

AL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

DOÑA VICTORIA PÉREZ-MULET DÍEZ-PICAZO, Procurador de los Tribunales, en representación de la **ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE PROFESORES DE RELIGIÓN EN CENTROS ESTATALES (en adelante APPRECE)**, representación que se acredita con copia de Poder que se adjunta como **Documento nº 1**, y asistido del Abogado **FÉLIX MUÑOZ PEDROSA**, Letrado, con DNI 28.599.891-N, Colegiado nº 9032 del Ilustre Colegio de Abogados de Sevilla, ante el Tribunal Constitucional comparece y, como mejor proceda en Derecho, respetuosamente,

DICE:

Que mediante el presente escrito formula **DEMANDA DE RECURSO DE AMPARO** contra **la decisión empresarial de reducir unilateralmente la jornada y el salario del colectivo de profesores de religión católica, la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 19 de julio de 2011**, recaída en Recurso de Casación nº 116/2010 que desestimó el Recurso de Casación Ordinario interpuesto por APPRECE contra la **Sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sala de lo Social, Sede de Málaga, de fecha 20 de abril de 2010**, en procedimiento de conflicto colectivo nº 1/2010, en el que se desestimaba la demanda interpuesta en materia de conflicto colectivo por APPRECE contra la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía, todo ello conforme a lo dispuesto en el artículo 43.1 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional.

FUNDAMENTOS PROCESALES

PRIMERO.- El presente recurso se formula al amparo de los artículos 41 y 44 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, invocándose además la inconstitucionalidad de la Disposición Adicional Tercera de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en relación con el 4.2 Real Decreto 696/2007 –o subsidiariamente que la aplicación que de dichos preceptos han realizado las sentencias recurridas lo han sido de modo inconstitucional– y la vulneración del derecho fundamental a la igualdad ante la Ley (art. 14 de la Constitución Española) y vulneración del derecho a la seguridad jurídica incardinado en el más genérico de la tutela judicial efectiva (art. 24 de la Constitución Española), todo ello en relación con la vulneración igualmente del principio de jerarquía normativa consagrado en el artículo 9.3 de la Constitución Española.

Del mismo modo se alega la violación del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva del artículo 24.1 de la Constitución, en cuanto garantiza el derecho a obtener de Jueces y Tribunales una resolución fundada en Derecho sobre las cuestiones que se sometan a su consideración

SEGUNDO.- Se interpone el presente Recurso una vez agotados los recursos ordinarios susceptibles de ser interpuestos contra la decisión empresarial de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía de reducción de jornada del colectivo de Profesores de Religión Católica

y las resolución judicial que, en primer instancia, vulneró los indicados derechos fundamentales, así como contra la posterior que no remedió dicha vulneración.

TERCERO.- Las violaciones de los derechos que se invocan, son imputables, en primer lugar, a la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía en su comportamiento consistente en la reducción de la jornada y salario del colectivo afectado por el conflicto colectivo y de modo inmediato y directo, a acciones u omisiones de los órganos judiciales correspondientes.

Nos encontramos, por tanto, ante uno de los se han dado en llamar «recursos de amparo mixtos», por cuanto en él se denuncian tanto lesiones procesales imputables a los órganos judiciales que conocieron de la vía judicial previa como una lesión de un derecho sustantivo imputable a la autoridad administrativa correspondiente, en este caso, la Consejería de Educación en su condición de empresario del colectivo afectado por el conflicto colectivo origen de las presentes actuaciones.

CUARTO.- Los derechos fundamentales lesionados han sido invocados previamente, tanto en el juicio por conflicto colectivo celebrado ante el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sala de lo Social, Sede de Málaga, como posteriormente en el Recurso de Casación tramitado ante el Tribunal Supremo, Sala de lo Social.

QUINTO.- Se interpone dentro de los plazos legalmente establecidos, a partir de la notificación del Auto del Tribunal Supremo de la Sala de lo Social de fecha 26 de octubre de 2011, notificado a esta parte con fecha 3 de noviembre de 2011, que resolvía un recurso de aclaración/complemento contra la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 19 de Julio de 2011, notificada a esta parte con fecha 26 de septiembre de 2011, todo ello conforme el artículo 44.2 y ante la Sala correspondiente del Tribunal Constitucional, de acuerdo con el artículo 48 de la citada Ley Orgánica.

SEXTO.- Su representado esta legitimado para interponer el presente recurso de amparo, al haber sido la parte promotora del Conflicto Colectivo citado, que fue desestimado en instancia por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sala de lo Social, Sede de Málaga, sentencia posteriormente ratificada por el Tribunal Supremo, Sala de lo Social, vulnerándose así sus derechos fundamentales, cuya reparación solicita en este amparo. De este modo se cumplen las exigencias que dimanaban tanto del objeto del recurso cuanto del artículo 46 b) de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional.

Del mismo modo, no nos encontramos ante una simple defensa abstracta de los intereses de los afiliado al sindicato o de los trabajadores generalmente considerados, sino que, como hemos visto, el sindicato APPRECE es un sindicato específico del colectivo de profesores de religión católica –pues no representa a ningún otro colectivo de trabajadores– y que inició un procedimiento de conflicto colectivo en nombre de todo el colectivo precisamente para tratar de salvar la disparidad de criterios judiciales que se venían produciendo en los distintos órdenes judiciales ordinarios como consecuencia de las demandas individuales presentadas por los profesores de religión católica.

Por tanto, existe un claro vínculo especial y concreto entre el Sindicato (por sus fines y por su actividad) y el objeto de este recurso de amparo, dado que el propio sindicato fue el promotor del conflicto colectivo en defensa de los intereses del colectivo definido como ámbito subjetivo en la demanda rectora del proceso de conflicto colectivo (Ver Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 114/2002, de 20 de mayo).

Obviamente, el sindicato tiene legitimación para la interposición de los dos motivos de recurso que se plantean en el presente recurso de amparo: (i) el primero de ellos referido a la vulneración del artículo 14 y 24 de la Constitución Española por otorgarse un trato desigual en la aplicación de la Ley al colectivo representado por el sindicato recurrente y (ii) el segundo referido a la vulneración del artículo 24 de la Constitución Española por haber incurrido la Sentencia del Tribunal Supremo que se recurre en incongruencia omisiva al no haber resuelto una cuestión expresamente planteada por el sindicato recurrente.

La Sentencia ya invocada del Tribunal Constitucional núm. 114/2002, de 20 de mayo, RTC 2002/114, que admitía la legitimidad de un sindicato donde se alegaba la vulneración del artículo 14 de la Constitución Española que afectaba directamente a un afiliado a dicho sindicato, manifestaba:

*“En efecto, este Tribunal ya ha tenido ocasión de afirmar que, «si bien es cierto que no se tiene legitimación activa para interponer un recurso de amparo por el solo hecho de haber sido parte en el proceso judicial correspondiente, como establece el art. 46.1 b) LOTC, sino que es necesario invocar el interés legítimo de la persona natural o jurídica que lo promueva, según dispone el art. 162.1 b) CE, no lo es menos que no puede confundirse este concepto de interés legítimo con el más restrictivo de la titularidad personal del derecho fundamental o libertad pública cuyo amparo se pide ante este Tribunal» (STC 47/1990, de 20 de marzo, F. 2). **En este contexto, cabe extender al recurso de amparo lo que con respecto a la legitimación de los sindicatos ya ha declarado este Tribunal con referencia a determinados procesos ante la jurisdicción laboral o Contencioso-Administrativa.** Aunque «la función constitucionalmente atribuida a los sindicatos no alcanza a transformarlos en guardianes abstractos de la legalidad, cualesquiera que sean las circunstancias en que ésta pretenda hacerse valer» ([SSTC 101/1996, de 11 de junio \[RTC 1996, 101 \]](#) , F. 2; [7/2001, de 15 de enero \[RTC 2001, 7 \]](#) , F. 5; y [24/2001, de 29 de enero \[RTC 2001, 24 \]](#) , F. 3; entre otras), es innegable que concurre en el supuesto que nos ocupa el interés legítimo o «vínculo especial y concreto», al que nos referimos en dichas ocasiones, entre el Sindicato (sus fines, su actividad, etc.) y el objeto de este recurso de amparo, dado que el funcionario cuyo puesto de trabajo fue objeto de movilidad por cambio de adscripción estaba afiliado a esa organización sindical y, antes y después de la decisión administrativa impugnada, era representante sindical en la Junta de Personal de la Diputación Provincial en virtud de candidaturas presentadas por aquélla. Si la movilidad por cambio de adscripción del puesto de trabajo afectara de alguna manera a la actuación del funcionario como representante sindical, podría verse afectada la propia actividad sindical de la CSIF. Esto es suficiente para admitir que dicha Confederación Sindical está legitimada para recurrir en amparo en este caso, con invocación de la libertad sindical, contra la decisión del Presidente de la Diputación Provincial.*

Pues bien, el Tribunal Constitucional, en Sentencia núm. 203/2002, de 28 de octubre, RTC 2002/203, concluyó, analizando la legitimación de los sindicatos ante la jurisdicción contenciosa administrativa, que:

“Por tanto, una decisión estimatoria de la pretensión formulada, caso de prosperar el recurso intentado, reportaría una ventaja o utilidad que tiene una innegable trascendencia colectiva por su proyección o alcance general y está conectada a la

función institucional del sindicato (art. 7 CE), que ostenta además la condición de sindicato más representativo”

En fundamentos posteriores, analizaremos como una sentencia estimatoria del conflicto colectivo planteado por APPRECE causaría una ventaja o utilidad de innegable trascendencia colectiva, al declarar ilegal un comportamiento empresarial reiterado en el tiempo y homogéneo para todo el colectivo de profesores de religión católica, conectándose de este modo un interés legítimo concreto con la función institucional del sindicato que, además, en este caso tiene el carácter de más representativo del sector, al ser APPRECE el sindicato con mayor implantación dentro del colectivo de profesores de religión católica en España.

Pero de igual modo, se produciría un efecto jurídico que afectaría directamente al propio sindicato recurrente, pues la declaración de ilegalidad del comportamiento empresarial de reducción de jornada y salario año a año por parte de la administración educativa conllevaría una mayor estabilidad en el empleo del colectivo y, por tanto, un reforzamiento en la función de defensa del colectivo que tiene atribuido el sindicato en sus estatutos.

A mayor abundamiento, debemos manifestar que este Alto Tribunal ya ha tenido la oportunidad de otorgar legitimación activa a entidades sindicales en defensa de intereses del colectivo de profesores de religión católica, como lo hizo en su Sentencia núm. 385/2005, de 7 de noviembre, RTC 2005/385.

Por último, y si cabe más concluyente la Sentencia núm. 47/1990 de 20 de marzo, RTC 1990/47 ya estimó la legitimación activa de APPRECE en otro recurso de amparo donde se alegaba la vulneración de preceptos constitucionales que afectaban al colectivo de profesores de religión católica, concluyendo dicha Sentencia:

“Esta objeción previa debe ser rechazada. Si bien es cierto que no se tiene legitimación activa para interponer un recurso de amparo por el solo hecho de haber sido parte en el proceso judicial correspondiente, como establece el art. 46.1 b) de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, sino que es necesario invocar el interés legítimo de la persona natural o jurídica que lo promueva, según dispone el art. 162.1 b) de la Constitución, no lo es menos que no puede confundirse este concepto de interés legítimo con el más restrictivo de la titularidad personal del derecho fundamental o libertad pública cuyo amparo se pide ante este Tribunal. El interés legítimo a que alude el art. 162.1 b) de la Constitución es un concepto más amplio que el de interés directo, según declaramos en la STC 60/1982 ([RTC 1982\60](#)), y, por tanto, de mayor alcance que el de derecho subjetivo afectado o conculcado por el acto o disposición objeto del recurso. Sin necesidad de definir ahora en toda su extensión aquel concepto de interés legítimo, es evidente que en el mismo hay que entender incluido el interés profesional de promoción y defensa de una categoría de trabajadores, del que puede ser titular no sólo cada uno de ellos, individualmente considerados, sino también cualquier asociación o Entidad que haya asumido estatutariamente esos mismos fines. En la medida en que dicho interés legítimo puede verse también afectado directamente por un acto o disposición recurrible en amparo, por haber infringido un derecho fundamental o libertad pública, debe reconocerse a las personas naturales o jurídicas que invoquen aquel interés legítimo como propio de la legitimación para interponer el recurso, a tenor de lo dispuesto en el art. 162.1 b) de la Constitución. No es óbice a esta conclusión que a través del amparo constitucional sólo pueda pretenderse el restablecimiento o preservación de algún derecho fundamental, ni el carácter personalísimo que el derecho invocado pueda tener,

cuando la defensa de estos derechos personalísimos sea precisamente un medio hábil y necesario para la tutela del interés legítimo afectado por el acto recurrido. Así ocurre en el presente caso en que la Asociación de Profesores de Religión de Centros Estatales impugna una Instrucción y una resolución judicial que considera lesivas de derechos fundamentales de sus miembros, a los que atañen directamente, y que afectan también directamente a la promoción profesional de los mismos, lo que constituye un fin estatutario de la Asociación. De ahí que no pueda negarse a la demandante la legitimación para interponer este recurso de amparo.”

SÉPTIMO.- Se inicia el recurso mediante la presente demanda, en la que se cumplen los requisitos señalados en el artículo 49 de la repetida Ley Orgánica, y se acompañan los documentos que allí se exigen, como son el poder que acredita la representación procesal, las copias de las resoluciones que se recurren y las de los documentos a que se refiere el apartado 3 del citado artículo.

Del mismo modo, se justificará a continuación la especial trascendencia constitucional del recurso.

OCTAVO.- A los efectos de la tramitación del presente Recurso, se señalan los artículos 50 y siguientes de la reiterada Ley Orgánica, así como los concordantes que sean de aplicación.

ANTECEDENTES DE HECHO RELEVANTES

PRIMERO.- Breve reseña histórica sobre el colectivo afectado por el conflicto colectivo promovido por APPRECE.

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 conflicto colectivo afecta exclusivamente al profesorado de secundaria.

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 seculares 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 seculares, 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 mismos 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, impartan 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 eclesíásticas 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 eclesíástica**, 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 eclesiásticas 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:

Interesa en este punto 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.

SEGUNDO.- Antecedentes fácticos y jurídicos del conflicto colectivo de que trae causa el presente Recurso de Amparo.

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 3° 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 3° 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 4°, 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 5°, 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 el 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.

