



Universidad de Valladolid

Facultad de Derecho

Programa conjunto de Derecho y Administración
y Dirección de Empresas

LA RELACIÓN DE LOS PROFESORES DE RELIGIÓN EN EL DERECHO ESPAÑOL

Presentado por:

Paula Rodríguez Aguado

Tutelado por:

D. Luis Mariano Cubillas Recio

Valladolid, 5 de Julio de 2018

RESUMEN: Este trabajo pretende analizar la regulación de los profesores de religión en los centros de educación pública de España. El punto de partida es la publicación de la Constitución de 1978, momento a partir del cual la aconfesionalidad, libertad de religión y pluralismo religioso caracterizan este tema. El estudio se centrará principalmente en los textos legislativos, así como en la jurisprudencia suscitada.

ABSTRACT: This work aims to analyze laws of the regulation of Religion teachers in public Spanish schools. The starting point is the Spanish Constitution of 1978, when Spain has no official religion and religious freedom and religious pluralism are proclaimed. This study will be focused on legislative texts and jurisprudence.

PALABRAS CLAVE: profesores de religión, propuesta, naturaleza del contrato, duración de la relación, principio de cooperación.

KEYWORDS: religion teachers, proposal, nature of the contract, duration of the labor relation, cooperation principle.

ÍNDICE

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	4
CAPÍTULO II. RELACIÓN DEL PROFESORADO DE RELIGIÓN CATÓLICA	10
1. ASPECTOS GENERALES	10
2. ELEMENTOS DE LA RELACIÓN	13
2.1 Requisitos pre contractuales	13
2.1.1 Propuesta	14
2.1.1.1 <i>Declaración Eclesiástica de Competencia Académica, (DECA)</i>	15
2.1.1.2 <i>Declaración Eclesiástica de Idoneidad, (DEI)</i>	17
2.1.1.3 <i>Presentación de la propuesta</i>	18
2.1.2 Designación	19
2.1.2.1 <i>Carácter vinculante de la propuesta</i>	20
2.1.2.2 <i>Comprobación de requisitos canónicos y de requisitos civiles académicos</i>	24
2.2 Requisitos contractuales	25
2.2.1 Naturaleza jurídica del contrato	25
2.2.2 Requisitos necesarios para ser contratado como profesor de religión	33
2.2.3 Contenido del contrato	33
2.2.3.1 <i>El destino del profesor</i>	34
2.2.3.2 <i>El carácter indefinido</i>	37
2.2.3.3 <i>La retribución</i>	42
3. EXTINCIÓN DEL CONTRATO	49
3.1 La no renovación de la propuesta o revocación de la idoneidad	49
3.2 Control jurisdiccional de la no propuesta	52
CAPÍTULO III. RELACIÓN DEL PROFESORADO DE RELIGIÓN DE CONFESIONES DISTINTAS A LA CATÓLICA	61

1. ASPECTOS GENERALES	61
2. ELEMENTOS DE LA RELACIÓN	66
2.1 Requisitos pre contractuales	66
2.1.1 Propuesta	66
2.1.1.1 <i>Declaración de Competencia Académica</i>	66
2.1.1.2 <i>Declaración de Idoneidad</i>	67
2.1.1.3 <i>Presentación de la propuesta</i>	69
2.1.2 Designación	69
2.1.2.1 <i>Carácter vinculante de la propuesta</i>	70
2.1.2.2 <i>Comprobación de requisitos confesionales y de requisitos civiles académicos</i>	70
2.2 Requisitos contractuales	71
2.2.1 Naturaleza jurídica del contrato	71
2.2.2 Requisitos para ser contratado	73
2.2.3 Contenido del contrato	73
2.2.3.1 <i>Destino del profesor</i>	74
2.2.3.2 <i>Carácter indefinido del contrato</i>	75
2.2.3.3 <i>Retribución del profesorado</i>	75
3. EXTINCIÓN DEL CONTRATO	77
3.1 La no renovación de la propuesta o revocación de la idoneidad	77
3.2 Control jurisdiccional de la no propuesta	78
CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES	78
CAPÍTULO V. MATERIAL BIBLIOGRÁFICO EMPLEADO	85
1. DOCTRINA CIENTÍFICA	85
2. NORMATIVA	89
3. JURISPRUDENCIA	92
4. PÁGINAS WEB	94

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

Como reza el título, el objeto de este trabajo es el análisis de la relación de los profesores de religión en el Derecho español, principalmente de la religión católica y en menor medida de otras confesiones (evangélica e islámica). El trabajo se enmarca en el sistema vigente de relaciones Estado español – confesiones religiosas. De forma que, nuestro punto de partida, desde el punto de vista jurídico, no puede ser otro que la Constitución española de 1978¹ que, a su vez, nos sitúa ante una serie de principios que inciden sobre la enseñanza de religión y, en particular, sobre el tema que nos ocupa, el profesorado de religión en el nuevo régimen jurídico y social que se conforma a partir de aquellos principios.

