



**Unión Sindical Independiente de
Trabajadores - Empleados Públicos**

C/ Bravo Murillo 39 (E), Escalera 50

Local sindical - 28015 Madrid

Teléfono 91 594 55 60 - Fax 91 593 80 77

<http://usitep.es> • usitep@usitep.es

INFORME SOBRE LA CONTRATACIÓN LABORAL DE LOS PROFESORES DE RELIGIÓN EN CENTROS PÚBLICOS: TIPOLOGÍA DE CONTRATOS

1. PROLEGÓMENOS

1.1. Las SSTs de 19 de junio de 1996 (RJ5387) y 30 de abril de 1997 (RJ 3557), vinieron a reconocer al profesorado de religión su condición de trabajadores por cuenta ajena, con el argumento fundamental de que la Ley 30/1984, de 2 de agosto de reforma de la función pública, en su disposición transitoria cuarta, prohibía en términos generales la contratación temporal en régimen administrativo, por cuanto exigía que, con carácter general, los puestos de trabajo de la Administración del Estado fueran desempeñados por funcionarios públicos; como quiera que hacía excepción y posibilitaba la ocupación por personal laboral en determinados casos entre ellos los puestos correspondientes a áreas de actividades que requieran conocimientos técnicos especializados en relación con los centros docentes *«los puestos que en razón de su naturaleza no se correspondan con las titulaciones académicas existentes»*, a partir de tales consideraciones reconoció a estos trabajadores al servicio de la Administración la condición de «laborales».

1.2. Ello dio lugar a la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, que añade un párrafo a la disposición adicional segunda de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE), con el siguiente texto:

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

A su vez, lo anterior fue causa del Acuerdo suscrito entre el Gobierno y la Conferencia Episcopal de 26 de febrero de 1999, que «refrendó por imperativo legal» el carácter laboral de estos profesores, su carácter temporal con nombramiento anual, y su dependencia de la Administración educativa,

señalando en el citado Acuerdo que el contrato sería «*en régimen de contratación laboral, de duración determinada y coincidente con el curso escolar a tiempo completo o parcial*», así como que percibirían las retribuciones que correspondiesen en el respectivo nivel educativo a los profesores interinos.

1.3. Con fecha 1 de julio de 1999 los profesores de Religión de Educación Secundaria y Bachillerato dependientes del Ministerio de Educación y Ciencia, fueron transferidos a la Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid por Real Decreto 926/1999, de 28 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Madrid en materia de enseñanza no universitaria. Con posterioridad, el 1 de enero de 2003, fueron transferidos los profesores de religión de Educación Infantil y Primaria por Real Decreto 917/2002, de 6 de septiembre, sobre ampliación de medios adscritos a los servicios traspasados a la Comunidad de Madrid por el Real Decreto 926/1999, de 28 de mayo, en materia de enseñanza no universitaria (profesorado de religión).

1.4. La anterior situación, respecto a la duración de los contratos, se mantuvo hasta el pronunciamiento de la COMISIÓN EUROPEA, que con fecha 6 de junio de 2006 [(EMPL/F/2AS/JA D (2006) 10682)], y a raíz de la denuncia interpuesta ante ella por la Unión Sindical independiente de Trabajadores - Empleados Públicos (USIT-EP), con base en la Directiva Comunitaria 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, reconoció el carácter indefinido de la relación laboral que vinculaba a este profesorado, instando al gobierno español al cumplimiento de las normas europeas.

1.5. Ello dio como resultado a la disposición adicional segunda, respecto a la enseñanza de la religión, de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE):

«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. (...).»

1.6. La anterior Ley Orgánica fue desarrollada, en lo que aquí nos interesa, por la disposición adicional única 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:

«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».

2. PROBLEMA LIMINAR

2.1. El problema liminar parece que se encuentra en el mismo 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, que en su artículo 4.1, respecto a su duración y modalidad de la contratación, dice:

«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 artículo 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.»