JUSTIFICACIÓN DE LA ESPECIAL TRASCENDENCIA CONSTITUCIONAL DEL RECURSO

A los efectos de dar cumplimiento con el reciente requisito de admisibilidad establecido en el artículo 49.1 *in fine* de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, en el que se exige justificar “*la especial trascendencia constitucional del recurso*”, esta parte invoca la reciente **Sentencia del Tribunal Constitucional número 69/2011 de 16 de mayo, recaída en Procedimiento de Amparo nº 5530/2010, RTC 2011/69**, donde expresamente se establecía:

“En cuanto al modo en el que se debe dar cumplimiento a la justificación de la especial trascendencia constitucional del recurso, debemos recordar que «aunque la indicada previsión del art. 49.1 in fine se configura como una carga procesal de la parte, es también un instrumento de colaboración con la Justicia constitucional, habida cuenta de que el legislador ha querido que la valoración del Tribunal acerca de la especial trascendencia constitucional de cada recurso venga siempre precedida de la iniciativa y apreciaciones de la parte, recogidas en su escrito de demanda. A tal fin, aunque no existe un modelo rígido al que haya de ajustarse la redacción de las demandas de amparo, es claro que debe responder a los cánones propios de este tipo de escritos procesales» (STC 17/2011, de 28 de febrero [RTC 2011, 17], F. 2). Sin perjuicio de lo anterior, se han de tener en cuenta las precisiones que, con relación a esa específica carga, ha ido efectuando este Tribunal a través de diversas resoluciones que despejan las posibles dudas sobre el modo en el que se tiene que hacer efectiva.

Ciertamente, hemos declarado con reiteración que la carga de justificar la especial trascendencia constitucional del recurso de amparo es algo distinto a razonar la

existencia de la vulneración de un derecho fundamental (AATC 188/2008, de 21 de julio [RTC 2008, 188 AUTO], F. 2; 289/2008, de 22 de septiembre [JUR 2008, 335368], F. 2; 290/2008, de 22 de septiembre [JUR 2008, 350178], F. 2; 80/2009, de 9 de marzo [JUR 2009, 205194], F. 2; y 186/2010, de 29 de noviembre [JUR 2011, 3364], F. único) y que, por consiguiente, es necesario que «en la demanda se disocie adecuadamente la argumentación tendente a evidenciar la existencia de la lesión de un derecho fundamental —que sigue siendo, obviamente, un presupuesto inexcusable en cualquier demanda de amparo— y los razonamientos específicamente dirigidos a justificar que el recurso presenta especial trascendencia constitucional» (STC 17/2011, de 28 de febrero [RTC 2011, 17], F. 2). En otras palabras, «por situarse en planos diferentes el razonamiento sobre la existencia de la lesión del derecho fundamental y la argumentación relativa a la trascendencia constitucional del recurso de amparo tendente a su restablecimiento y preservación, uno y otra son necesarios, de modo que la exposición sobre la verosimilitud de la lesión del derecho fundamental no puede suplir la omisión de una argumentación expresa sobre la trascendencia constitucional del recurso de amparo» (ATC 252/2009, de 19 de octubre [RTC 2009, 252 AUTO], F. 1).

*Conforme a lo dicho, procedería la inadmisión de la demanda cuando «la recurrente en amparo no trasciende en su razonamiento la mera justificación de la existencia de la lesión subjetiva denunciada, sin justificar en modo alguno la proyección objetiva del amparo solicitado, que traduzca en el plano formal (art. 49.1 LOTC) la exigencia material de la especial trascendencia constitucional del recurso de amparo establecida por el art. 50.1b) LOTC como requisito de procedibilidad de la demanda» (ATC 264/2009, de 16 de noviembre [RCL 2009, 264 AUTO], F. único). En coherencia con lo anterior, cabe advertir que a la parte recurrente le es exigible un «esfuerzo argumental» (ATC 154/2010, de 15 de noviembre [JUR 2011, 3311], F. 4) que ponga en conexión las vulneraciones constitucionales que alega con los criterios establecidos en el art. 50.1b) LOTC, **precepto este último, según el cual, la especial trascendencia del recurso se apreciará atendiendo a «su importancia para la interpretación de la Constitución, para su aplicación o para su general eficacia, y para la determinación del contenido y alcance de los derechos fundamentales».** Sin embargo, no bastará para dar por cumplimentada la carga justificativa, con una simple o abstracta mención en la demanda de la especial trascendencia constitucional, «huérfana de la más mínima argumentación», que no permita advertir «por qué el contenido del recurso de amparo justifica una decisión sobre el fondo en atención a su importancia para la interpretación, aplicación o general eficacia de la Constitución o para la determinación del contenido y alcance de los derechos fundamentales» que se aleguen en la demanda (ATC 187/2010, de 29 de noviembre [JUR 2011, 3365], F. único).*

Finalmente, es indudable que a través de la STC 155/2009 de 25 de junio (RTC 2009, 155) —en la que identificamos, sin ánimo exhaustivo, determinados supuestos propiciadores de la apreciación de la «especial trascendencia constitucional», avanzando en la interpretación del requisito del art. 50.1b) LOTC— hemos acotado (F. 2) el perfil abierto tanto de ese concepto como de los tres criterios que la propia Ley ofrece para su caracterización («su importancia para la interpretación de la Constitución, para su aplicación o para su general eficacia, y para la determinación del contenido y alcance de los derechos fundamentales»), facilitando a los recurrentes en amparo el cumplimiento de la carga justificativa que les impone el 49.1 LOTC. Teniendo en cuenta lo anterior, este Tribunal ha tomado en consideración la fecha de la interposición de la demanda en relación con la fecha de la publicación, 28 de julio de

2009, de la STC 155/2009, de 25 de junio, a los efectos de modular el rigor de la valoración del cumplimiento de la carga justificativa de la especial trascendencia constitucional en las demandas interpuestas con anterioridad a esa fecha (AATC 4/2010 [JUR 2010, 40792] y 5/2010, de 14 de enero [JUR 2010, 40794]).”

Pues bien, la STC 155/2009 de 25 de junio estableció lo siguiente:

*“Este Tribunal estima conveniente, dado el tiempo transcurrido desde la reforma del recurso de amparo, avanzar en la interpretación del requisito del art. 50.1 b) LOTC. En este sentido considera que cabe apreciar que **el contenido del recurso de amparo justifica una decisión sobre el fondo en razón de su especial trascendencia constitucional en los casos que a continuación se refieren**, sin que la relación que se efectúa pueda ser entendida como un elenco definitivamente cerrado de casos en los que un recurso de amparo tiene especial trascendencia constitucional, pues a tal entendimiento se opondría, lógicamente, el carácter dinámico del ejercicio de nuestra jurisdicción, en cuyo desempeño no puede descartarse a partir de la casuística que se presente la necesidad de perfilar o depurar conceptos, redefinir supuestos contemplados, añadir otros nuevos o excluir alguno inicialmente incluido.*

Tales casos serán los siguientes: a) el de un recurso que plantee un problema o una faceta de un derecho fundamental susceptible de amparo sobre el que no haya doctrina del Tribunal Constitucional, supuesto ya enunciado en la STC 70/2009, de 23 de marzo; b) o que dé ocasión al Tribunal Constitucional para aclarar o cambiar su doctrina, como consecuencia de un proceso de reflexión interna, como acontece en el caso que ahora nos ocupa, o por el surgimiento de nuevas realidades sociales o de cambios normativos relevantes para la configuración del contenido del derecho fundamental, o de un cambio en la doctrina de los órganos de garantía encargados de la interpretación de los tratados y acuerdos internacionales a los que se refiere el art. 10.2 CE; c) o cuando la vulneración del derecho fundamental que se denuncia provenga de la Ley o de otra disposición de carácter general; d) o si la vulneración del derecho fundamental traiga causa de una reiterada interpretación jurisprudencial de la Ley que el Tribunal Constitucional considere lesiva del derecho fundamental y crea necesario proclamar otra interpretación conforme a la Constitución; e) o bien cuando la doctrina del Tribunal Constitucional sobre el derecho fundamental que se alega en el recurso esté siendo incumplida de modo general y reiterado por la jurisdicción ordinaria, o existan resoluciones judiciales contradictorias sobre el derecho fundamental, ya sea interpretando de manera distinta la doctrina constitucional, ya sea aplicándola en unos casos y desconociéndola en otros; f) o en el caso de que un órgano judicial incurra en una negativa manifiesta del deber de acatamiento de la doctrina del Tribunal Constitucional (art. 5 de la Ley Orgánica del Poder Judicial: [LOPJ \(RCL 1985. 1578. 2635\)](#)); g) o, en fin, cuando el asunto suscitado, sin estar incluido en ninguno de los supuestos anteriores, trascienda del caso concreto porque plantee una cuestión jurídica de relevante y general repercusión social o económica o tenga unas consecuencias políticas generales, consecuencias que podrían concurrir, sobre todo, aunque no exclusivamente, en determinados amparos electorales o parlamentarios.

Pues bien, aplicando la doctrina de este Alto Tribunal al caso concreto sobre el que se plantea el recurso de amparo, debemos ofrecer las siguientes razones que justifican la especial trascendencia constitucional del presente recurso de amparo.

Como ya hemos adelantado, el presente recurso de amparo tiene dos vertientes distintas:

1. En primer lugar, la vulneración de los artículos 14 y 24 de la Constitución Española por parte de las Sentencias precedentes, que en último extremo han legitimado una actuación empresarial –reducciones masivas de jornadas y salario– mediante la interpretación inconstitucional de determinadas normas o la aplicación de normas directamente inconstitucionales. En este sentido las Sentencias precedentes han estimado legal el comportamiento empresarial de reducción de jornada y salario del colectivo y, por ende, han otorgado un trato desigual al colectivo afectado por el conflicto colectivo que puede ver como se reduce su jornada laboral y su salario sin las garantías que el Estatuto de los Trabajadores otorga a cualquier otro personal laboral. La imposibilidad de dicho colectivo de accionar contra la decisión empresarial de reducir su jornada afecta de igual modo al derecho a la tutela judicial efectiva del referido colectivo.
2. En segundo lugar, esta parte sostiene igualmente la vulneración directa del artículo 24.1 de la Constitución Española por parte de la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de fecha 19 de julio de 2011 y posterior Auto de 26 de octubre de 2011, que resolvía un recurso de aclaración/complemento interpuesto por APPRECE. En este sentido, esta parte mantiene que el Tribunal Supremo no ha resuelto la totalidad de las cuestiones planteadas por las partes en el conflicto colectivo y posterior Recurso de Casación, en tanto que se ha abstenido de pronunciarse sobre la alegada vulneración del artículo 12.4.e) del Estatuto de los Trabajadores en los términos planteados por las partes, norma que establece una especial protección de la jornada de los profesores de religión que tienen jornada a tiempo completo. Más adelante analizaremos la cuestión de fondo que subyace en la vulneración invocada.

Pues bien, derivada de la doble vertiente que tiene el presente recurso de amparo, entendemos que igualmente debe justificarse la especial trascendencia constitucional del recurso de amparo de un modo doble:

A. ESPECIAL TRASCENDENCIA CONSTITUCIONAL DEL RECURSO DE AMPARO CON RESPECTO A LA VULNERACIÓN DEL ARTÍCULO 14 Y 24 DE LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DERIVADA DE LA LEGITIMIDAD OTORGADA POR LOS TRIBUNALES ORDINARIOS AL COMPORTAMIENTO EMPRESARIAL CONSISTENTE EN REDUCIR AL INICIO DEL CURSO ESCOLAR LA JORNADA LABORAL Y EL SALARIO DE LOS PROFESORES DE RELIGIÓN CATÓLICA EN CENTROS EDUCATIVOS GESTIONADOS POR LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

1. **Especial importancia para la interpretación de la Constitución por tratarse de la interpretación inconstitucional de disposiciones de carácter general o directamente ser inconstitucionales dichas normas de carácter general.**

En primer lugar, debemos manifestar que el presente recurso de amparo tiene especial trascendencia constitucional en cuanto que entendemos que el principal motivo por el cual los Tribunales ordinarios han desestimado las pretensiones del Sindicato promotor del conflicto colectivo ha sido la aplicación de determinada normativa estatal que, a nuestro juicio, o se ha interpretado de forma contraria a la Constitución Española o bien simplemente dicha normativa es contraria de la Constitución Española.

Así, los Tribunales ordinario en la fase judicial previa (TSJ de Andalucía, Sede de Málaga y Tribunal Supremo) han estimado que el colectivo de profesores de religión católica en

centros educativos gestionados por la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía puede ver reducidas sus jornadas laborales y su salario al inicio de cada curso escolar, por aplicación fundamentalmente de dos normas: la Disposición Adicional Tercera de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo de Educación y el artículo 4.2 del Real Decreto 696/2007, de 1 de junio, por el que se regula la relación laboral de los profesores de religión.

De este modo, y sin entrar en el fondo de la cuestión, pues no es este el apartado donde deba justificarse la vulneración de los preceptos constitucionales invocados, es importante indicar que la vulneración alegada ***proviene de una Ley o de otra disposición de carácter general***, en este caso la regulación contenida en la Disposición Adicional Tercera de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo de Educación, en relación con el artículo 4.2 del Real Decreto 696/2007 que, como tal, es una disposición de carácter general, y cuyo control de constitucionalidad se puede llevar a cabo directamente por los Tribunales ordinarios no siendo necesario el control por parte del Tribunal Constitucional, al no tratarse de una norma con rango de Ley, pero que en todo caso entendemos que igualmente el Tribunal Constitucional puede declarar su inconstitucionalidad.

Esta circunstancia (***cuando la vulneración del derecho fundamental que se denuncia proviene de la Ley o de otra disposición de carácter general***) es, como hemos visto anteriormente, uno de los supuestos expresamente previstos por la STC 155/2009 de 25 de junio que justifican la especial trascendencia constitucional de un recurso de amparo.

La incorrecta interpretación constitucional de la normativa expuesta o, en todo caso, la inconstitucionalidad de dicha normativa –por vulneración del principio de igualdad, tutela judicial efectiva y jerarquía normativa– es lo que ha llevado a los órganos judiciales ordinarios a vulnerar los derechos fundamentales invocados:

- (i) en primer lugar, el artículo 14 de la Constitución Española en cuanto a la igualdad en la aplicación de la Ley, por cuanto la incorrecta interpretación o la inconstitucionalidad de las normas expresadas ha provocado que los Tribunales ordinarios legitimen lo que, a nuestro juicio, es un claro supuesto de desigualdad en la aplicación de la Ley, pues el colectivo de profesores de religión afectados por el ámbito subjetivo del conflicto colectivo interpuesto se ve perjudicado en tanto que su jornada de trabajo y su salario pueden ser reducidos año a año sin necesidad de respetar las garantías establecidas con carácter general para todo el personal laboral, y en especial sin necesidad de respetar los artículos 41 y 12.4.e) del Estatuto de los Trabajadores.
- (ii) En segundo lugar, el artículo 24 de la Constitución Española en cuanto a la tutela judicial efectiva, en tanto que la incorrecta interpretación de las normas expuestas o su inconstitucionalidad ha conllevado que *de facto* el colectivo afectado por el conflicto colectivo vea impedida la posibilidad de acudir a los Tribunales de Justicia en defensa de sus intereses, vulnerándose con ello además el principio de seguridad jurídica y en su seno el principio de jerarquía normativa, en tanto que los Tribunales ordinarios han legitimado una actuación empresarial –la reducción de jornada– que SIEMPRE va a quedar al margen de la aplicación de la normativa general que regula toda relación laboral, y muy especialmente los artículos 41 y 12.4.e) del Estatuto de los Trabajadores, así como el sistema de Fuentes que rige en el Ordenamiento Jurídico Español, y sobre todo no ha respetado la primacía de las normas con rango de Ley sobre las normas reglamentarias.