Es un tema que, dada su dificultad, ha abierto un amplio debate y ha sido tratado doctrinalmente² desde numerosos puntos de vista, por lo que conviene delimitar el objeto de estudio y exponer la metodología empleada.

La regulación del profesorado de religión en centros docentes públicos está encuadrada en un marco de especialidades, debido al simple hecho de la enseñanza de esta materia en un Estado aconfesional. El contenido de este trabajo se limitará a exponer las

¹Sobre el marco constitucional, puede verse, entre otros, LLAMAZARES FERNÁNDEZ, D. (2011), *Derecho de la libertad de conciencia*, 4ª ed. Reelaborada y puesta al día, Ed. Civitas, Madrid, pp.155 y ss; COMBALÍA SOLÍS, Z. (2013), *La contratación del profesorado de religión en la escuela pública*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, pp.11 y ss; PEÑA GARCÍA, Mª VALVANUZ, (2018): *La libertad religiosa y los profesores de religión, Un estudio desde el derecho del trabajo*, Ed. Laborum, pp.154-156.

²Entre otros, CARDENAL CARRO, Miguel, (2008): *El contrato de Trabajo de Profesores de los Profesores de Religión*, Ed Aranzadi, Pamplona; FERREIRO GALGUERA, Juan, (2004): *Profesores de religión de la enseñanza pública y Constitución Española*, Ed. Atelier, Barcelona; LLAMAZARES FERNÁNDEZ, D. (2007): “Contratación laboral de los profesores de religión católica por la administración pública, (comentario a la STC 38/2007, de 15 de febrero)”, en *Revista Española de Derecho Constitucional*, Año nº27, núm. 80; OTADUY GUERÍN, Jorge, (2013): “La idoneidad de los profesores de religión católica y su desarrollo jurisprudencial en España”, *Estudios eclesiásticos*, vol.88, nº 347; SEPÚLVEDA SÁNCHEZ, Alfredo, (2005): *Profesores de religión: aspectos históricos, jurídicos y laborales*, Ed Atelier.

características esenciales del estatuto laboral que rodean a esta figura, así como los debates a los que ha dado lugar y las interpretaciones doctrinales y jurisprudenciales.

La realización de este estudio está justificada en la incidencia que esta regulación ha tenido. A pesar de ser un colectivo presente en el ámbito docente público, su estatuto difiere del de cualquier otro profesor y desde sus orígenes ha dado lugar a una fuerte conflictividad; existiendo a día de hoy, casi treinta años después, sentencias sobre la materia.

Una vez que queda justificado el contenido e importancia del trabajo, la metodología empleada consistirá en una combinación del análisis legislativo, doctrinal y jurisprudencial al respecto.

En primer lugar nos referiremos al profesorado encargado de la enseñanza católica en centros públicos. Tendremos ocasión de analizar detalladamente los requisitos precontractuales y contractuales de la relación, así como el contenido y características de su contrato. El aspecto más controvertido será la extinción de dicho contrato, basada en la no renovación de la propuesta eclesiástica, cuyo control jurisdiccional no ha sido asentado hasta el año 2007.

En segundo lugar, realizaremos el mismo análisis, aunque menos pormenorizado, del profesorado de religión de confesiones distintas a la católica, más concretamente de la evangélica y la islámica. Para estas la conflictividad ha sido menor; y de ahí que, nos conformemos con una breve referencia y a los solos efectos de su comparativa con el profesorado de religión católica, comparativa que nos permite observar una regulación para estas confesiones minoritarias más acorde con los principios constitucionales.

Valgan, al respecto, unas sintéticas reflexiones sobre los principios constitucionales que inciden con mayor fuerza en la regulación de la relación del profesorado de religión que tomamos como perspectiva para afrontar el trabajo que nos ocupa.

El conflicto referente a la enseñanza de la religión en las escuelas públicas (no hay que olvidar que con la publicación de la CE España se consagra como un Estado social y democrático de Derecho) en estos momentos se hace más patente que nunca, ya que, durante el régimen franquista, España era un Estado plenamente católico, y es la CE la que ofrece un marco para su regulación³. En palabras de Juan Ferrero Galguera⁴, dicho marco

³ Acerca de los aspectos conflictivos que han venido planteándose en relación con la contratación del profesor de religión en la escuela pública, ver entre otros, COMBALÍA SOLÍS, Z.

queda amparado bajo dos principios constitucionales y un derecho fundamental, los cuales pueden ser representados por un triángulo equilátero. En uno de sus vértices se encuadraría el principio de aconfesionalidad (artículo 16.3 CE), en otro el principio de cooperación (artículo 16 CE) y finalmente en el último el derecho fundamental de los padres para que sus hijos reciban la educación religiosa y moral que esté de acuerdo con sus convicciones (artículo 27.3 CE).

