto, a **solicitar un pronunciamiento que declare la ilegalidad de la conducta empresarial de reducir la jornada de trabajo del colectivo sin seguir los trámites del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y sin respetar la prohibición establecida en el artículo 12.4.e) del Estatuto de los**

Trabajadores.

DÉCIMO.- Aun siendo conocedores de la doctrina judicial que determina que no es necesario interponer demanda de conciliación previa cuando la parte demandada es una Administración Pública, esta parte, en aras de tratar de alcanzar un acuerdo con la parte demandada, interpuso un SERCLA con fecha 8 de enero de 2010, señalándose los actos de conciliación-mediación el pasado 27 de enero de 2010.

El resultado de dicho acto de conciliación fue el de “Intentado sin Efecto” por incomparecencia de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía.

Se adjunta como **documento nº 2** el Acta del SERCLA.

UNDÉCIMO.- A los actos de juicio el Sindicato promotor irá asistido de Letrado en ejercicio.

Por lo expuesto,

SUPLICA AL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA, tenga por interpuesta la presente demanda de CONFLICTO COLECTIVO contra la empresa demandada, emplazando a las organizaciones sindicales indicadas en el encabezamiento de la presente demanda y cualquier otra que acredite un interés, y tras los trámites que procedan, acuerde señalar fecha y hora para la celebración del oportuno acto de juicio, dictándose en su día sentencia por la que:

- a) Se condene a la Administración demandada a seguir y cumplir los trámites y formalidades del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores en los supuestos de reducción de las jornadas pactadas con los Profesores de Religión Católica afectados por el presente conflicto, declarándose nula o improcedente la reducción de jornada que se lleve a cabo por la Consejería de Educación en contra de las anteriores previsiones.
- b) Que de forma añadida a lo anterior, se condene a la Administración demandada a respetar el contenido del artículo 12.4.e) para los supuestos de reducciones de jornada de Profesores de Religión afectados por el presente conflicto y que tienen jornada a tiempo completo, declarándose nula o improcedente la reducción de jornada que conlleve conversión de contrato a tiempo completo en contrato a tiempo parcial sin el consentimiento del trabajador.

Por ser de Justicia que pide en Sevilla, a 10 de febrero de 2010.

Fdo. Félix Muñoz Pedrosa
Global Lex Abogados