2. Especial importancia para la aplicación general de la Constitución Española, derivada de la existencia de pronunciamientos contradictorios de Juzgados de lo Social y de Tribunales Superiores de Justicia, a la hora de interpretar constitucionalmente la normativa estatal ya expresada de modo compatible con el derecho fundamental a la igualdad, a la tutela judicial efectiva y al principio de jerarquía normativa.

De forma añadida a la anterior alegación, debemos reiterar lo que esta parte ya expresaba en la demanda de conflicto colectivo que dio origen a las actuaciones que sirven de antecedentes procesales de este recurso de amparo. Ya manifestamos en su día que la decisión del sindicato APPRECE de interponer una demanda de conflicto colectivo sobre la legalidad o no de las reducciones de jornada que la Consejería de Empleo imponía a los profesores de religión católica tenía por objeto unificar el dispar criterio que venían manteniendo los distintos Juzgados de lo Social de Andalucía e incluso las distintas sedes del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.

Para acreditar la disparidad de criterios mantenidos por los distintos Juzgados de lo Social de Andalucía e incluso por las distintas sedes de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, resulta únicamente necesario analizar el índice de la prueba documental que esta parte aportó en el procedimiento de instancia tramitado ante la Sede de Málaga del TSJ Andalucía, donde aportábamos un buen número de sentencias de los Juzgados de lo Social de las ocho provincias de Andalucía donde se contenían pronunciamientos dispares: unos a favor de los profesores de religión y otros en contra.

Asimismo, se adjuntaban las dos sentencias de la Sede de Sevilla de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, de 1 de julio de 2009 –posteriormente ha habido muchas otras en el mismo sentido–, que declaraban ilegales las reducciones de jornada llevadas a cabo por la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía, basando su decisión, sobre todo, en una interpretación a nuestro juicio constitucional de los preceptos involucrados y, sobre todo, aplicando correctamente el principio de jerarquía normativa y seguridad jurídica (con clara afectación al artículo 24 de la Constitución Española) y además el derecho constitucional a la igualdad en la aplicación de la Ley, pues en último extremo dichas Sentencias otorgaban un trato igualitario al colectivo de profesores de religión en aplicación de la normativa establecida para el resto de empleados por cuenta ajena en el Estatuto de los Trabajadores para los supuestos de reducción de jornada, es decir, aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 12.4.e) del mismo cuerpo legal.

Por tanto, entendemos que el presente recurso de amparo tiene como precedente la interposición de un conflicto colectivo por parte de un sindicato que pretendía homogeneizar la multitud de pronunciamientos judiciales dispares que se habían suscitado desde el año 2007 por los Juzgados de lo Social de Andalucía e incluso por las distintas sedes del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía. Por ello, obviamente, entendemos que el presente recurso de amparo tiene una especial trascendencia constitucional pues sus antecedentes revelan una pluralidad de pronunciamientos contradictorios en cuyos fundamentos se realizan, a nuestro juicio, interpretaciones constitucionalmente contradictorias de la normativa en cuestión, situación ésta que venimos a tratar de solventar con la interposición del presente recurso de amparo.

3. Especial importancia para la determinación y alcance de los derechos fundamentales en tanto que nos encontramos ante la resolución de un conflicto que afecta a una multitud de trabajadores y por tanto tiene una repercusión social general.

La repercusión social general de la demanda de conflicto colectivo ya la habíamos anunciado en nuestra demanda rectora, donde manifestábamos:

“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.”

Por tanto, se encuentra afectado un importante colectivo de trabajadores, sin que pueda descartarse que su número pueda incrementarse en años venideros. Del mismo, la afectación general y especial trascendencia social no solo deriva de la afectación directa a los profesores de religión católica en Andalucía, sino que además, y aunque el conflicto colectivo planteado tenía una afectación autonómica, la resolución del Tribunal Supremo tiene afectación nacional, por lo que no solo debe computarse el número de profesores de religión católica que existe en Andalucía, sino en toda España, y que podrían ver reducida su jornada y salario al inicio de cada curso escolar si nos atenemos a los pronunciamientos judiciales que se recurren mediante el presente recurso de amparo.

El número total de Profesores de Religión Católica en España asciende aproximadamente unos 15.000 trabajadores.

Del mismo modo, la afectación del presente conflicto tiene una trascendencia general y social sobre la propia impartición de la enseñanza de la religión católica en España, pues ésta se imparte por profesores de religión que mantienen relación laboral con las distintas administraciones públicas y todos ellos regulan sus condiciones laborales por el Estatuto de los Trabajadores, por la Disposición Adicional Tercera de la Ley Orgánica 2/2006 de Educación y por el Real Decreto 696/2007. Obviamente, la aplicación o interpretación de las normas ya expresadas de forma no compatible con los derechos fundamentales consagrados en la Constitución Española puede conllevar un serio riesgo para la impartición de la propia asignatura, al colocar en una situación excesivamente precaria al profesorado encargado de impartir la enseñanza, y que ya en la realidad se han visto, muchos de ellos, obligados a abandonar su profesión por la precaria situación económica que conlleva que año a año puedan reducirse la jornada y el salario sin las limitaciones establecidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores o artículo 12.4.e) del mismo cuerpo legal.

De este modo, se encuentra también en liza la aplicación y efectividad del artículo 27.3 de la Constitución Española, pues no en vano la propia Exposición de Motivos del Real Decreto 696/2007 establecía:

“Lo establecido en la LOE sobre el profesorado de religión pretende articular la efectividad del mandato contenido en el artículo 27.3 de la Constitución

Española por el que los poderes públicos garantizan el derecho que asiste a los padres para que sus hijos reciban la formación religiosa y moral que esté de acuerdo con sus propias convicciones, con los derechos que nuestro ordenamiento atribuye a los trabajadores que realizan esas tareas y a la necesidad de respetar la singularidad de la relación de confianza y buena fe que mantienen con las distintas confesiones religiosas con las que existen relaciones de cooperación.”

Asimismo, el propio sujeto promotor del conflicto colectivo y del presente recurso de amparo justifica la especial trascendencia del presente recurso, en tanto que APPRECE es el sindicato de Profesores de Religión a nivel nacional con mayor representatividad en dicho colectivo, por lo que en ningún caso ostenta un interés abstracto en la defensa de los intereses del colectivo, sino que sus funciones y actividad entroncan directamente con la defensa del referido colectivo que, según expondremos a continuación, han visto mermados sus derechos por una decisión empresarial, refrendada por los Tribunales ordinarios, a todas luces inconstitucional, dicho sea con los debidos respetos.

B. ESPECIAL TRASCENDENCIA CONSTITUCIONAL DEL RECURSO DE AMPARO CON RESPECTO A LA VULNERACIÓN DEL ARTÍCULO 24 DE LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DERIVADA DE LA FALTA DE PRONUNCIAMIENTO EXPRESO POR PARTE DEL TRIBUNAL SUPREMO SOBRE LA ALEGADA VULNERACIÓN DEL ARTÍCULO 12.4.e) DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

Como podrá comprobar este Alto Tribunal, una de las cuestiones más importante que formaban parte del objeto litigioso planteado por las partes era la de si la decisión empresarial de reducir jornada y salario del colectivo afectado por el conflicto colectivo vulneraba el artículo 12.4.e) del Estatuto de los Trabajadores que expresamente prohíbe la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial. No se trata simplemente de una cuestión de legalidad ordinaria, sino que tras dicho fundamento subyace la aplicación del artículo 14 de la Constitución Española, pues no en vano excluir al colectivo de profesores de religión de la aplicación del referido precepto significa, a nuestro juicio, otorgar un trato desigual en la aplicación de la Ley a dicho colectivo en comparación con el resto de trabajadores por cuenta ajena de este país que, al igual que el profesorado de religión, mantiene con sus empresarios una relación laboral ordinaria.

A pesar de que el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sede de Málaga, en su sentencia de 29 de abril de 2010 sí contenía un pronunciamiento sobre dicha cuestión –sin perjuicio de que esta parte no se muestra conforme con el mismo–, el Tribunal Supremo no ha entrado a conocer de dicho asunto al entender que la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial no era una cuestión consignada como Hecho Probado en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sede de Málaga.

La falta de pronunciamiento por parte del Tribunal Supremo sobre dicha cuestión, llevó a esta parte a presentar recurso de aclaración/complemento de la referida Sentencia, habiéndose resuelto desestimar dicho recurso por Auto de 26 de octubre de 2011.

Sin perjuicio de que en fundamentos posteriores analizaremos la cuestión referida a la vulneración del artículo 24 de la Constitución Española, en este punto debemos expresar que el presente motivo de recurso tiene especial trascendencia constitucional por las siguientes razones:

1. Especial importancia para la interpretación de la Constitución por tratarse de la vulneración directa del Derecho a la Tutela Judicial Efectiva (art. 24 CE) y a obtener un pronunciamiento judicial conforme a como las partes han fijado el objeto del litigio.

A juicio de esta parte, tanto la parte promotora del conflicto colectivo como la parte demandada –y el resto de sindicatos también codemandados y que se personaron en las actuaciones– fijaron con meridiana claridad el objeto del litigio y, sobre todo, la parte promotora practicó una abundante prueba en la instancia sobre aquellas cuestiones que resultaron jurídicamente controvertidas.

Obviamente, existían muchas cuestiones fácticas que ni siquiera fueron controvertidas por las partes, como por ejemplo, la cuestión relativa a que las reducciones de jornada que se venían llevando a cabo por la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía afectaban a contratos a tiempo completo que, tras las reducciones de jornada, pasaban a considerarse contratos a tiempo parcial.

Para analizar dicha cuestión es suficiente analizar someramente la demanda rectora del conflicto colectivo y el escrito de impugnación del recurso de casación elaborado por el Letrado de la Junta de Andalucía. Este Alto Tribunal podrá comprobar, sin género de dudas, que la existencia de conversiones de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial era una cuestión no controvertida y, por tanto, una cuestión sobre la que ni siquiera fue necesaria la práctica de prueba sobre dicha circunstancia. Simplemente, la parte demandada reconoció la existencia de dichas transformaciones, sin perjuicio de que consideraba que las mismas se encontraban legitimadas legalmente.

A nuestro modo de ver, el Tribunal Supremo ha vulnerado el artículo 24 de la Constitución Española al resolver de forma incongruente una cuestión que había sido elevada a dicho Tribunal para su conocimiento por las partes, y sobre una cuestión sobre la que no existía una contradicción fáctica sobre su existencia.

De este modo, a nuestro juicio se vulnera el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva del sindicato APPRECE, al no resolverse por el Tribunal Supremo una cuestión planteada por las partes y que a nuestro modo de ver supone un pilar básico del argumento de defensa de este sindicato para sostener la ilegalidad de la actuación empresarial y de las Sentencias precedentes a este recurso de amparo. Si la norma de aplicación general para todos los trabajadores de este país prohíbe la conversión unilateral por parte del empresario de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, ¿cómo es posible que la conversión llevada a cabo unilateralmente por parte de la Consejería de Empleo de contratos a tiempo en contratos a tiempo parcial sí sea legal cuando el colectivo afectado sea el de profesores de religión católica?

Entendemos que la especial trascendencia constitucional del presente motivo de recurso bebe de las razones ya expuestas con anterioridad, a la que hay que añadir, para este motivo de recurso concreto, la circunstancia de que se alega la vulneración de la tutela judicial efectiva por parte del Tribunal Supremo y de modo directo, al no haberse dado respuesta a una cuestión vital para esta parte como es la vulneración o no del artículo 12.4.e) del Estatuto de los Trabajadores.

A juicio de esta parte, pocas cuestiones jurídicas pueden tener más trascendencia constitucional que la vulneración o no de la tutela judicial efectiva por parte del un Tribunal de Justicia, cuando además, en este caso, la falta de un pronunciamiento expreso por parte del Tribunal Supremo sobre la cuestión debatida –pues este Tribunal se ha limitado a expresar que no entra a valorar dicha cuestión porque no constaba acreditada la conversión de los contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial– ha dejado en una total indefinición jurídica a muchos profesores de religión que habían accionado contra la Consejería de Educación de forma individual y que habían visto como sus procedimientos individuales quedaban en suspenso a la espera de una resolución firme y definitiva del conflicto colectivo planteado por APPRECE. La falta de pronunciamiento por parte del Tribunal Supremo sobre la cuestión debatida, conllevará, salvo que lo remedie este Alto Tribunal, que los profesores de religión tengan que volver a peregrinar por los Juzgados de lo Social de Andalucía para que se resuelva sobre la legalidad o no de la conversión unilateral llevada a cabo por la Consejería de Educación de sus contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, lo que supone un evidente retraso en la administración de Justicia contrario al principio de celeridad que debe presidir cualquier actuación judicial.

MOTIVOS DE RECURSO

PRIMER MOTIVO DE RECURSO. Vulneración del artículo 14 y 24 de la Constitución Española, referido a la Igualdad en la Aplicación de la Ley, en relación con la vulneración del artículo 9.3 de la Constitución Española; el artículo 1.2 del Código Civil; el artículo 6 de la Ley Orgánica 6/1985 del Poder Judicial; y el artículo 3.2 del Estatuto de los Trabajadores, todos ellos referidos al principio de jerarquía normativa.

Del mismo modo, se alega la vulneración de las normas ordinarias siguientes: Artículo 12.4.e) del Estatuto de los Trabajadores; Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores; Disposición Adicional 3ª de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación; Artículo 1 y artículo 4.2 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 3ª de la Ley Orgánica 2/2006.

Se alega la INCONSTITUCIONALIDAD de la Disposición Adicional Tercera de la Ley Orgánica 2/2006 de Educación en relación con el artículo 4.2 del Real Decreto 696/2007, de 1 de junio, por ir contra del derecho fundamental a la igualdad, a la tutela judicial efectiva y al principio constitucional de jerarquía normativa, y ser dichas normas, en último extremo, las que, con su aplicación, conllevan el trato desigual sufrido por el colectivo de profesores de religión católica en la aplicación de la Ley.

1 HECHOS PROBADOS RELEVANTES.- Sin perjuicio de los antecedentes fácticos ya expuestos, y que consideramos de vital importancia para la resolución del presente recurso de amparo, los argumentos jurídicos que se desarrollan en este motivo de recurso parten de la propia resultancia fáctica de la Sentencia de instancia, confirmados por el Tribunal Supremo, toda vez que los Hechos Probados detallados en la Sentencia recurrida contemplan, a nuestro juicio, los hechos fundamentales que origina el conflicto colectivo interpuesto por APPRECE y que fundamentan igualmente el presente recurso de amparo, que pueden resumirse del siguiente modo:

1. El 10 de junio de 2007 entró en vigor el Real Decreto 696/2007 que regula la relación laboral de los Profesores de Religión Católica.
2. En el mes de septiembre de 2007 la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía obligó a los Profesores de Religión Católica a firmar contratos indefinidos y redujo la jornada y el salario de muchos Profesores.
3. La Consejería de Educación no cumplió con los trámites del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y convirtió unilateralmente contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial.
4. Las medidas de reducción de jornada y salario afectaban a contratos indefinidos tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.
5. El TSJ Andalucía, Sede de Málaga, y el Tribunal Supremo han estimado que es legal que el colectivo de profesores de religión católica pueda ver reducida su jornada laboral sin que el empresario tenga que seguir los trámites del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y sin que dicho comportamiento vulnere el artículo 12.4.e) del Estatuto de los Trabajadores.