Sin entrar a analizar detalladamente el significado de estos principios, esbozaremos un esquema con las ideas principales, ya que estos configuran “la posición que debe mantener el Estado ante el hecho religioso”⁵. Además, habida cuenta de que son más los principios, derechos y libertades que engloban este tema, nos centraremos en este esquema aportado por dicho autor ya que lo considero suficientemente extenso y clarificador al respecto.

Primero, el principio de aconfesionalidad, contenido en el 16.3 CE, asegura que “ninguna confesión tendrá carácter estatal”. Las implicaciones inmediatas de esta afirmación son, primero que ninguna religión puede servir como parámetro para determinar la justicia o legitimidad de cualquier actuación pública; y segundo, que el Estado es secular. Esto quiere decir que será incompetente en materia religiosa y no será titular de la libertad religiosa, la cual solo se predicará de las personas físicas y jurídicas. Esta exclusión quedó ya plasmada en la STC 24/1982⁶, donde se reconoció que la libertad religiosa de los individuos era plena frente a cualquier coacción estatal y que el Estado no podía ser sujeto de actos o actitudes de signo religioso.

A pesar de las diferencias terminológicas entre “laico”, “neutral” y “aconfesional”, estos términos fueron usados indistintamente por el Tribunal Constitucional (TC) en el año 2001, remarcando que todos ellos suponen la separación del poder político respecto del religioso. Es más, en el año 2001 el TC⁷ consagró el término “laicidad positiva”, el cual implica que la aconfesionalidad ha de entenderse como una “actitud positiva respecto el

(2013), *La contratación del profesorado de religión en la escuela pública*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, pp.53-65, principalmente, y la jurisprudencia allí citada.

⁴ FERREIRO GALGUERA, Juan, (2004): *Profesores de religión de la enseñanza pública y Constitución Española*, Ed. Atelier, Barcelona, pp. 35-42.

⁵ ESPINOSA DÍEZ, Ana, (2014): *La Enseñanza religiosa en centros docentes: una perspectiva constitucional*, Repositorio institucional e-Archivo, Universidad Carlos III de Madrid, p.85.

⁶ STC 24/1982, de 13 de mayo, FJ 1.

⁷ STC 46/2001, de 15 de febrero.

ejercicio colectivo de la libertad religiosa”. Tal y como entiende Llamazares, una exigencia de la laicidad es la no confusión entre religión y Estado, teniendo en cuenta que esta laicidad implica neutralidad y separación. La separación hace referencia a que ninguna norma y contrato confesional tiene eficacia en el ámbito estatal salvo declaración expresa, no puede haber confusión de sujetos, funciones y fines. La neutralidad hace referencia a la autonomía de la Iglesia y las confesiones con respecto al Estado; el Estado no puede identificarse, hacer suyas o dispensar especial protección a los contenidos de las confesiones. Para este autor, la interpretación de este precepto es la que a veces “mayor desasosiego y desconcierto genera”.⁸

⁸ LLAMAZARES FERNÁNDEZ, D., (2007): “Contratación laboral de los profesores de religión católica por la administración pública, (comentario a la STC 38/2007, de 15 de febrero)”, en *Revista Española de Derecho Constitucional*, Año nº27, núm. 80, p.290; también BRIONES, I. (2007), “La realista interpretación del Tribunal Constitucional. Comentario sobre la situación de los profesores de Religión y Moral Católica y de la constitucionalidad de los Acuerdos con la Santa Sede en España y Colombia”, en *Revista General del Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, nº 14; CARDENAL CARRO. M y Hierro F.J., (2008): “La evolución histórica de la regulación de los profesores de religión y moral católica como recurso para el juicio sobre la constitucionalidad de la vigente (a propósito de la STC 38/2007, de 15 de febrero)”, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº73, pp.205-246; CELADOR ANGÓN, O., (2007), "Régimen jurídico del profesorado de religión católica en la escuela pública. Comentario a la STC 38/2007 de 15 de febrero", en *Actum Social* nº 3, pp.1-8; FERREIRO GALGUERA, J (2007) “Sistema de elección del profesorado de religión católica en la escuela pública: dudas de constitucionalidad sobre sus cimientos normativos (STC 38/2007)”, en *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, nº14; MORENO BOTELLA, G. (2007), “Autonomía de la Iglesia, profesorado de religión y constitucionalidad del Acuerdo sobre enseñanza de 3 de enero de 1979. A propósito de la STC 38/2007 de 15 de febrero”, en *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, nº. 14; OTADUY, J. (2007) "Idoneidad de los profesores de religión. Una revisión necesaria y urgente. A propósito de la sentencia 38/2007, de 15 de febrero, del Tribunal Constitucional", en *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, nº. 14; RODRÍGUEZ BLANCO, M. (2008), "Breves consideraciones sobre la idoneidad de los profesores de religión en centros docentes públicos (A propósito de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, Sala de lo social, de 17 de julio de 2007)", en *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, nº 16.