2.2. Dos son las cuestiones que hay que diferenciar:

2.2.a) El tenor del artículo 4.1 del Real Decreto 696/2007, de 1 de junio, respecto a la aplicación del artículo 15 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), y el artículo 4 del Real Decreto 2720/1998, que autorizan en ambos casos (ET y RD 2720/1998) los contratos temporales cuando se precisa sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual, por lo que nos encontramos ante la modalidad del contrato de interinidad por sustitución, o bien para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, en cuyo caso se trata del contrato de interinidad por vacante.

2.2.b) Por otro lado tenemos los contratos de duración determinada con sus causas tasadas, que impiden su conversión en indefinidos cuando existe vacante, debiéndose mantener la situación hasta la provisión de manera reglada, es decir, por el procedimiento de adjudicación de vacantes en el caso del profesorado de Religión, y no como se hace actualmente, convirtiendo en indefinido cualquier contrato cuando ha quedado una vacante durante el curso, sobre todo por jubilaciones, pero también por otras causas. Sobre esto abundaremos a lo largo de este informe.

2.3. Se da la paradoja de que, en demasiadas ocasiones, la conversión en contratos indefinidos que traen su causa en los contratos de duración



determinada, se realiza respecto del trabajador y no sobre el vínculo, es decir, convirtiendo los mismos en una relación indefinida, pero sin plaza. Como mantiene el Prof. Sempere Navarro (actualmente magistrado de la Sala IV del Tribunal Supremo), la calificación del carácter indefinido de la relación contractual de trabajo es una calificación referida objetivamente al vínculo contractual y no a la posición del trabajador. Aunque ambas condiciones o cualidades suelen coincidir, no siempre lo hacen, toda vez que los términos respectivos de una y otra no inciden sobre la misma realidad, ni tienen un efecto equivalente. De ahí que la calificación de la relación de trabajo como por tiempo indefinido, no es más que el sometimiento del régimen de extinción del contrato a la normativa común del ET en la materia y garantiza al trabajador la estabilidad en su puesto de trabajo, en tanto que el carácter indefinido de la relación laboral se predica del vínculo, no del trabajador considerado en sí mismo.

2.4. Todo ello sin entrar en estos momentos, por no venir al caso, en que no se ha habilitado procedimiento alguno con los criterios de mérito, capacidad y publicidad constitucionalmente establecidos y avalados por su doctrina y, en particular, la STC 38/2007, de 15 de febrero, sino que las contrataciones de profesores de Religión y Moral Católica, de carácter indefinido, se realizan con cierta arbitrariedad, que podrían estar vulnerando la Constitución en sus artículos 9, 14, 16, 23 y 35, además de la legislación ordinaria.

3. EL REGLAMENTO EJECUTIVO COMO NORMA ESPECIAL

3.1. Es indudable que el Real Decreto 696/2007, de 1 de junio, por el que se regula la relación laboral de los profesores de religión, es un reglamento ejecutivo y especial, pues está dictado en desarrollo de una norma de rango legal, completando y particularizando su regulación, de forma que se encuentra directamente ligado a ella. La norma con rango legal es la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, cuya disposición adicional tercera no ha sido modificada por la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa:

«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.»

Este conjunto Ley-reglamento ejecutivo es unitario y no puede alterarse sin previa modificación o habilitación legal, por ello hay que tener en cuenta que la disposición de desarrollo no puede establecer criterios que no se funden directamente en la Ley.

3.2. De ello se infiere que la dicción *«La contratación de los profesores de religión será por tiempo indefinido»* del artículo 4.1 del Real Decreto 696/2007, que no está contenido en la norma con carácter de Ley a la que da soporte (desarrollo) el reglamento, no tiene el carácter de especial, sino que hay que ponerla en relación con las normas que regulan la forma y la duración del contrato: Estatuto de los Trabajadores, por no existir norma convencional en la Comunidad de Madrid.

4. FORMA Y DURACIÓN DE LOS CONTRATOS

4.1 El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en relación con la forma del contrato que regula en su artículo 8, dice:

«2. (...) De no observarse la exigencia de forma escrita, el contrato de trabajo se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.»