2 VULNERACIÓN DEL DERECHO CONSTITUCIONAL A LA IGUALDAD POR PARTE DEL EMPRESARIO. A juicio de esta parte, las medidas de reducción de jornada y salario impuestas por la Consejería de Educación para el curso 2007/2008 –pero reiteradas en los cursos 2008/2009, 2009/2010 y 2010/2011– son ilegales, por cuanto suponen vulnerar el artículo 14 y 24 de la Constitución Española, en relación con el principio constitucionalmente protegido de jerarquía normativa y los artículos 12.4.e) y 41 del Estatuto de los Trabajadores para los trabajadores a tiempo completo, y artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores para los trabajadores a tiempo parcial.

3 VULNERACIÓN DEL DERECHO CONSTITUCIONAL A LA IGUALDAD POR PARTE DE LAS SENTENCIAS RECURRIDAS. Obviamente, al estimar las Sentencias recurridas que el colectivo afectado por el conflicto colectivo origen de las presentes actuaciones puede ver reducida su jornada al margen de lo establecido en el artículo 41 y 12.4.e) del Estatuto de los Trabajadores se está amparando una situación de desigualdad en la aplicación de la Ley sin justificación, lo que resulta contrario al artículo 14 de la Constitución Española y consecuentemente el artículo 24 de la Constitución Española pues el efecto directo que se deriva del fallo de las sentencias recurridas no es otro que la imposibilidad por parte del colectivo de acceder a los Tribunales de Justicia en defensa de sus condiciones de trabajo, al quedar excluido dicho colectivo de la aplicación del artículo 41 y 12.4.e) del Estatuto de los Trabajadores.

4 RESUMEN DE LOS ARGUMENTOS SOSTENIDOS DE CONTRARIO Y JUSTIFICACIÓN DEL TRATO DESIGUAL EN LA APLICACIÓN DE LA LEY.- A juicio de la parte recurrida, Junta de Andalucía, y de las Sentencias precedentes a este recurso de amparo y que ahora se recurren, la especial consideración de la relación laboral de los Profesores de Religión Católica y la normativa referida a dicho colectivo (**Ley Orgánica 2/2006 de 3 de mayo, de Educación; y artículo 4.2 del Real Decreto 696/2007** de 1 de junio por la que se regula la relación laboral de los profesores de religión prevista en la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 2/2006) amparan el comportamiento empresarial de reducir la jornada y el salario de los Profesores de Religión Católica año a

año en relación con las necesidades educativas que se pongan de manifiesto en cada centro educativo, sin necesidad de respetar el contenido del artículo 12.4.e) del Estatuto de los Trabajadores –que impide la conversión unilateral de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial–, ni del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores –que exige una serie de formalidades, distintas para los casos de modificaciones individuales y colectivas, y exige acreditar las causas organizativas, productivas, económicas o técnicas que justifican la medida, permitiendo al trabajador conocer las motivaciones, reclamar contra ellas e, incluso, resolver indemnizadamente su contrato de trabajo en determinados supuestos–.

5 JUSTIFICACIÓN Y PROCEDENCIA DE LA PETICIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD DE LA DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA DE LA LEY ORGÁNICA 2/2006 DE EDUCACIÓN Y DEL ARTÍCULO 4.2 DEL REAL DECRETO 696/2007. Pues bien, como puede comprobar este Alto Tribunal, la aplicación de la Disposición Adicional Tercera de la Ley Orgánica 2/2006 de Educación y el artículo 4.2 del Real Decreto 696/2007 ha llevado tanto al TSJ de Andalucía, Sede de Málaga, como al Tribunal Supremo a convalidar el comportamiento empresarial que se analiza, **lo que nos lleva a alegar la inconstitucionalidad de ambos preceptos** en tanto que, a juicio de los referidos Tribunales, dichos preceptos autorizan a la administración educativa a modificar al inicio de cada curso escolar la jornada de los profesores de religión católica, con la consiguiente reducción de salario, y sin respetar el contenido del artículo 41 y 12.4.e) del Estatuto de los Trabajadores.

La alegada inconstitucionalidad de los preceptos invocados se solicita en tanto que este Alto Tribunal no pueda, sin la necesidad de acudir a la vía de control indirecto de la constitucionalidad de la norma que se solicita, realizar una interpretación acorde al texto constitucional –como lo ha hecho por ejemplo la Sede de Sevilla del TSJ de Andalucía, como veremos más adelante–, y que es la que esta parte ha mantenido durante toda la sustanciación del procedimiento en la instancia y posterior recurso de casación.

Sobre la alegada inconstitucionalidad de las norma referidas, debemos alegar que dicha alegación encuentra amparo procedimental y legal en la doctrina de este mismo Tribunal Constitucional que ha declarado válida la alegación de inconstitucionalidad de una determinada norma en la vía del recurso de amparo.

A tal efecto, invocamos **la Sentencia núm. 84/2008 de 21 de julio del Tribunal Constitucional, RTC 2008/84**, que expresamente manifestó:

“Antes de proceder al examen de la denuncia de las vulneraciones alegadas es necesario precisar que, aun cuando el carácter esencialmente subjetivo del recurso de amparo – que se dirige únicamente a reparar o, en su caso, prevenir, lesiones concretas y efectivas de derechos fundamentales– impide que en este proceso se puedan efectuar juicios abstractos de inconstitucionalidad de normas (por todas, [SSTC 93/1995, de 19 de junio \[RTC 1995, 93\]](#) , F. 5; [78/1997, de 21 de abril \[RTC 1997, 78\]](#) , F. 3; [215/2000, de 18 de septiembre \[RTC 2000, 215\]](#) , F. 4; y [49/2005, de 14 de marzo \[RTC 2005, 49\]](#) , F. 2) o, en general, garantizar en abstracto la correcta aplicación de los preceptos de la Constitución que recogen y garantizan derechos fundamentales (por todas, [SSTC 78/1997, de 21 de abril \[RTC 1997, 78\]](#) , F. 4; y [83/2000, de 27 de marzo \[RTC 2000, 83\]](#) , F. 2), sin embargo nada impide que una disposición legal pueda constituirse en el objeto de un recurso de amparo a través de la impugnación de un acto aplicativo suyo cuando la lesión constitucional derive, directa e inmediatamente, de la propia norma

legal aplicada, en cuyo caso cabe plantear a través del recurso de amparo la eventual inconstitucionalidad de una Ley [por ejemplo, [SSTC 223/2001, de 5 de noviembre \(RTC 2001, 223\)](#) , F. 7 a); [222/2004, de 29 de noviembre \(RTC 2004, 222\)](#) , F. 3 b); y [49/2005, de 14 de marzo \(RTC 2005, 49\)](#) , F. 2]. Ello, claro está, sin perjuicio de que ante una eventual estimación del recurso de amparo por considerar que la norma legal aplicada es lesiva del derecho fundamental invocado hubiera de conducir a que la Sala elevara al Pleno de este Tribunal la cuestión prevista en el art. 55.2 [LOTIC \(RCL 1979, 2383\)](#) , para que, en su caso, se declarase por éste la inconstitucionalidad de aquella disposición legal (por todas, [SSTC 209/1988, de 10 de noviembre \[RTC 1988, 209\]](#) , F. 12; [243/1988, de 19 de diciembre \[RTC 1988, 243\]](#) , F. 5; [211/1989, de 19 de diciembre \[RTC 1989, 211\]](#) , F. 3; [125/1994, de 25 de abril \[RTC 1994, 125\]](#) , F. 5; [103/1996, de 11 de junio \[RTC 1996, 103\]](#) , F. 7; [110/1996, de 24 de junio \[RTC 1996, 110\]](#) , F. 7; [46/1999, de 22 de marzo \[RTC 1999, 46\]](#) , F. 3; y [202/2002, de 28 de octubre \[RTC 2002, 202\]](#) , F. 6).”

Por tanto, entendemos que este Alto Tribunal debe analizar expresamente el contenido de la Disposición Adicional Tercera de la Ley Orgánica 2/2006 de Educación y artículo 4.2 del Real Decreto 696/2007 y analizar su constitucionalidad en relación con su eventual contradicción con el Estatuto de los Trabajadores, norma con rango legal, nos referimos a la Ley Orgánica, que contradice frontalmente lo dispuesto en dicho precepto. Este Alto Tribunal, en dicho análisis, puede concluir: (i) que ambos preceptos son inconstitucionales, por lo que deberá iniciar el procedimiento establecido al efecto para eliminar del ordenamiento jurídico las normas legales que se declaren inconstitucionales (ii) o que únicamente es inconstitucional el artículo 4.2 del Real Decreto 696/2007, al contravenir lo dispuesto en el artículo 9.3 y 14 de la Constitución Española, ir en contra del sistema de Fuentes del Ordenamiento Jurídico Español y conculcar el principio constitucional de jerarquía de fuentes, lo que únicamente conllevará su declaración y su aplicación correcta, al tratarse de una norma reglamentaria sin rango legal. (iii) Del mismo modo, puede concluir que ambos preceptos son constitucionales, pero deben interpretarse conforme a la Constitución Española.

- 6 ARGUMENTOS JURÍDICOS.-** A continuación iremos desarrollando los argumentos jurídicos que nos llevan a considerar que empresario, sentencias en el procedimiento judicial previo y, en último extremo, el propio Legislador y el Gobierno han vulnerado el artículo 14 de la Constitución Española con respecto a la aplicación desigual de la normativa laboral para el profesorado de religión católica. Para ello, es necesario partir de algunas premisas jurídicas de especial trascendencia.

6.1 LA RELACIÓN LABORAL DE LOS PROFESORES DE RELIGIÓN CON LAS ADMINISTRACIONES EDUCATIVAS NO CONSTITUYE UNA RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL Y POR TANTO NO ES ADMISIBLE UN TRATO DESIGUAL A LA HORA DE APLICAR LOS ARTÍCULO 41 Y 12.4. e) DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sede de Málaga, dedica su Fundamento de Derecho Primero y Segundo a analizar los pronunciamientos judiciales del Tribunal Supremo que en su día configuraron la relación laboral de los Profesores de Religión Católica como “objetivamente especial”. Del mismo modo, la Sentencia del Tribunal Supremo dedica su Fundamento de Derecho Tercero y Cuarto a la misma cuestión.

A nuestro juicio, dicha cuestión resulta de especial trascendencia a la hora de analizar si el trato desigual otorgado por empresario, órganos judiciales en la fase previa y Legislador y Gobierno, tiene amparo constitucional, pues de encontrarnos ante una relación laboral de carácter especial podría estar justificado un trato a su vez desigual entre el colectivo de profesores de religión católica y el resto de trabajadores por cuenta ajena.

Sin perjuicio de que podamos aceptar que la relación laboral de los profesores de religión católica tiene algunas características “especiales”, de ningún modo podemos aceptar que dicha relación tenga carácter especial desde un punto de vista técnico-jurídico, es decir, se trate de una relación laboral especial de las consagradas en el artículo 2.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Como ya hemos dicho, si nos encontrásemos ante una relación laboral de carácter especial no se sustentaría la vulneración del artículo 14 de la Constitución que esta parte invoca, pues no nos encontraríamos ante situaciones comparables, al tratarse de relaciones laborales con regulación distinta, pues precisamente lo que caracteriza una relación laboral especial de una ordinaria es que la primera tiene una regulación preferente consagrada normalmente en un Real Decreto específico frente a la general consagrada en el Estatuto de los Trabajadores.

Y siendo cierta la existencia de los pronunciamientos judiciales que se invocan en los Fundamentos de Derecho de las Sentencias recurridas, también lo es que los mismos han ido evolucionando sensiblemente a lo largo de los años conforme se han sucedido cambios legislativos. Y, por eso, compartimos con la Sala de Málaga su consideración sobre que *“tal doctrina y criterio deben entenderse modificados por la disposiciones contenidas en la Ley Orgánica de Educación 2/2006 de 3 de mayo RCL 2006/910 publicada en el BOE de 4-5-06”*.

Sin embargo, no compartimos que en el último párrafo del Fundamento de Derecho Segundo de la Sentencia del TSJ de Andalucía, Sede de Málaga, se manifieste que debe mantenerse la consideración de relación laboral “objetivamente especial” y, por tanto, que al colectivo afectado por el presente conflicto colectivo le sea de aplicación preferente su normativa específica, en contra de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Al respecto, en primer lugar, y desde un punto de vista estrictamente técnico-jurídico, lo único trascendente a juicio de esta parte es si la relación laboral que une al colectivo afectado por el conflicto colectivo origen del presente recurso con su empleador es una relación laboral “común” o “especial”, entendiendo relación laboral “especial” como alguna de las contempladas en el artículo 2.1 del Estatuto de los Trabajadores –único supuesto donde es factible que una normativa específica se aplique preferentemente al propio Estatuto de los Trabajadores–.

Por tanto, el término utilizado por la Sala de Málaga y el Tribunal Supremo referido al carácter “objetivamente especial”, sin perjuicio de que podría resultar correcto para hacer referencia a otras consideraciones particulares aplicables al colectivo, como la existencia de un juicio de idoneidad previo de la Autoridad Eclesiástica o la aplicación de tratados internacionales suscritos entre el Estado Español y la Santa Sede, desde luego no puede asimilarse al concepto “relación laboral especial” que regula el artículo 2.1 del Estatuto de los Trabajadores. Y lo que es más importante, desde luego la

existencia de una relación laboral “objetivamente especial” nunca podrá conllevar la aplicación preferente de normativa específica por encima de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. De lo contrario, se vulneraría el principio de jerarquía normativa, cuestión sobre la que ahondaremos posteriormente.

El artículo 2.1.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*”). En el caso de los Profesores de Religión no existe disposición legal que configure dicha relación laboral como especial, pues analizando la Ley Orgánica 2/2006 de Educación no podemos encontrar en la Disposición Adicional Tercera de la referida Ley Orgánica tal declaración, ya que ésta se remite expresamente al Estatuto de los Trabajadores, y si así fuera entendemos que resulta contraria a la referida reserva de ley, pues obviamente dicho precepto debería haber expresamente contemplado dicha relación como “especial”.

La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación reconoce el carácter común y no especial de la relación laboral de los profesores de religión al establecer, en la Disposición Adicional Tercera –único precepto que trata al colectivo de Profesores de Religión Católica– 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.

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.”

Desde un punto de vista técnico jurídico dicho precepto no regula ni crea una relación laboral de carácter especial y si así lo hiciera resultaría inconstitucional por contravenir la reserva de ley impuesta por otra norma de rango legal (Estatuto de los Trabajadores). El Estatuto de los Trabajadores está expresamente contemplado como la norma base de aplicación a dicho colectivo, con carácter preferente a cualquier otra normativa de desarrollo que pudiera dictarse, como así ocurrió con la entrada en vigor del Real Decreto 696/2007.

Pero es que el Real Decreto 696/2007 se manifiesta en los mismos términos, pues en su artículo 2 dispone 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 un arraigo evidente y notorio en la sociedad española.”