Respecto a esto, una puntualización importante es que el artículo 6.1 de la Ley Orgánica de Libertad Religiosa (LOLR)⁹, determina que las confesiones gozarán de plena autonomía para ordenar sus asuntos internos, pudiendo incluso contener “cláusulas de salvaguarda de su identidad religiosa y carácter propio, así como del debido respeto a sus creencias”. Este precepto no puede, sin embargo, ser interpretado como una carta blanca de libertad para las confesiones, pues aunque los poderes públicos no puedan inmiscuirse en las decisiones estrictamente religiosas, estas no pueden ir en contra de los derechos y libertades, así como del resto del ordenamiento jurídico. No existe por tanto, una plena autonomía y libertad de las confesiones.

Continuando con los principios, el anterior ha de conjugarse con el de cooperación. Siguiendo la redacción del artículo 9.2 CE, los poderes públicos han de “promover las condiciones para que la libertad e igualdad del individuo y de los grupos (...) sean reales y efectivas” y referido a la libertad religiosa que nos concierne, el artículo 16.3 CE dice que “los poderes públicos tendrán en cuenta las creencias religiosas de la sociedad española y mantendrán las consiguientes relaciones de cooperación con la iglesia católica y las demás confesiones”. Por tanto, el Estado debe facilitar y apoyar las manifestaciones religiosas orientadas al bien común que los individuos proclamen, debido a la libertad religiosa de la que son sujetos. Será una relación que no implica una unión entre las instituciones estatales y las religiosas (como hemos aclarado el Estado no puede ser un titular de la libertad religiosa) pero tampoco lo será de plena separación (ya que no ignorará el fenómeno religioso). Su principal manifestación en este ámbito son los Acuerdos de cooperación entre el Estado y las confesiones, en concreto el firmado con la Santa Sede en 1979 y con el resto de confesiones en 1992.

Esto se corresponde con el contenido del principio de cooperación que distingue D. Llamazares¹⁰, quien habla de manifestación prestacional o asistencial de ese derecho y no prestacional. La primera sería aquella cooperación obligada en vistas a remover los obstáculos que impiden el ejercicio de la libertad e igualdad o lo faciliten; y la segunda sería aquella que facilitaría ese ejercicio pero solo cuando lo que está en juego es un elemento no esencial del contenido de esos derechos. Nuestra CE, en su artículo 16.3 se refiere a esa cooperación asistencial o prestacional pero en las circunstancias del 9.2 y siempre teniendo

⁹ Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de Libertad Religiosa, BOE núm. 177, de 24 julio de 1980.

¹⁰ LLAMAZARES, D., (2007): *Contratación laboral de los profesores de religión...cit.*, pp.293-94.

su límite en la laicidad (no confusión, separación y neutralidad). Por otro lado, según Porras Ramírez,¹¹ se pueden distinguir en cambio tres tipos de contenidos en la cooperación. El primero sería el “obligatorio”, y es aquel que necesariamente debe ser desarrollado por el Estado para que los individuos puedan ejercitar sus derechos; el segundo es el “posible”, y se refiere a aquel que podría desarrollarse pero que sobrepasaría la garantía estricta del principio de cooperación; y finalmente el “indebido” es aquel que implicaría la vulneración de otros principios constitucionales. Trayendo esto a nuestro análisis, el contenido obligatorio sería la promoción y el respeto de la libertad y enseñanza religiosa por parte de los poderes públicos, el posible podría ser la inclusión orgánica de esta enseñanza en los centros educativos públicos y el indebido sería la intromisión de los poderes públicos en el fenómeno religioso o viceversa. Vemos pues en este autor que el contenido obligatorio se correspondería con la manifestación prestacional de Llamazares, y el posible con la no prestacional.

Finalmente, el marco normativo está perfilado por el derecho fundamental de los padres a que sus hijos reciban la formación religiosa y moral que esté de acuerdo con sus propias convicciones, recogido en el artículo 27.3 CE. Abarca la elección del tipo de educación así como la elección de la formación religiosa y moral. Respecto a la primera, aunque no aparece expresamente recogido en la CE, la combinación de los artículos 26.3 CEDH, artículo 10.2 CE y 4 LODE deja inferir su existencia. La lógica de esta afirmación radica en que, una vez que son creadas y definidas las normativas e idearios de los centros, los padres, que tienen plena información previa, pueden elegir el centro que más se acomode a sus ideas y así ejercitar su derecho de elección. Además, se podría pensar que este derecho tendría un alcance temporal, puesto que cuando el alumno alcance la madurez y edad suficiente, podrá elegir conforme a su criterio el centro docente que más le convenga. Respecto a la elección de la formación religiosa y moral acordes con las propias convicciones, este es el derecho que expresamente sí aparece recogido en el artículo 27 CE.