Por otro lado, y en cuanto a la duración del contrato contenido en el artículo 15.1, el mismo afirma:

«El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo,



sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. (...).

(...)

3. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.»

Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años, en el que transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa. También en los casos en que la contratación lo sea por las circunstancias del mercado, y hay una acumulación de tareas o exceso de «pedidos» así lo exigieran (por ejemplo la pandemia), aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En estos casos (circunstancias del mercado), los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. (...).

4.2 Una vez puesto en relación ambos conceptos, es decir, el reglamento 696/2007, que regula la relación laboral de los profesores de Religión y su contenido: «*La contratación de los profesores de religión será por tiempo indefinido*», excepto en casos de sustitución ex artículo 15 ET, que no desarrolla precepto alguno de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, son de aplicación los preceptos citados del Estatuto de los Trabajadores. A su vez, el artículo 15 del ET ha sido desarrollado por el vigente Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada, en cuyo artículo 4, respecto a los contratos de interinidad, dice:

«1. El contrato de interinidad es el celebrado para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a la reserva del puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual.

*El contrato de interinidad **se podrá celebrar**, asimismo, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo **durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.**»*



5. ANÁLISIS DE UNA RECIENTE SENTENCIA

5.1. Han sido algunas interpretaciones sesgadas de sentencias las que han provocado confusión en el tipo de contratación del profesorado de Religión, y que han llevado a ciertas CCAA a contratar con contratos indefinidos toda vacante que no fuese de sustitución, lo que está provocando una saturación de profesores sin que las horas anuales de esta materia sean mayores y, por tanto, necesarias.

5.2. A modo de ejemplo, la reciente sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Sala de lo Social (Valladolid), de 2 de julio de 2020 (nº de Recurso: 228/2020), tiene como probado que la actora es profesora de Religión, trabajadora de la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León en virtud de **cuatro sucesivos contratos de trabajo** de duración determinada celebrados al amparo de lo dispuesto en el RD 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 LO 2/2206 de Educación: el primero de 19 de septiembre de 2016 a 30 de junio de 2017 en sustitución de liberada sindical, el segundo de 18 de septiembre de 2017 a 30 de junio de 2018 por nuevas necesidades una vez iniciado el curso, el tercero de 17 de septiembre de 2018 a 30 de junio de 2019 con la misma causa de temporalidad y el cuarto desde el 16 de septiembre de 2019 indicándose la misma causa de temporalidad.

Es evidente la falacia en la contratación de la citada profesora, pues solo uno de los cuatro contratos era de sustitución con reserva de puesto de trabajo. En los tres contratos posteriores solo consta, en absoluto fraude de ley: «Nuevas necesidades una vez iniciado el curso», pero que cumplía el curso en su totalidad y eran necesidades permanentes.

6. CONCLUSIÓN

6.1. Que se puede contratar temporalmente para un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, en cuyo caso se trata del contrato de interinidad por vacante. Se trata en este caso de una contratación hasta la finalización del curso y se publique la nueva y anual Resolución de adjudicación de puestos de trabajo de profesores de Religión.

6.2. Que no se pueden concatenar contratos de duración determinada incumpliendo las normas relativas a la contratación: plazos, forma y duración de la contratación.

6.3. USIT-EP está a favor de la contratación indefinida como forma de contratación ordinaria, como demostramos con nuestra antedicha denuncia ante



la COMISIÓN EUROPEA, pero no en CCAA que tienen una plantilla de profesores de Religión sobredimensionada como la Comunidad de Madrid.

De esta manera protegemos a los actuales profesores de Religión que ven como, cada año, hay más profesores de Religión indefinidos lo que comporta menos jornadas y retribuciones, y se protege a la Administración Educativa como garante del principio de legalidad, la jerarquía normativa, la responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos, y por último, se protege a los nuevos trabajadores, profesores de Religión que conocen el procedimiento y sus derechos.

En Madrid, a 25 de septiembre de 2020

USIT-EP