Incluso antes de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 2/2006, de Educación, la Sala del Tribunal Supremo ya había tenido la oportunidad de pronunciarse sobre si nos encontrábamos ante una relación laboral común o especial, dejando al margen el uso de otros términos –como el de “objetivamente especial”– que podrán hacer referencia a alguna especialidad concreta (como la existencia de un juicio de idoneidad previo de la Autoridad Eclesiástica o la aplicación de normativa internacional), pero que en nada afectan a la aplicación preferente del Estatuto de los Trabajadores, cuestión que únicamente podría verse afectada de existir una regulación especial en los términos recogidos en el artículo 2.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido, y a título meramente ilustrativo, el **Tribunal Supremo en su Sentencia de fecha 6 de junio del año 2005 (RJ 2006/4119)**, dictada cuando aun no estaba vigente la Ley Orgánica 2/2006 de Educación dispuso que:

“Hay que aclarar que 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. Lo que ha declarado es 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 (...).”

El contenido del pronunciamiento de la Sala es tan claro al respecto que pocas consideraciones caben hacer de forma añadida.

A mayor abundamiento, interesa a esta parte referir lo establecido por el Consejo de Estado en su Dictamen nº 548/2007, en el cual examinaba el Proyecto del Real Decreto 696/2007 (adjuntado como **Documento nº 3.a** en la relación de prueba en la instancia), el cual dispuso a estos efectos que:

“Se ha suscitado en el expediente la cuestión de si el proyecto de Real Decreto sometido a consulta establece una relación laboral de carácter especial, similar a las contempladas en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores. El apartado 1.i) de dicho artículo 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 podría encontrarse en la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 2/2006, de Educación, tal declaración, ya que remite expresamente al Estatuto de los Trabajadores.”

Para afirmar a continuación, con carácter imperativo, que:

*“Consecuencia de lo anterior es que **la relación laboral objeto del Real Decreto proyectado no constituye una relación laboral de carácter especial, y que serán de aplicación a la misma los preceptos del Estatuto de los Trabajadores**, como por lo demás exige expresamente la norma legal que se desarrolla (disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 2/2006). Lo cual, a su vez, trae consigo un corolario: no cabe exceptuar en este Real Decreto lo dispuesto con carácter imperativo en el Estatuto de los Trabajadores.”*

El informe del propio Consejo de Estado es tan claro al respecto que entendemos que no resulta necesario mayor desarrollo de esta cuestión y a nuestro juicio configura el basamento que sustenta la alegada vulneración del derecho fundamental a la igualdad alegado en el presente recurso de amparo.

6.2 VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE JERARQUÍA NORMATIVA E INCONSTITUCIONALIDAD DE LA DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA DE LA LEY ORGÁNICA 2/2006 DE EDUCACIÓN Y DEL ARTÍCULO 4.2 DEL REAL DECRETO 696/2007.

La Constitución Española, en su artículo 9, instaura el Principio de Jerarquía Normativa como principio básico de nuestro ordenamiento jurídico, con el objeto, asimismo, de garantizar la seguridad jurídica en la aplicación de las distintas normas, lo que entronca directamente con el artículo 24 de la Constitución Española y por eso se invoca igualmente su vulneración.

Así, la Jerarquía Normativa ha sido contemplada en otras normas de nuestro Ordenamiento, tales como el artículo 1.2 del Código Civil y el artículo 6 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial que establece al respecto que:

“Los Jueces y Tribunales no aplicarán los reglamentos o cualquier otra disposición contrarios a la Constitución, a la ley o al principio de jerarquía normativa.”

En el orden social el artículo 3.2 del Estatuto de los Trabajadores establece expresamente que:

“Las disposiciones legales y reglamentarias se aplicarán con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa. Las disposiciones reglamentarias desarrollarán los preceptos que establecen las normas de rango superior, pero no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las leyes a desarrollar.”

Pues bien, los pronunciamientos judiciales que se impugnan mediante el presente recurso de amparo han vulnerado, a juicio de esta parte, el referido Principio de Jerarquía Normativa, bien por realizar una interpretación inconstitucional de la Disposición Adicional Tercera de la Ley Orgánica 2/2006 y artículo 4.2 del Real Decreto 696/2007, al considerar que dichas normas posibilitan la modificación de la jornada –y salario– de trabajadores indefinidos al inicio de cada curso escolar en atención a las necesidades de los centros educativos, confiriendo con ello una potestad a la administración educativa a todas luces exorbitante y desmesurada, desconocida por

otro lado para cualquier otro empresario. A juicio de la Sala de Málaga, y ratificado por el Tribunal Supremo, la referida Disposición Adicional Tercera actúa como habilitante legal para que el Real Decreto 696/2007 desarrolle la relación laboral de los Profesores de Religión Católica, y que su regulación sobre las posibilidades modificativas de jornada en cada curso sea igualmente legal.

Pues bien, esta parte entiende que dicha interpretación vulnera la igualdad en la aplicación de la Ley del colectivo afectado por el conflicto colectivo, al vulnerar el artículo 14 de la Constitución Española y el principio de jerarquía normativa, resultando inconstitucionales por tanto las referidas normas. En cualquier caso, si a juicio de este Alto Tribunal la interpretación llevada a cabo por los Tribunales ordinarios fuera la correcta en atención a la literalidad de dichas normas, debemos invocar igualmente la inconstitucionalidad directa de la Disposición Adicional Tercera de la Ley Orgánica 2/2006 de Educación y el artículo 4.2 del Real Decreto 696/2007 al ser, en último extremo, los preceptos que habilitarían a la administración educativa a reducir las jornadas y el salario de los profesores de religión católica al inicio de cada curso escolar.

En este punto, entendemos que se hace necesario exponer nuevamente la legislación que afecta a los pronunciamientos judiciales recurridos y que podemos resumir de la siguiente forma:

La **Disposición Adicional Tercera de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, reguladora del Derecho de Educación** establece 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.

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.”

Por otro lado, el artículo 4 del Real Decreto 696/2007 dispone que:

“1. La contratación de los profesores de religión será por tiempo indefinido, salvo en los casos de sustitución del titular de la relación laboral que se realizará de conformidad con el art. 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores y sin perjuicio de

lo dispuesto en las causas de extinción del contrato que figuran en el presente real decreto.

*2. 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 de producirse respecto de la jornada de trabajo y/o Centro reflejados en contrato.***

En primer lugar, si lo que se interpreta es que la Disposición Adicional Tercera de la Ley Orgánica 2/2006 de Educación contiene una habilitación legal para que un reglamento pueda desarrollar una relación laboral al margen de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores entendemos que la propia Disposición Adicional Tercera sería contraria a la Constitución y al principio de Igualdad y Jerarquía Normativa, pues dicha norma iría en contra de otra norma con rango legal que establece que para configurar relaciones laborales que puedan regularse por normas contrarias al Estatuto de los Trabajadores es necesario configurar una relación laboral especial mediante habilitación legal.

Obviamente, el contenido de la referida Disposición Adicional Tercera se estaría apartado de dicha norma legal, a la que no deroga, al habilitar una normativa específica para un colectivo, contraria al Estatuto de los Trabajadores, sin configurar una relación laboral especial y, por tanto, contraviniendo lo dispuesto en una norma de rango legal como es el Estatuto de los Trabajadores.

De este modo, la propia Disposición Adicional Tercera estaría configurando una situación de desigualdad prohibida en el artículo 14 de la Constitución Española, pues como veremos más adelante la actual regulación, conforme a la interpretación que de ella han hecho el TSJ de Andalucía, Sede de Málaga, y el Tribunal Supremo, crea una situación manifiesta de desigualdad en la aplicación de la Ley, en detrimento de las condiciones laborales de los profesores de religión católica.

Por otro lado, la propia norma reglamentaria, es decir, el propio Real Decreto 696/2007, resultaría igualmente ilegal e inconstitucional, aunque su inaplicación puede llevarse a cabo directamente por los Tribunales ordinarios al no tratarse de una norma con rango legal, pero resulta obvio que dicho reglamento se excede en mucho de las capacidades que la norma le otorga, pues (i) en primer lugar, la Disposición Adicional Tercera de la Ley Orgánica 2/2006 de Educación ni siquiera se remite a un posterior desarrollo reglamentario y (ii) en segundo lugar, el contenido del artículo 4.2 excede en mucho de lo regulado en la Disposición Adicional Tercera, estableciendo una regulación claramente contraria al Estatuto de los Trabajadores.

La diferencia entre lo establecido por la norma orgánica y lo dispuesto en la norma reglamentaria es clara, ya que el artículo 4.2 del Real Decreto añade, al texto de la Disposición Adicional Tercera de la Ley Orgánica 2/2006 de Educación, el siguiente texto:

“sin perjuicio de las modificaciones que a lo largo de su duración y por razón de la planificación educativa, deban de producirse respecto de la jornada de trabajo y/o Centros reflejados en contrato.”

Resulta evidente que el artículo 4.2 del Real Decreto 696/2007 autoriza teóricamente a la Administración Educativa a modificar jornada a lo largo de la duración del contrato indefinido, lo que no hacía la Ley Orgánica –y si lo hacía, lo era de modo inconstitucional al vulnerar el artículo 14 de la Constitución Española–, que únicamente autorizaba a la Administración a elegir qué tipo de contrato quería concertar **AL INICIO DE LA RELACIÓN LABORAL**. Y decimos que resulta evidente, pues el texto no deja lugar a dudas, aunque es importante destacar que, en todo caso, no se dice que para llevar a cabo dichas modificaciones de jornada pueda obviarse el contenido del artículo 41 y 12.4.e) del Estatuto de los Trabajadores.

Por tanto, no existiendo habilitación legal para la configuración de una relación laboral de carácter especial –tal como hemos visto anteriormente–, las únicas interpretaciones legales posibles a la Disposición Adicional Tercera de la Ley Orgánica 2/2006 y al artículo 4.2 del Real Decreto 696/2007 son las siguientes:

1. La Disposición Adicional Tercera únicamente autoriza a que sea la Administración Educativa la que decida si, **al inicio de la relación laboral** –no de cada curso ni durante el desarrollo del curso–, formaliza contratos a tiempo completo o contratos a tiempo parcial. Pero nada dice sobre la posibilidad modificativa una vez vigente la relación laboral. Ello es un añadido *ex novo* del Real Decreto 696/2007.
2. El artículo 4.2 del Real Decreto 696/2007 ha de interpretarse de modo que las posibilidades modificativas que se contemplan durante la vigencia del contrato indefinido lo sean siempre respetando el contenido del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, los artículo 12.4.e) y 41, normas claramente imperativas.

De este modo, las necesidades educativas de los centros actuaría a modo de causa justificativa de la modificación, pero que en todo caso deberá respetar el contenido del artículo 12.4.e) y 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Cualquier otra interpretación, y sobre todo la incluida en las Sentencias recurridas, supone conculcar el principio de jerarquía normativa y por eso mantenemos que en caso de que a juicio de este Alto Tribunal la Disposición Adicional Tercera de la Ley Orgánica 2/2006, de Educación, y el artículo 4.2 del Real Decreto 696/2007 estén autorizando expresamente a la reducción de jornada al inicio de cada curso escolar sin necesidad de dar cumplimiento al artículo 41 y 12.4.e) del Estatuto de los Trabajadores debe iniciar los trámites para declarar inconstitucional el precepto, en lo referido a las posibilidades modificativas que a lo largo del curso escolar se le permite a la administración educativa.

La existencia de una reserva de Ley creada por una norma con rango legal, como es el Estatuto de los Trabajadores, y su superioridad de rango sobre el reglamento (Real Decreto 696/2007) derivan directamente de nuestro texto constitucional, generando numerosas consecuencias jurídicas. La principal consecuencia es la primacía de la norma legal sobre la norma reglamentaria en caso de colisión, de la que se deriva la atribución a los jueces y tribunales, sometidos al “*imperio de la ley*”, del control de la potestad reglamentaria y el mandato a los mismos de la no aplicación de los reglamentos contrarios a la ley, como así expresamente contempla el artículo 6 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Así, y circunscribiéndonos al ámbito laboral, la primacía de la ley sobre las normas reglamentarias se reitera con énfasis en el apartado 2 del artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores, que a tales efectos dispone que:

“Las disposiciones legales y reglamentarias se aplicarán con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa. Las disposiciones reglamentarias desarrollarán los preceptos que establecen las normas de rango superior, pero no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las leyes a desarrollar.”

Al respecto y para el caso que nos ocupa, el artículo 4.2 del referido Real Decreto 696/2007, supone, si damos por buena la interpretación que del mismo realiza las Sentencias recurridas, una regulación contraria a lo dispuesto en una disposición normativa con rango legal, como lo es el Real Decreto Legislativo que aprueba el Estatuto de los Trabajadores, excediéndose, por tanto, de las facultades conferidas legalmente a las normas con rango reglamentario.

Por ello, y con base en lo expuesto, en el presente caso, de no seguirse la interpretación que esta parte propugna, el Real Decreto se habría excedido de sus posibilidades como norma reglamentaria y, por tanto, debe reputarse inconstitucional en dicho extremo, no debiéndose otorgarse validez a lo dispuesto en el párrafo añadido por el artículo 4.2 del referido Real Decreto –referido a la modificación de la jornada durante la vigencia de la relación laboral– por exceder claramente de lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores e ir contra el artículo 12.4.e), **y sin que pueda considerarse un mero desarrollo de lo regulado por la Disposición Adicional Tercera de la Ley Orgánica 2/2006, pues claramente excede de sus posibilidades jurídicas, como veremos a continuación.**

El argumento de esta parte en relación con la vulneración del principio de jerarquía normativa no se ve perjudicado por el contenido de la Disposición Adicional Tercera de la Ley Orgánica 2/2006 de Educación –norma con rango legal–, como así lo han entendido, incorrectamente a nuestro juicio, las Sentencias recurridas. Así la Sentencia del TSJ de Andalucía, Sede de Málaga, establece expresamente que:

“Ahora bien, no se olvide que tal precepto reglamentario es producto del desarrollo directo de la Disposición Adicional segunda (debió decir tercera) de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo reguladora del Derecho a la Educación, en la que encuentra su fundamento legislativo, en relación con la Disposición Final Sexta de la misma Ley, que habilita al Estado para su desarrollo en aquellas materias de competencia estatal (como es la presente, determinación del régimen jurídico de la relación laboral de los profesores de religión con la Administración Educativa); tan es así de evidente tal habilitación legal que el Decreto en su título expresamente establece que se dicta en desarrollo de dicha disposición adicional tercera. Además, el inciso cuestionado lo que hace es explicitar con toda claridad esa potestad de ius variandi cada año que está ya in sita en la Adicional segunda (debió decir tercera) que desarrolla...”

Del mismo modo, el Tribunal Supremo ha entendido:

“Dicha regulación no conculca, en contra de lo que alega el recurrente, el principio de jerarquía normativa, que señala que supone ha de aplicarse la

regulación contenida en el Estatuto de los Trabajadores –artículo 12.4.e) y 41– en lugar de la establecida en el RD 696/2007, de 1 de junio –artículo 4.2–“

[...]