Entendido ya el contexto en el cual se encuadra la enseñanza de la religión, podríamos pensar en la libertad de cátedra, la cual corresponde a todos los docentes, independientemente del nivel educativo y de la naturaleza del centro; no obstante, dado que se trata de la enseñanza de una asignatura confesional, no tendría mucho sentido ahondar en el tema. Eso sí, debido a la especial relación de confianza que surge para estos profesores, en algunas ocasiones se ha hablado de la Administración como empresa de

¹¹ ESPINOSA DÍEZ, Ana, (2014): *La Enseñanza religiosa en centros docentes...cit.*, p.100.

tendencia¹², llegando incluso a afirmar que esta característica permitiría limitar libertades tales como la de expresión en caso de que se produjeran ataques públicos y notorios a los principios y reglas de la Institución¹³. Sin embargo, esta no puede entenderse como una empresa de tendencia ya que eso contravendría la laicidad religiosa del Estado, por eso se defiende la especial cualificación de este colectivo en base al principio de cooperación¹⁴. Es cierto que podría pensarse que si por ejemplo la Iglesia se conformase como empresa ideológica se atajaría el problema de la coherencia jurídica, el profesor podría ser abiertamente portador de una ideología y la Iglesia empresaria de este. No obstante, esto tiene dos obstáculos, el primero es que es la propia Iglesia la que en ningún momento quiere asumir el papel de empleadora y el segundo es que esto no soluciona que la enseñanza de religión se imparta en un modelo de integración.

CAPÍTULO II. RELACIÓN DEL PROFESORADO DE RELIGIÓN CATÓLICA

1. ASPECTOS GENERALES

Centrándonos ya en el tema, este es, la regulación de los profesores de religión católica en centros públicos, previamente a la Constitución Española vigente, la problemática era menor ya que, como es sabido, la religión católica era la del Estado, y por ello tendría una protección especial¹⁵ (nos referimos principalmente a la etapa franquista, ya que con posterioridad y dependiendo del partido gobernante la regulación de la educación fue oscilante). España era claramente un Estado confesional y por tanto la enseñanza debía ser conforme al dogma católico¹⁶. Por tanto, dados los antecedentes históricos de España,

¹² Al respecto de la empresa de tendencia, ver, PEÑA GARCÍA, M^a VALVANUZ, (2018): *La libertad religiosa...*, cit., pp.172-176.

¹³ STC128/2007; antecedente 6g).

¹⁴ STC 38/2007, FJ 10.

¹⁵ Prueba de ello es el artículo 6 del Fuero de los Españoles, de 17 de julio de 1945, “La profesión y práctica de la Religión Católica, que es la del Estado español, gozará de la protección oficial”.

¹⁶ Art 2 de la Ley de Ordenación Media, de 26 de febrero de 1953 “los centros públicos y privados tendrán que ajustarse a las normas del Dogma y de la Moral católicos y a los principios fundamentales del Movimiento Nacional”. Dichos principios proclamaban que la “nación española considera como timbre de honor el acatamiento a la ley de Dios, según da doctrina de la Santa

no es de extrañar que la Religión católica sea la que más presente se encuentre en la actualidad. Ya sea por tradición o por creencia, será el inicio de la cooperación de los poderes públicos con las confesiones, y también el antecedente con respecto al resto de las creencias.

Tras la CE, la primera referencia a los Profesores de Religión en Centros de Enseñanza Públicos se establece en el AEAC, el cual adquirió la categoría de Tratado Internacional¹⁷ y supuso la primera manifestación del principio de cooperación; dicha idea se desprende del artículo I al afirmar que “a la luz del principio de libertad religiosa, la acción educativa respetará el derecho fundamental de los padres sobre la educación moral y religiosa de sus hijos en el ámbito escolar” y en el preámbulo “la Iglesia debe coordinar su misión educativa con los principios de libertad civil en materia religiosa y con los derechos de las familias y de todos los alumnos y Maestros, evitando cualquier discriminación o situación privilegiada”. El problema de este articulado, es que resultó ambiguo y no definió la relación de este colectivo, lo que como veremos dará lugar a una larga lista de normativas e interpretaciones.

En cuanto a este Acuerdo de 1979, el artículo I declaró que esta enseñanza se ajustaba a los principios de libertad religiosa y al derecho de los padres sobre la educación moral y religiosa de sus hijos, y en su artículo II¹⁸ se proclamaba que la asignatura de religión sería de oferta obligatoria por parte de los centros (ya sean públicos, privados o concertados), y de elección voluntaria para los alumnos (expresión de la libertad de conciencia), y que se impartiría en “en condiciones equiparables a las demás disciplinas fundamentales”. Además se reconocía en el siguiente artículo que “los Profesores de

Iglesia católica, apostólica y romana, única verdadera y fe inseparable de la conciencia nacional que inspirara su legislación”

¹⁷ Entre otras: STC 66/1982, de 12 de noviembre, FJ 5; STC 187/1991, de 3 de octubre, FJ 1 y 4; así como el propio preámbulo de este Acuerdo.

¹⁸ Los planes educativos en los niveles de Educación Preescolar, de Educación General Básica (EGB) y de Bachillerato Unificado Polivalente (BUP) y Grados de Formación Profesional correspondientes a los alumnos de las mismas edades incluirán la enseñanza de la religión católica en todos los Centros de educación, en condiciones equiparables a las demás disciplinas fundamentales.

Por respeto a la libertad de conciencia, dicha enseñanza no tendrá carácter obligatorio para los alumnos. Se garantiza, sin embargo, el derecho a recibirla.

religión formarán parte, a todos los efectos, del Claustro de Profesores de los respectivos Centros”.

En los artículos V, VI y VIII, se concedían numerosas prerrogativas a las confesiones, tales como “organizar cursos voluntarios de enseñanza y otras actividades religiosas en los Centros universitarios públicos”, “señalar los contenidos, proponer los libros de texto y material didáctico” y “establecer seminarios menores diocesanos y religiosos, cuyo carácter específico será respetado por el Estado”.

Ahora bien, el primer aspecto controvertido en este ámbito será el artículo II, origen de la polémica según D. Llamazares. A raíz de la STC 38/2007¹⁹, en la cual no se renovó a la profesora de religión C. Galayo Macías por estar separada de su marido y mantener una relación sentimental con otro hombre, se planteó la constitucionalidad de algunos preceptos de este Acuerdo; y fue este el momento idóneo según dicho autor, para plantearse la constitucionalidad del artículo II, así como para aclarar su contenido. Era pues, hora de determinar si la asignatura de religión debía ser impartida por funcionarios o por personal público al servicio de una función pública; y sobre todo era el momento de pronunciarse acerca de la constitucionalidad de la enseñanza religiosa, ya que el sistema que plantea el Acuerdo no es el de una enseñanza en la escuela, sino por la escuela, aspecto que chocaría con la neutralidad del Estado. Tampoco se puede afirmar que sea una asignatura impartida “en condiciones equiparables a las demás disciplinas fundamentales”, las condiciones no serán las mismas ya que el profesorado será elegido por la jerarquía eclesiástica y no de acuerdo al sistema de oposiciones que regirá para el resto de sus compañeros; así mismo, el contenido y control de la asignatura no dependerá del centro educativo, sino de la jerarquía eclesiástica; además, será una materia evaluable pero cuyos resultados sin embargo no pueden tenerse en cuenta a la hora de hacer medias o solicitar becas y ayudas.

¹⁹ STC 38/2007, de 15 de febrero. Cuestión de inconstitucionalidad núm. 4831-2002, en relación con la DA segunda de la Ley Orgánica 1/1990, y de los artículos III, VI y VII del Acuerdo sobre enseñanza y asuntos culturales. Precedente para el control jurisdiccional de la revocación o no renovación de la idoneidad.

2. ELEMENTOS DE LA RELACIÓN

2.1 Requisitos pre contractuales

La elección de las personas competentes para ser profesores de religión católica, parte de la propuesta del Ordinario, el cual debe asegurarse de la existencia de una serie de requisitos, tanto objetivos como subjetivos. En cuanto al objetivo, será necesario como es de suponer, una titulación académica igual o equivalente (títulos eclesiásticos homologados) a la exigida para los profesores interinos de ese mismo nivel educativo²⁰. En cuanto al subjetivo, dado el carácter de la asignatura, el Ordinario tendrá que considerar que las actitudes personales y vitales de esa persona sean adecuadas al credo religioso.

El AEAC en su artículo III, únicamente señaló al respecto que el Ordinario propondría a aquellas personas “consideradas competentes”²¹. Con las OOMM provisionales de 1979 se adelantó un poco más, afirmando que debían mostrar “idoneidad y fe de vida”; no obstante esto seguía siendo incompleto. Otra nueva referencia, algo más detallada aunque aun así vaga, fue la OM de 1980²², reguladora del régimen de Preescolar y Educación General Básica, la cual en su apartado tercero hablaba de la necesidad de que los profesores fuesen “competentes”, basándose esta competencia en que hubieran cursado la materia de Religión y que además fueran considerados idóneos por la jerarquía eclesiástica, llegando incluso a declarar en su apartado cuarto que no se “haya mostrado reparo alguno” sobre esos posibles candidatos. En la cláusula cuarta del Convenio de 1999²³ se esclareció más este aspecto, hablando ya de los requisitos objetivos (titulación) y subjetivos (idoneidad) expresados anteriormente, no obstante añadía también los “demás requisitos derivados del artículo III del mencionado Acuerdo”, referencia que parece vana en tanto que no existían otro tipo de requisitos establecidos en ese Acuerdo. Finalmente, la LOE

²⁰Esto es, la licenciatura o el graduado correspondientes, establecidos para cada momento en las Leyes Orgánicas de Educación.

²¹ Final del primer párrafo del art. III AEAC.