“El artículo 4.2 del RD 696/2007 de 1 de junio desarrolla lo establecido en el la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. En efecto, en el citado precepto se reitera el contenido de la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 2/2006, remitiendo a las Administraciones Educativas competentes la determinación de la modalidad del contrato, a tiempo completo o parcial, según lo requieran las necesidades de los centros públicos, añadiendo “sin perjuicio de las modificaciones que a lo largo de su duración y por razón de la planificación educativa, deban de producirse, respeto de la jornada de trabajo y/o centro reflejado en el contrato”, lo que, como hemos dicho es característica de estos contratos.

Por lo tanto al constituir el Real Decreto 696/2007 de 1 de junio el desarrollo reglamentario de la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, la regulación que contiene no conculca el principio de jerarquía normativa ni vulnera lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.”

Sin embargo, esta parte entiende, dicho sea con los debidos respetos, que la referida Disposición Adicional Tercera de la Ley Orgánica 2/2006 no supone, en ningún caso, la habilitación legal referida en los fundamentos jurídico transcritos de las sentencias recurridas y si así fuera resultaría igualmente inconstitucional, al apartarse de la reserva de Ley que otra norma con rango legal (Estatuto de los Trabajadores) ha configurado. Aunque pudiera significar, en todo caso, habilitación para un posterior desarrollo reglamentario, éste deberá realizarse respetando en todo caso el principio de jerarquía normativa. Las únicas relaciones laborales que pueden excluirse de la aplicación preferente del Estatuto de los Trabajadores son las enumeradas en el artículo 2.1 del Estatuto y, en todo caso, aquellas otras que se creen con habilitación legal **expresa**, según lo dispuesto en el artículo 2.1.i) del Estatuto. Ya hemos visto, como al relación laboral del colectivo afectado no puede ser considerada como especial pues la Disposición Adicional Tercera de la Ley Orgánica 2/2006 no contiene habilitación legal **expresa** para configurar una relación laboral de carácter especial y si así lo hiciera resultaría inconstitucional.

Como hemos visto, resulta meridianamente claro que la relación contractual que une al profesorado de Religión Católica con la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía es una relación de carácter laboral ordinaria, como así lo establece la Ley Orgánica 2/2006 de Educación en su Disposición Adicional 3ª y el Real Decreto 696/2007 en su artículo 1, amén de la jurisprudencia y numerosa doctrina suplicatoria promulgada desde hace años sobre este asunto. Como relación laboral que es, la modificación de jornada constituye una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, por lo que la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía habrá de atenerse a los requisitos formales que el Estatuto de los Trabajadores establece preceptivamente en su artículo 41.

6.3 VULNERACIÓN DEL ARTÍCULO 14 y 24 DE LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA, EN RELACIÓN CON LOS ARTÍCULO 41 Y 12.4.e) DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, POR AMPARAR LAS SENTENCIAS

RECURRIDAS UN TRATO DESIGUAL PARA UN CONCRETO COLECTIVO CUYAS RELACIONES LABORALES HAN DE REGIRSE POR LA NORMATIVA LABORAL GENERAL E IMPLICAR LA MODIFICACIÓN IMPUESTA POR LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA UNA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO Y, EN ALGUNOS CASOS, LA CONVERSIÓN DE UN CONTRATO A TIEMPO COMPLETO EN UN CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.

El Tribunal Constitucional, en su Sentencia núm. 307/2006 de 23 de octubre, RTC 2006/307, manifestó:

En este sentido parece pertinente recordar que, según reiterada doctrina constitucional, el art. 14 [CE \(RCL 1978, 2836\)](#) , que dispone que «los españoles son iguales ante la Ley», establece un derecho subjetivo a obtener un trato igual, impone una obligación a los poderes públicos de llevar a cabo ese trato igual y, al mismo tiempo, limita el poder legislativo y los poderes de los órganos encargados de la aplicación de las normas jurídicas, así como que la igualdad a la que se refiere, que es la igualdad jurídica o igualdad ante la Ley, no comporta necesariamente una igualdad material, lo que significa que a los supuestos de hecho iguales deben ser aplicadas unas consecuencias jurídicas que sean iguales también, y que para introducir diferencias entre los supuestos de hecho tiene que existir una suficiente justificación de tal diferencia, que aparezca al mismo tiempo como fundada y razonable de acuerdo con criterios y juicios de valor generalmente aceptados ([STC 49/1982, de 14 de julio \[RTC 1982, 49\]](#) , F. 2). Como ha afirmado reiteradamente este Tribunal, el juicio de igualdad constituye un juicio de carácter relacional que requiere como presupuestos obligados, de un lado, que, como consecuencia de la medida normativa cuestionada, se haya introducido directa o indirectamente una diferencia de trato entre grupos o categorías de personas ([STC 181/2000, de 29 de junio \[RTC 2000, 181\]](#) , F. 10) y, de otro, que las situaciones subjetivas que quieran traerse a la comparación sean, efectivamente, homogéneas o equiparables, es decir, que el término de comparación no resulte arbitrario o caprichoso ([SSTC 148/1986, de 25 de noviembre \[RTC 1986, 148\]](#) , F. 6; [29/1987, de 6 de marzo \[RTC 1987, 29\]](#) , F. 5; [1/2001, de 15 de enero \[RTC 2001, 1\]](#) , F. 3). Sólo una vez verificado uno y otro presupuesto resulta procedente entrar a determinar la licitud constitucional o no de la diferencia contenida en la norma ([STC 200/2001, de 4 de octubre \[RTC 2001, 200\]](#) , F. 5).

Así pues «el juicio de igualdad ex art. 14 CE exige la identidad de los supuestos fácticos que se pretenden comparar, pues lo que se deriva del citado precepto es el derecho a que supuestos de hecho sustancialmente iguales sean tratados idénticamente en sus consecuencias jurídicas» ([SSTC 212/1993, de 28 de junio \[RTC 1993, 212\]](#) , F. 6, y [80/1994, de 13 de marzo \[RTC 1994, 80\]](#) , F. 5, entre otras). Por ello toda alegación del derecho fundamental a la igualdad precisa para su verificación un tertium comparationis frente al que la desigualdad se produzca, elemento de contraste que ha de consistir en «una situación jurídica concreta en la que se encuentren otros ciudadanos u otros grupos de ciudadanos» ([ATC 209/1985, de 20 de marzo \[RTC 1985, 209 AUTO\]](#) , F. 2).

Consiguientemente puede decirse que dos individuos son iguales, esto es, pertenecen a la misma clase, cuando en ellos concurre una cualidad común, un

tertium comparationis, que opera como elemento definatorio de la clase, y que son desiguales cuando tal circunstancia no se produce ([STC 125/2003, de 19 de junio \[RTC 2003, 125\]](#), F. 4).

Pues bien, a nuestro juicio, la Consejería de Educación –en su calidad de empresario–, los Tribunales que se han pronunciado en la vía judicial previa, y en último extremo el Legislador y el Gobierno que aprobó el Real Decreto 696/2007, han conculcado el artículo 14 de la Constitución Española al otorgar un trato desigual a situaciones que son homogéneas y equiparables, perjudicando de este modo a todo un colectivo – profesores de religión católica– al aplicarles una normativa específica laboral que, o bien se ha interpretado de modo inconstitucional o bien resulta directamente inconstitucional.

Para fundamentar lo expuesto, y analizar el *tertium comparationis* es necesario reiterar el contenido de la normativa que con carácter general se le aplica a cualquier trabajador por cuenta ajena en España.

El artículo 12.4.e) del Estatuto de los Trabajadores, establece imperativamente que:

“e) 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 los dispuesto en la letra a) apartado 1 art. 41”

Los contratos de trabajo del colectivo afectado por el Conflicto Colectivo devinieron indefinidos el 10 de junio del año 2007, como consecuencia de la entrada en vigor del Real Decreto 696/2007, con las condiciones laborales que en aquel momento tenían, respecto a jornada y salario.

No obstante lo anterior, la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía obligó a todos los profesores a firmar un nuevo contrato, esta vez con carácter indefinido, en el mes de octubre del año 2007, aun cuando en absoluto era necesario firmar este nuevo contrato, ya que el Real Decreto 696/2007 establecía claramente que la relación laboral de los profesores de religión, contratados en la fecha de entrada en vigor de éste, **pasaría automáticamente a ser indefinida.**

En muchos de esos contratos se reducía la jornada y el salario de los Profesores de Religión, por lo que éstos se vieron obligados a firmar el contrato pero a interponer reclamaciones al día siguiente, mostrando su disconformidad con la reducción de jornada y de salario unilateralmente impuesta, a los efectos de que no pudiera alegarse por la Administración Educativa que había existido un acuerdo entre empresa y trabajadores. Estos son hechos incontrovertidos.

De este modo, la Consejería de Educación transformó de *motu proprio* el contrato a tiempo completo de muchos Profesores en contratos a tiempo parcial, sin contar en forma alguna con el consentimiento de los trabajadores y violando lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 12.4.e), norma que, no olvidemos, es de rango superior al Real Decreto 696/2007.

El Tribunal Supremo es tajante en cuanto al cumplimiento taxativo y literal del artículo 12.4.e) del Estatuto de los Trabajadores. Así, el **Alto Tribunal dispuso en su reciente Sentencia de 14 de mayo de 2007 (RJ 2007/5084)** que:

“2.- En esta misma línea, pero con definitiva contundencia en el mandato, 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 el 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 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 requirente de la voluntad concorde del trabajador.”

La argumentación contenida en la sentencia del TSJ de Andalucía, Sede de Málaga, referida a que la Disposición Adicional Tercera de la Ley Orgánica 2/2006, en relación con el artículo 4.2 del Real Decreto 696/2007, autoriza a la reducción de jornada, sin que se vulnere el artículo 12.4.e), aparte de suponer una interpretación errónea de los preceptos citados, supondría vulnerar el principio de jerarquía normativa, cuestión que ya hemos analizado.

Como hemos visto, el Tribunal Supremo no se ha pronunciado expresamente sobre dicha cuestión, lo que es causa de que esta parte alega la vulneración igualmente del artículo 24 de la Constitución Española en otro motivo de recurso.

Por otro lado, el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores establece, en la redacción vigente al momento de presentación del conflicto colectivo:

“1. La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. 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.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán ser de carácter individual o colectivo.

Se considera de carácter individual la modificación de aquellas condiciones de trabajo de que disfrutaban los trabajadores a título individual.

Se considera de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos. La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley sólo podrá producirse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y respecto de las materias a las que se refieren los párrafos b), c), d) y e) del apartado anterior.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no se considerarán en ningún caso de carácter colectivo a los efectos de lo dispuesto en el apartado 4 de este artículo, las modificaciones funcionales y de horario de trabajo que afecten, en un período de noventa días, a un número de trabajadores inferior a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.*
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.*
- c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.*

3. La decisión de la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en los párrafos a), b) y c) del apartado 1 de este artículo, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50, apartado 1 a), si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales a que se refiere el último párrafo del apartado 2, sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

4. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a quince días. Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre la modificación, que surtirá efectos una vez transcurrido el plazo a que se refiere el apartado 3 de este artículo.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.

5. En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40 de esta Ley.”

Sobre la existencia de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tal y como se ha expresado en los anteriores apartados, la relación laboral de los profesores de religión es una relación laboral común. Como tal relación laboral común, su regulación está sujeta prioritariamente a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, como así expresamente disponen la Ley Orgánica 2/2006 en su Disposición Adicional 3ª y el Real Decreto 696/2007 en su artículo 2.

No plantea grandes dudas jurídicas que la reducción de jornada operada unilateralmente por la Consejería de Educación sobre el colectivo de trabajadores afectados constituye materialmente una modificación sustancial de las condiciones de trabajo a todos los efectos. Ni siquiera se viene argumentado por los letrados de la Junta de Andalucía que dicha modificación no tenga entidad suficiente para implicar una modificación

sustancial de las condiciones de trabajo, sino que se limitan a defender que no nos encontramos ante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo al tener su amparo en el Real Decreto 696/2007 y en la Ley Orgánica 2/2006.

En cualquier caso, resulta meridianamente claro que 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”

Por ello, la reducción de jornada llevada a cabo por la Consejería de Educación con respecto al colectivo afectado constituye tal modificación. No obstante lo anterior, la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía no ha seguido ninguno de los trámites preceptivos 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, lo que resulta absolutamente pacífico entre las partes.

Por lo que respecta a la consideración de la reducción de jornada como modificación sustancial de las condiciones de trabajo, ya tuvo ocasión de pronunciarse el **Tribunal Superior de Justicia, Sede en Sevilla, en su Sentencia de 9 de Octubre de 2001 (JUR 2003/2224)**, la manifestó que:

“ (...)El actor venía realizando una jornada de 8'30 a 14'30 horas, de lunes a viernes, en virtud de Acuerdo de 11-4-89, suscrito entre Sindicatos y Consejería de Educación y habiéndole comunicado el 24-10-2000, la Dirección del Centro, que a partir del 19-10-2000, su jornada de presencia sería de 8 a 15 horas, planteó demanda sobre modificación sustancial de las condiciones de trabajo, la cual le fue desestimada por la sentencia de instancia, frente a la que ahora se alza en suplicación la propia parte actora con dos motivos al amparo de las letras b) y c) del art. 191 de la Ley de Procedimiento Laboral (...)”

(...)

*“ (...) el personal de Centros de Educación Especial tienen un horario semanal de 32 horas, de las que 30 horas serán de presencia directa, y 2 acumulables por razones de necesidad, actividades especiales y otros; siendo así **que la comunicación recibida por el actor el 24-10-2000, en el que se le obliga a una jornada de presencia de 8 a 15 horas, (lo que supone una jornada semanal de 35 horas), modifica sustancialmente la vigente y que el actor venía disfrutando, de donde la demanda debió ser estimada”**.*

(...)

“Estimando el recurso de suplicación interpuesto por la parte actora, frente a la sentencia dictada el treinta y uno de enero de dos mil por el Juzgado de lo Social nº. SEIS de los de SEVILLA en los autos seguidos a instancia de RAFAEL M. C. contra la CONSEJERIA DE EDUCACION Y CIENCIA DE LA JUNTA DE ANDALUCIA, y con revocación de dicha sentencia, debemos estimar la

demanda, anulando la modificación sustancial de la jornada notificada al actor el 24-10-2000, reponiendo al actor a la jornada que venía disfrutando hasta entonces, condenando a la parte demandada a estar y pasar por tales declaraciones.”

A modo de corolario de todo lo expuesto con anterioridad, y reduciendo al absurdo la aplicación de la doctrina judicial de las Sentencias recurridas, podemos encontrarnos como año a año se van sucediendo reducciones de jornada de Profesores de Religión Católica hasta convertir éstas en puramente testimoniales y completamente antieconómicas, ante lo reducido del salario.

Sin embargo, y siguiendo la doctrina de la Sala de Málaga y del Tribunal Supremo, al integrarse dicha posibilidad en el *ius variandi* empresarial y no suponer una modificación sustancial de condiciones de trabajo, el empleado se ve completamente indefenso ante dicho comportamiento, desde el punto de vista formal –no puede conocer si realmente existen o no necesidades educativas en su centro, pues no se exige justificación motivada y por escrito, y tampoco está protegido por la previa negociación con sus representante de los trabajadores en los supuestos de modificaciones colectivas- y material –el trabajador no puede accionar contra la reducción de jornada al integrarse dentro de un *ius variandi* empresarial sin límites, salvo una supuesta causa objetiva (necesidades educativas) que tampoco es verificable judicialmente, pues el trabajador únicamente puede reclamar cuando existe modificación sustancial de condiciones de trabajo–.