²² Orden Ministerial de 16 de julio de 1980 sobre la Enseñanza de la Religión y Moral Católicas en los Centros docentes de Educación Preescolar y Educación General Básica, BOE 19 de julio de 1980.

²³ Orden Ministerial de 9 de abril de 1999 reguladora del “régimen económico-laboral de las personas que, no perteneciendo a los Cuerpos de Funcionarios Docentes, están encargadas de las enseñanzas de la religión católica en los centros públicos de educación Infantil, Educación Primaria y de Educación Secundaria”, BOE núm. 94, de 20 abril 1999.

2/2006²⁴ en su Disposición Adicional tercera, indica que es necesario que estos profesores cumplan “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”.

2.1.1 Propuesta

Para analizar el tema de la propuesta de los profesores de religión católica, debemos partir del AEAC, concretamente del artículo III, el cual será de vital importancia. En este se dice que las personas que impartan la enseñanza de la religión serán aquellas “designadas por la autoridad académica entre aquellas que el Ordinario diocesano proponga para ejercer esta enseñanza. Con antelación suficiente, el Ordinario diocesano comunicará los nombres de los Profesores y personas que sean consideradas competentes para dicha enseñanza.

En los Centros públicos de Educación Preescolar, de EGB y de Formación Profesional de primer grado, la designación, en la forma antes señalada, recaerá con preferencia en los Profesores de EGB que así lo soliciten. Nadie estará obligado a impartir enseñanza religiosa”.

Por tanto, serán propuestos por la autoridad eclesiástica y designados por la académica, existiendo así un doble vínculo, orgánico con la Administración y funcional con las autoridades eclesiásticas²⁵.

La primera vez que se planteó la constitucionalidad de este artículo, concretamente de los párrafos primero y segundo, fue en la STC 38/2007, debido principalmente a que, mientras el resto de profesores acceden al cargo mediante los principios de igualdad, mérito y capacidad, a los profesores de religión católica los designa la Administración, vinculadamente predeterminada por la propuesta del Obispado; cabe aquí preguntarse por qué una propuesta tiene ese carácter vinculante. En nuestra opinión, tener en cuenta las convicciones religiosas de los empleados, solo sería válido a nivel interno, sin embargo en el momento en que esta asignatura se imparte en el sistema público de educación y esa decisión del Obispado tiene efectos jurídico civiles, deber respetar los derechos y libertades

²⁴ Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. BOE de 4 de mayo de 2006.

²⁵Afirmación que se puede deducir de CUBILLAS RECIO, L.M, (1997): *Enseñanza confesional y cultura religiosa. Estudio jurisprudencial*, Secretariado de publicaciones e Intercambio científico. Universidad de Valladolid, pp. 180-181.

proclamados en la CE; por tanto esa propuesta no debería basarse únicamente en esas condiciones morales.

Veamos ahora los criterios que son tenidos en cuenta por la autoridad eclesiástica para realizar la propuesta del personal competente.

2.1.1.1 Declaración Eclesiástica de Competencia Académica, (DECA)

La DECA²⁶ es un requisito previo para poder ejercer como profesor de religión católica, expedido por la Comisión Episcopal de Enseñanza y Catequesis de la Conferencia Episcopal Española (CEE), y es el requisito objetivo exigido para la propuesta. La primera mención al mismo se hizo en la OM de 1982²⁷, donde se redactaron los requisitos académicos necesarios para ser profesor de Religión, aunque solo para los Profesores titulares de Institutos de Bachillerato y Formación Profesional. Estos debían estar en posesión de los siguientes títulos: Licenciatura en Ciencias Eclesiásticas o en Ciencias Religiosas y Catequéticas habiendo cursado en este segundo caso el ciclo institucional de estudios teológicos o el ciclo completo de estudios sacerdotales. Asimismo, servía la Licenciatura civil completa con alguno de los ciclos de estudios siguientes: el ciclo institucional de estudios teológicos o el ciclo completo de estudios sacerdotales.

Además, también era necesario el ciclo completo de estudios sacerdotales (con un curso de cien horas de Pedagogía Religiosa), o bien la Licenciatura en Ciencias Religiosas y Catequéticas con los complementos a establecer en materias teológicas que, eventualmente, no hayan realizado su plan de estudios, la Licenciatura civil y diploma otorgado en Centros legítimamente reconocidos, con un ciclo de estudios teológicos no inferior a tres años; o finalmente la Licenciatura civil con un total de novecientas horas de formación doctrinal y de trescientas horas de Pedagogía Religiosa, mediante modalidades y cauces debidamente autorizados por los Organismos competentes de la Conferencia Episcopal Española.

²⁶Para la distinción entre DECA y DEI, ver el Acuerdo sobre la regulación de la Declaración Eclesiástica de Idoneidad para la designación de los profesores de Religión católica (Acuerdo de la asamblea plenaria de la Conferencia Episcopal Española sobre la regulación de la declaración eclesiástica de idoneidad para la designación de los profesores de religión católica, Madrid, 27 de abril de 2007, disponible en <http://www.conferenciaepiscopal.es>).