En definitiva, y analizando los términos sobre los que se sustenta la vulneración del artículo 14 de la Constitución Española, a juicio del empresario y los Tribunales que han intervenido en proceso judicial previo, al colectivo de profesores de religión católica no les resultaría de aplicación la regulación establecida en el artículo 41 y 12.4.e) del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a las reducciones de jornada y salario llevadas a cabo por la administración educativa. Obviamente, dicha circunstancia conlleva que el referido colectivo se encuentre en una situación clara de desigualdad en la aplicación de la Ley con respecto a cualquier otro personal laboral ordinario, que tiene una protección de sus condiciones de trabajo, en lo que respecta a la jornada laboral, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 41 y 12.4.e) del Estatuto de los Trabajadores.

No compartimos en absoluto el criterio mantenido por el Tribunal Supremo en la sentencia recurrida cuando manifiesta:

“Ello supone que la jornada de los profesores puede no mantenerse inalterable a lo largo de la relación laboral, pues las Administraciones competentes, al inicio de cada curso, teniendo en cuenta las necesidades de los centros, determinan para cada profesor la duración de la jornada para el curso escolar, fijación que se efectúa sin necesidad de acudir a las normas sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, puesto que, en realidad, no se trata de una modificación sustancial sino del cumplimiento de una característica de este tipo de contratos, cual es la variabilidad de la jornada, en atención a las necesidades de los centros.”

Como puede comprobarse, el Tribunal Supremo entiende que las condiciones particulares que afectan a los profesores de religión católica justifican un trato desigual

en la aplicación de la normativa general laboral, considerando que las reducciones de jornada que lleve a cabo el empresario no son una modificación sustancial de condiciones de trabajo, lo que supone *de facto* dejar al colectivo totalmente indefenso ante dicha decisión, pues obviamente ni siquiera tienen que justificarse los motivos o causas que llevan al empresario a reducir las jornadas, pues de hecho la administración educativa se ha limitado a comunicar el número de horas a cada profesor sin mayor justificación.

A nuestro modo de ver, el colectivo de profesores de religión católica no goza de ninguna especialidad –ni en la Ley ni en el modo en que se desarrolla su relación laboral– que pueda justificar que dicho colectivo quede fuera de la aplicación del artículo 41 y 12.4.e) del Estatuto de los Trabajadores. Otros muchos colectivos de trabajadores –por ejemplo el profesorado que imparte otras asignaturas optativas en ciclos de enseñanza reglada– están afectados por el número de alumnos que se matriculan en sus asignaturas y no por ello se les aplica una normativa específica y se les deja fuera de la aplicación de la normativa laboral general. Dicha normativa ya establece mecanismos de flexibilidad a la hora de adecuar las necesidades de los centros con el personal que imparte dichas asignaturas, como son la modificación sustancial de condiciones de trabajo, las movilidades funcionales, las movilidades geográficas, despidos objetivos, etc. Por todo ello, hemos alegado igualmente la vulneración del artículo 24 de la Constitución Española, pues con la interpretación que llevan a cabo los Tribunales en la fase previa se está dejando en una total indefensión al colectivo de profesores de religión, pues pueden ver como año a año se les va reduciendo su jornada sin poder defenderse ni siquiera de si existen razones que justifiquen dicha decisión.

Por último interesa destacar a este Alto Tribunal que sí existen otros pronunciamientos judiciales que, a nuestro juicio, han realizado una interpretación de los preceptos normativos invocados de un modo constitucional. A tal respecto, debemos invocar el pronunciamiento judicial emanado de la Sede Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, que en Sentencia de 15 de marzo de 2011, Sentencia núm 680/2011, Recurso de Suplicación nº 2428/09 manifestó:

- Con respecto al principio de jerarquía normativa:

“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 Ley Orgánica de Educación, ni el Real Decreto 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 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(..) 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".

*[...] preceptos de los que no 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** .*

- Con respecto a la aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores:

"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 (artículo 41.1 a) Estatuto de los Trabajadores), habrá de respetar las exigencias que al respecto señala el artículo 41 del Estatuto , sin que la Administración pueda proceder a acordar ninguna modificación sustancial de forma unilateral e injustificada."

- Con respecto a la aplicación del artículo 12.4.e) del Estatuto de los Trabajadores:

"El artículo 12.4.e) del Estatuto de los Trabajadores regula de forma minuciosa las modalidades de novación contractual, insistiendo en que 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 artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores . En este sentido, el Tribunal Supremo tiene declarado que "El artículo 12.4.e) Estatuto de los Trabajadores dispone que la conversión de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial «tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones» ex artículo 41.1.a) Estatuto de los Trabajadores . 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 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 requirente de la voluntad concorde del trabajador. La afirmación precedente nos lleva a concluir que la medida acordada por las Empresas codemandadas, minorando la jornada anual de trabajo, no solamente vulneró específica previsión legal en términos que obstan la eficacia de su decisión, sino que ni tan siquiera dio lugar a la injustificada novación extintiva del vínculo previo y constitución [censurable, por la forma en se produjo] de contrato a tiempo parcial, siendo así que no concurrían sus imprescindibles presupuestos y muy particularmente la voluntad del trabajador" ([sentencia del Tribunal Supremo de 14 de mayo de 2007 \(RJ 2007, 5084 \)](#))."

"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 requirente de la voluntad concorde del trabajador. [...]” (STS de 14 de mayo de 2007).

La Sala de Sevilla ha mantenido dicho criterio en muchas otras Sentencias, como son TSJ Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia núm. 703/2011 de 16 marzo. JUR 2011\190527, TSJ Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia núm. 624/2011 de 9 marzo. JUR 2011\191278, TSJ Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia núm. 456/2011 de 22 febrero. AS 2011\1448, TSJ Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia núm. 295/2011 de 9 febrero. AS 2011\840, TSJ Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia núm. 222/2011 de 1 febrero. AS 2011\1098, TSJ Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia núm. 1387/2010 de 11 mayo. JUR 2010\252561, TSJ Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia núm. 3380/2009 de 6 octubre. AS 2009\2900, TSJ Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia núm. 2590/2009 de 7 julio. AS 2009\2318, y otras.

SEGUNDO MOTIVO DE RECURSO. Vulneración del artículo 24.1 y 24.2 de la Constitución Española.

Como ya hemos expresado con anterioridad, el presente recurso de amparo se sustenta igualmente en la vulneración del artículo 24 de la Constitución Española por parte de la Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de julio de 2011 y su posterior Auto de 26 de octubre de 2011.

Sin perjuicio de que esta parte se ha mostrado disconforme con el Fallo de la referida Sentencia, dicho sea con los debidos respetos, esta parte considera que existe un elemento de enjuiciamiento que no ha sido resuelto por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en los términos planteados por las partes.

Nos referimos a la alegada vulneración del artículo 12.4.e) del Estatuto de los Trabajadores, pues consideraba esta parte que se habían producido conversiones de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, y que ello estaba prohibido por aplicación de lo dispuesto en el referido precepto.

La Sentencia de la Sala, en su Fundamento de Derecho Quinto, en la página 10, expresa:

“... sin que aparezca en el citado relato, ni haya sido interesada su adición por la parte recurrente, dato alguno que suponga que se ha producido una transformación de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial”

Del mismo modo, en el Fundamento de Derecho Sexto, página 11 de la Sentencia, se dice expresamente que:

“En cuanto a la alegación de vulneración del artículo 12.4.e) del Estatuto de los Trabajadores, no consta acreditado que se haya procedido a transformar contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial.”

Pues bien, en relación con lo anterior, debemos realizar las siguientes consideraciones:

1. Consta expresado en el Hecho Probado Tercero de la Sentencia de instancia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sede de Málaga (reproducido en el Antecedente Cuarto de la Sentencia de esta Sala) lo siguiente:

“En el mes de septiembre de 2007 la Administración Educativa concertó con los profesores de religión la firma de un contrato indefinido, reduciendo la jornada y el salario de muchos de ellos, sin seguir el trámite del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores y afectando por igual a los trabajadores a tiempo completo y parcial”

Dicha afectación –a la que se hace referencia en los hechos probados- es indudable que se refiere a la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, pues no de otro modo se puede entender que una reducción de jornada afecte a un trabajador a tiempo completo. Obviamente, si le afectó dicha reducción de jornada es porque se le convirtió su contrato a tiempo completo en contrato a tiempo parcial, pues una simple hora de reducción equivale a dicha conversión.

2. Del mismo modo, basta una simple lectura del escrito de impugnación del Letrado de la Junta de Andalucía del Recurso de Casación interpuesto por esta parte para concluir que **NO ERA UNA CUESTIÓN CONTROVERTIDA** el hecho de que se habían llevado a cabo transformaciones de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial. Cuestión distinta es que dichas conversiones tengan o no amparo legal, pero el hecho de la conversión era un hecho indubitado. Para ello basta leer la página 4, último párrafo, de la impugnación del Letrado de la Junta de Andalucía.
3. Incluso el Ministerio Fiscal realizaba alegaciones de fondo sobre la alegada vulneración del artículo 12.4.e) del Estatuto de los Trabajadores, al ser indubitado que se habían producido conversiones de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial.
4. Por tanto, no llegamos a entender cómo la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, dicho sea con los debidos respetos, ha considerado como no acreditado que se hayan producido dichas conversiones, cuando dichas conversiones están acreditadas: (i) en los propios hechos probados de la Sentencia de instancia –pues expresamente se dice que las reducciones de jornada afectaron a contratos a tiempo completo, lo que obviamente implica decir que dichos contratos se transformaron en contratos a tiempo parcial– (ii) y

se extrae igualmente del modo en el que se ha planteado el debate jurídico y fáctico por parte de esta parte recurrente, de la Administración recurrida y del Ministerio Fiscal.

En cualquier caso, lo que sí resulta evidente es que esta parte recurrente si solicitó del Tribunal de instancia y de del Tribunal Supremo un pronunciamiento expreso sobre si es legal o no que la Administración convierta unilateralmente contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial.

No podemos olvidar que nos encontramos ante un procedimiento de conflicto colectivo, que versa sobre la interpretación o aplicación de normas estatales, y por tanto es la parte actora la que solicita del Tribunal un pronunciamiento sobre la aplicación o interpretación de dichas normas y sobre la legalidad en el proceder del empresario. También es cierto que el conflicto debe ser real y actual, es decir, no cabe elevar a los Tribunales de Justicia conflictos no reales o hipotéticos, pero es evidente que en el caso que nos ocupa la Administración ha llevado a cabo y llevará en el futuro conversiones de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, amparados para ello en la normativa que se explicita en nuestro escrito de Recurso.

Por todo ello, se solicitó del Tribunal Supremo que se pronunciara sobre la vulneración alegada del artículo 12.4.e) del Estatuto de los Trabajadores, pues la Sentencia parecía que daba a entender que si realmente se hubieran producido dichas conversiones las mismas resultarían irregulares, por vulneración al artículo 12.4.e) del Estatuto.

Por ello, esta parte, con fecha 28 de septiembre de 2011 presentó recurso de aclaración y/o complemento de Sentencia, que a juicio de esta parte ha sido resuelto por parte del Tribunal Supremo de modo que queda más patente la vulneración del artículo 24 de la Constitución Española.

Básicamente, lo que el Tribunal Supremo ha manifestado, en Auto de 26 de octubre de 2011 es lo siguiente:

1. Considera que no cabe aclarar o complementar la Sentencia, en tanto que la simple manifestación por parte del Tribunal Supremo de que no entra a analizar la vulneración del artículo 12.4.e) del Estatuto de los Trabajadores por no existir hechos probados que sustenten dicha petición ya es, en sí mismo, un pronunciamiento y, por tanto, no cabe complementarlo o aclararlo.
2. La reducción de un contrato a tiempo completo no tiene que llevar inexorablemente que dicho contrato se convierta en contrato a tiempo parcial. A tal respecto, el referido Auto transcribe pronunciamientos judiciales del propio Tribunal Supremo que avalan dicha conclusión.

Pues bien, al respecto debemos manifestar que, a juicio de esta parte, y con los debidos respetos, el Tribunal Supremo no ha hecho más que confirmar la falta de justificación por no pronunciarse sobre una cuestión expresamente planteada por las partes que era: ¿puede la administración educativa convertir contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial a pesar de la prohibición expresa contemplada en el artículo 12.4.) del Estatuto de los Trabajadores?

Sobre la primera cuestión planteada por el Tribunal Supremo en su Auto de 26 de octubre de 2011 debemos manifestar que el simple pronunciamiento por parte del Tribunal del no análisis de la cuestión de fondo no puede considerarse como un pronunciamiento que dé satisfacción al

principio de congruencia, pues la causa manifestada por el Tribunal Supremo para no entrar en el fondo de la cuestión –insuficiencia de hechos probados– es a nuestro modo de ver completamente errónea.

Para tratar de corregir dicha omisión, el Tribunal Supremo ha invocado una jurisprudencia –que por otro lado es correcta y esta parte es conocedora de ella– sobre cuando debe considerarse que existe una conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial. Y siendo cierta dicha doctrina, debemos reiterar lo ya manifestado en multitud de ocasiones: las partes han aceptado todas ellas que han existido conversiones de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, no habiendo sido necesario en la instancia practicar prueba sobre dicho extremo, pues en ningún caso la Consejería de Educación ha negado que existiera dicha conversión de contratos.

Por tanto, el Tribunal Supremo, a nuestro juicio, no ha hecho más que continuar “dando rodeos” a la cuestión de fondo, para no pronunciarse sobre la misma, cuando a nuestro modo de ver se trata de una de las cuestiones más trascendentes planteadas en el largo proceso judicial seguido en la fase previa, que no es otra que el análisis de legalidad del comportamiento empresarial de reducción de jornadas y conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial al albur de lo dispuesto en el artículo 12.4.e) del Estatuto de los Trabajadores.

Debe ser sensible este Tribunal al que tenemos el Honor de dirigirnos con la problemática que se le ha trasladado para su pronunciamiento, ya que desde el año 2007 existen multitud de pronunciamientos judiciales individuales que se encuentran en suspenso por la interposición del conflicto colectivo origen del presente recurso, y una gran parte de demandantes son profesores de religión que en el año 2006 tenían contratos indefinidos a tiempo completo y vieron transformados sus contratos de forma unilateral en contratos a tiempo parcial. Al no analizar el Tribunal Supremo expresamente la vulneración o no del artículo 12.4.e) del Estatuto de los Trabajadores se les está privando a dichos trabajadores –y también a esta parte recurrente– de un pronunciamiento que clarifique dicha cuestión, máxime teniendo en cuenta que desde el año 2007 han transcurrido más de cuatro años, por lo que resultaría absolutamente desproporcionado, y contrario al principio constitucional consagrado en el artículo 24.2 de la Constitución Española de que no deben existir dilaciones indebidas en los procesos judiciales, que nuevamente hubieran de interponerse nuevos recursos o demandas para obtener un pronunciamiento expreso de la Sala del Tribunal Supremo sobre la vulneración del artículo 12.4.e) del Estatuto de los Trabajadores.

A tal respecto, y sobre la invocada incongruencia omisiva en la que ha incurrido a juicio de esta parte el Tribunal Supremo, debemos invocar la Sentencia del Tribunal Constitucional núm 8/2004, de 9 de febrero, RTC2004/8, que manifestó expresamente:

“En cuanto a las quejas referidas a la lesión del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE [RCL 1978, 2836]), su examen debe comenzar por las de incongruencia recordando que desde las Sentencias 20/1982, de 5 de mayo (RTC 1982, 20) (FF. 1 a 3); 14/1984, de 3 de febrero (RTC 1984, 14) (F. 2); 14/1985, de 1 de febrero (RTC 1985, 14) (F. 3); 77/1986, de 12 de junio (RTC 1986, 77) (F. 2); y 90/1988, de 13 de mayo (RTC 1988, 90) (F. 2), una jurisprudencia constante de este Tribunal ha venido definiendo dicho vicio como un desajuste entre el fallo judicial y los términos en que las partes formulan la pretensión o pretensiones que constituyen el objeto del proceso en los escritos esenciales del mismo. Al conceder más, menos o cosa distinta de lo pedido, el órgano judicial incurre, según hemos dicho de modo reiterado, en las formas de incongruencia conocidas como ultra petita, citra petita o extra petita partium (por todas,

SSTC 90/1988, de 13 de mayo, F. 2, y [111/1997, de 3 de junio \[RTC 1997, 111 \]](#) , F. 2), cuyos contornos han decantado secularmente los Tribunales al depurar la aplicación de la legalidad procesal ordinaria.

Son muy numerosas las decisiones en las que este Tribunal ha abordado la relevancia constitucional del vicio de incongruencia de las resoluciones judiciales, precisando cómo y en qué casos una resolución incongruente puede lesionar un derecho fundamental amparado en el art. 24.1 CE. Se ha elaborado así un cuerpo de doctrina consolidado que aparece sistematizado con cierto detalle, entre otras, en la reciente [STC 114/2003, de 16 junio \(RTC 2003, 114 \)](#) (F. 3), con las siguientes palabras:

«El vicio de incongruencia... puede entrañar una vulneración del principio de contradicción constitutiva de una efectiva denegación del derecho a la tutela judicial efectiva, siempre y cuando la desviación sea de tal naturaleza que suponga una sustancial modificación de los términos en los que discurra la controversia procesal ([SSTC 215/1999, de 29 de noviembre \[RTC 1999, 215 \]](#) , F. 3; [5/2001, de 15 de enero \[RTC 2001, 5 \]](#) , F. 4; [237/2001, de 18 de diciembre \[RTC 2001, 237 \]](#) , F. 6; [135/2002, de 3 de junio \[RTC 2002, 135 \]](#) , F. 3). El juicio sobre la congruencia de la resolución judicial precisa de la confrontación entre su parte dispositiva y el objeto del proceso delimitado por sus elementos subjetivos –partes– y objetivos –causa de pedir y petitum – de tal modo que la adecuación debe extenderse tanto a la petición como a los hechos que la fundamentan ([SSTC 219/1999, de 29 de noviembre \[RTC 1999, 219 \]](#) , F. 3; [5/2001, de 15 de enero \[RTC 2001, 5 \]](#) , F. 4).

Dentro de la incongruencia se distingue la llamada incongruencia omisiva o ex silentio , que sólo tiene relevancia constitucional cuando, por dejar imprejuzgada la pretensión oportunamente planteada, el órgano judicial no tutela los derechos e intereses legítimos sometidos a su jurisdicción provocando una denegación de justicia, denegación que se comprueba examinando si existe un desajuste externo entre el fallo judicial y las pretensiones de las partes, sin que quepa la verificación de la lógica de los argumentos empleados por el Juzgador para fundamentar su fallo ([SSTC 118/1989, de 3 de julio \[RTC 1989, 118 \]](#) , F. 3; [82/2001, de 26 de marzo \[RTC 2001, 82 \]](#) , F. 4).

También es doctrina consolidada de este Tribunal, por lo que se refiere específicamente a la incongruencia omisiva (desde nuestra temprana [STC 20/1982, de 5 de mayo \[RTC 1982, 20 \]](#) , F. 2, hasta las más próximas [SSTC 158/2000, de 12 de junio \[RTC 2000, 158 \]](#) , F. 2; [309/2000, de 18 de diciembre \[RTC 2000, 309 \]](#) , F. 6; [82/2001, de 26 de mayo \[RTC 2001, 82 \]](#) , F. 4; [205/2001, de 15 de octubre \[RTC 2001, 205 \]](#) , F. 2; [141/2002, de 17 de junio \[RTC 2002, 141 \]](#) , F. 3); y también del Tribunal Europeo de Derechos Humanos ([Sentencias Ruiz Torija c. España e Hiro Balani c. España, de 9 de diciembre de 1994 \[TEDH 1994, 5 \]](#)), que no toda falta de respuesta a las cuestiones planteadas por las partes produce una vulneración del derecho a la tutela efectiva, y que tales supuestos no pueden resolverse de manera genérica, sino que es preciso ponderar las circunstancias concurrentes en cada caso para determinar, primero, si la cuestión fue suscitada realmente en el momento oportuno ([SSTC 1/2001, de 15 de enero \[RTC 2001, 1 \]](#) , F. 4; [5/2001, de 15 de enero \[RTC 2001, 5 \]](#) , F. 4), y, segundo, si el silencio de la resolución judicial representa una auténtica lesión del derecho reconocido en el art. 24.1 CE o si, por el contrario, puede interpretarse razonablemente como una desestimación tácita que satisface las exigencias de la tutela judicial efectiva. Para ello debe distinguirse entre lo que son meras alegaciones o argumentaciones aportadas por las partes en defensa de sus pretensiones y estas últimas en sí mismas consideradas. Respecto de las alegaciones, y salvo que se trate de la invocación de un derecho

fundamental ([STC 189/2001, de 24 de septiembre \[RTC 2001, 189\]](#) , F. 1), puede no ser necesaria una respuesta explícita y pormenorizada de todas ellas, pudiendo bastar, en atención a las particulares circunstancias concurrentes, con una respuesta global o genérica, aunque se omita respecto de alegaciones concretas no sustanciales. Respecto de las pretensiones, en cambio, la exigencia de respuesta congruente se muestra con todo rigor, sin más excepción que la de una desestimación tácita de la pretensión, de modo que del conjunto de razonamientos de la decisión pueda deducirse, no ya que el órgano judicial ha valorado la pretensión, sino además los motivos de la respuesta tácita (por todas, [STC 85/2000, de 27 de marzo \[RTC 2000, 85\]](#) , F. 3).

*En fin, es pertinente recordar que la congruencia es una categoría legal y doctrinal cuyos contornos no corresponde determinar a este Tribunal. Por lo tanto, **la incongruencia omisiva es un quebrantamiento de forma que sólo determina vulneración del art. 24.1 CE si provoca la indefensión de alguno de los justiciables, alcanzando relevancia constitucional cuando, por dejar imprejuizada la pretensión oportunamente planteada, el órgano judicial no tutela los derechos o intereses legítimos sometidos a su jurisdicción, provocando una denegación de justicia ([STC 169/2002, de 30 de septiembre \[RTC 2002, 169\]](#) , F. 2)».***

Pues bien, a juicio de esta parte, en el presente supuesto, nos encontramos ante una auténtica denegación de justicia, en tanto el Tribunal Supremo no se ha pronunciado sobre una cuestión de vital importancia para esta parte y que fue admitida por las partes como parte integrante del objeto del litigio y, por tanto, era necesario un pronunciamiento sobre el fondo de la cuestión.

No podemos compartir el criterio del Tribunal Supremo de que la simple manifestación de no entrar en el fondo del asunto por no ser suficientes los hechos probados de la Sentencia de instancia sea en sí mismo un pronunciamiento que implique que no nos encontramos ante un supuesto de incongruencia omisiva, pues como ya hemos manifestado, hay que tener en cuenta dos premisas especialmente trascendentes:

1. En primer lugar, que sí existe en los hechos probados de la Sentencia de instancia un apartado expreso donde se expresa que las jornadas de los profesores de religión se han reducido tanto en contratos a tiempo completo como en contratos a tiempo parcial.

No es admisible el criterio sostenido por el Tribunal Supremo de que el hecho probado no dice expresamente que “se hayan convertido contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial”, sino que habla de “afectado a contratos a tiempo completo y a tiempo parcial”. A nuestro modo de ver, dicho criterio judicial se antoja como excesivamente rigorista, pues obviamente el texto del referido hecho probado hay que ponerlo en relación con las alegaciones que durante la sustanciación del juicio y del posterior recurso han llevado a cabo las partes. Si así se hubiera hecho por el Tribunal Supremo no habría cabido duda de que efectivamente consta acreditada la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial.

2. En segundo lugar, este Alto Tribunal debe tener en consideración que en cualquier proceso judicial son las partes las que fijan el objeto del litigio y sobre él se practica la prueba únicamente en relación con los hechos que resulten controvertidos. Es el principio de contradicción elemental de cualquier proceso judicial.

Pues bien, esta parte, en su demanda rectora, solicitó un pronunciamiento sobre la legalidad o no del comportamiento empresarial de convertir unilateralmente contratos a

tiempo completo en contratos a tiempo parcial, todo ello en virtud de lo dispuesto en el artículo 12.4.e), precepto que resulta de aplicación a TODOS los trabajadores por cuenta ajena de este país con una relación laboral ordinaria.

Los Letrados de la Junta de Andalucía, ni en el procedimiento en la instancia, ni en el posterior escrito de impugnación de nuestro recurso de casación, negaron que hubiera existido dicha conversión de contratos, limitándose a manifestar que dicha conversión sí tenía amparo legal.

Por tanto, el Tribunal Supremo ha omitido un pronunciamiento judicial sobre una cuestión de vital importancia, basándose para ello en una insuficiencia de hechos probados que no ha tenido en cuenta: (i) que sí existía un hecho probado referido a dicha circunstancia y (ii) que cualquier relato de hechos probados no puede contemplar todas las cuestiones que subyacen tras un proceso judicial, pues muchas cuestiones resultan incontrovertidas y, por tanto, por elementales no tienen que reflejarse en los hechos probados.

De este modo, resultaba tan elemental que se había producido la transformación de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, que posiblemente el propio Tribunal de instancia no haya tenido la pulcritud necesaria en la redacción del referido hecho probado, pero ello no es por un comportamiento irregular del Tribunal de instancia, sino porque se trataba de una cuestión no controvertida desde un punto de vista fáctico.

Si así lo hubiera sido, es decir, si hubiera sido controvertido dicho punto, esta parte hubiera realizado un esfuerzo probatorio sobre las referidas conversiones, sin perjuicio que de la prueba que se aportó en la instancia se puede comprobar perfectamente como se convirtieron contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial. Ver el punto 3 de nuestra relación de prueba donde se aporta multitud de sentencias y ejemplo de contratos modificados donde expresamente se hace constar dichas conversiones.

Por todo ello entendemos que la omisión cometida por el Tribunal Supremo tiene carácter constitucional, en el sentido que no nos encontramos ante una simple falta de pronunciamiento sobre alguna cuestión debatida que podría considerarse tácitamente desestimada por el Tribunal, sino que nos encontramos ante una decisión judicial que expresamente –en su propia Sentencia y en el posterior Auto resolutorio del recurso de aclaración– se niega a entrar en una cuestión controvertida por unas razones que, como hemos visto, se antojan profundamente rigoristas y contraria al objeto litigioso planteado por las partes. No podemos considerar, en este caso, que el Tribunal Supremo de forma tácita haya dado una solución a la cuestión jurídica controvertida, pues a pesar de que expresamente sí se pronuncia sobre la inaplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, nada manifiesta sobre el artículo 12.4.e) del Estatuto de los Trabajadores.

Obviamente, todo lo expuesto sitúa a esta parte, como promotora del conflicto colectivo origen de las presentes actuaciones, en una evidente situación de indefensión, al ver cómo una cuestión de ESPECIAL TRASCEDENCIA para sus intereses queda sin resolución, cuando existía en el proceso todo lo necesario para que el Tribunal hubiera entrado a valorar la cuestión jurídica planteada.

Por lo expuesto,

SUPLICA AL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL que, teniendo por presentado este escrito, con sus copias y documentación que se adjunta, se sirva admitirlo y, en su virtud, tenga por presentada **DEMANDA DE AMPARO** frente al comportamiento empresarial analizado y las sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sede de Málaga, y Tribunal Supremo ya citadas en el encabezamiento de la presente demanda, y tras los trámites procesales que correspondan, dicte sentencia por la que, otorgando el amparo solicitado:

- 1 Declare que el comportamiento empresarial de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía consistente en reducir la jornada y el salario de los profesores de religión católica afectados por el conflicto colectivo promovido por APPRECE sin seguir los trámites del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y sin respetar el contenido del artículo 12.4.e) del Estatuto de los Trabajadores es contrario al artículo 14 y 24 de la Constitución Española, por suponer un trato desigual en la aplicación de la Ley injustificado constitucionalmente y, en último extremo, comportar la imposibilidad de dicho colectivo de revisar judicialmente la decisión empresarial ante los Tribunales de Justicia.
- 2 Declare que las sentencias recurridas del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sede de Málaga, y Tribunal Supremo conculcan los mismos derechos fundamentales ya citados por haber legitimado la actuación empresarial recurrida.
- 3 En su caso, inicie los trámites oportunos para declarar la inconstitucionalidad de la Disposición Adicional Tercera de la Ley Orgánica 2/2006 de Educación, al respecto de la posibilidad que ostentaría la Administración de modificar al inicio de cada curso escolar la jornada de los profesores de religión católica, con la consiguiente reducción de salario, y sin respetar el contenido del artículo 41 y 12.4.e) del Estatuto de los Trabajadores, en tanto que, de seguirse dicha interpretación acogida por los Tribunales en el procedimiento judicial previo, se estaría conculcando los derechos constitucionales a la igualdad y a la tutela judicial efectiva consagrados en los artículo 14 y 24 de la Constitución Española. Del mismo modo, y al mismo respecto, declare que el artículo 4.2 del Real Decreto 696/2007 es contrario a la Constitución Española, realizando lo conducente para su eliminación del ordenamiento jurídico español.
- 4 Declare que la Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de julio de 2011 y el posterior Auto de 26 de octubre de 2011 son contrarios al artículo 24 de la Constitución Española en tanto que han incurrido en incongruencia omisiva por la falta de pronunciamiento sobre la vulneración o no del artículo 12.4.e) del Estatuto de los Trabajadores por parte del empresario y del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sede de Málaga, realizando lo conducente para que dicho Tribunal Supremo se pronuncie expresamente sobre dicha cuestión.

Por ser de Justicia que pide en Sevilla para Madrid, a 30 de noviembre de 2011.

Proc. Victoria Pérez-Mulet Díez-Picazo

Ldo-. Félix Muñoz Pedrosa.