²⁷ Orden de 11 de octubre de 1982 sobre Profesorado de Religión y Moral Católica en los Centros de Enseñanzas Medias, BOE núm. 248, de 16 de octubre de 1982.

Los títulos equivalentes, que implican la homologación de los otorgados por los Centros Superiores de Ciencias Eclesiásticas de la Iglesia Católica, en base al RD 3/1995²⁸ eran la Diplomatura de estudios Eclesiásticos otorgado por Seminarios Mayores o Facultades Eclesiásticas; o bien el Ciclo de Estudios Superiores Eclesiásticos (6 años) en Seminarios Mayores no afiliados a la Facultad; y la Diplomatura en Ciencias Religiosas.

Para los niveles de Educación Secundaria y Bachillerato²⁹ era necesario “un título profesional de especialización didáctica (...) que se obtendrá mediante la realización de un curso de cualificación pedagógica, con una duración mínima de un año académico, que incluirá, en todo caso, un período de prácticas docentes”. En cuanto a los títulos equivalentes, el RD 3/1995 enumeraba los equivalentes a licenciatura diplomática y los homologables al grado de Doctorado Universitario³⁰.

Actualmente, en base al RD 477/2013³¹, para los niveles de Educación Infantil y/o Primaria, es necesario que hayan cursado 24 créditos ECTS de Teología Católica y su Pedagogía, conforme a los programas establecidos por la Conferencia Episcopal Española. La distribución de estos créditos en Teología Católica y su Pedagogía será de 6 ECTS en las asignaturas de: religión, cultura y valores; mensaje cristiano; la Iglesia, los sacramentos y la moral; y pedagogía y didáctica de la religión católica. Y para los niveles de Educación Secundaria y Bachillerato, bien el Baccalaureatus in Theologia o Licenciatus in Theologia, el Baccalaureatus in Scientiis Religiosis es reconocido civilmente como Grado en Ciencias Religiosas si se cursan 240 ECTS (RD 1619/2011), o por último tener este grado civil más

²⁸ Real Decreto 3/1995, de 13 de enero, por el que se da cumplimiento a lo dispuesto en el Acuerdo entre el Estado español y la Santa Sede sobre enseñanza y asuntos culturales en materia de estudios y titulaciones de Ciencias Eclesiásticas de nivel universitario. BOE núm. 30, de 4 de febrero de 1995.

²⁹ Además de la titulación civil dispuesta en la DA undécima, párr. 2º LO 1/1990.

³⁰ Para saber más al respecto, Anexos I y III del RD 3/1995 de 3 de enero de 1995; RD 1619/2011.

³¹ Real Decreto 477/2013, de 21 de junio, por el que se modifica el Real Decreto 1619/2011, de 14 de noviembre, por el que se establece el nuevo régimen de equivalencias de los estudios y titulaciones de Ciencias Eclesiásticas de nivel universitario respecto de los títulos universitarios oficiales españoles, en cumplimiento de lo dispuesto en el Acuerdo entre el Estado Español y la Santa Sede de 3 de enero de 1979 sobre Enseñanzas y Asuntos Culturales. BOE núm. 167, de 13 de julio de 2013.

el *Diplomatus/Baccalaureatus in Scientiis Religiosis*, habiendo cursado 18 ECTS de Pedagogía y Didáctica de la Enseñanza Religiosa Escolar.

En cualquier caso es imprescindible estar bautizado por la Iglesia Católica.

2.1.1.2 *Declaración Eclesiástica de Idoneidad, (DEI)*

La DEI es concedida por el Obispo de la Diócesis a la que pertenece la localidad donde se vaya a impartir clase de religión. Se trata de un requisito subjetivo de idoneidad personal, definido en la Asamblea Plenaria del Episcopado el 24 de noviembre de 1995³². Dado que la enseñanza de Religión implica no solo transmitir los conocimientos de la religión, sino también los valores de su credo (sin que eso suponga adoctrinamiento) no es de extrañar que parte de las facultades que observa la Iglesia a la hora de proponer candidatos sea la vida y moral del posible profesor. Algunos de los valores que se tendrían en cuenta serían: ser católico practicante, estar en un periodo de formación permanente (participación en grupos o seminarios, asistencia a las reuniones de profesores de Religión convocadas por la Diócesis, colaborar en las orientaciones del Episcopado, etc), participación en la pastoral eclesial, etc; también se tendrían en cuenta criterios de antigüedad, distancia al centro o necesidades familiares³³. Una cuestión conflictiva al respecto, y que dará lugar a una larga jurisprudencia es cómo se va a controlar este modo de vida, control que a veces chocará con el derecho a la intimidad o la libertad de expresión.

Este contenido de *recta doctrina y testimonio de vida* queda establecido de modo general en los cánones 804 y 805 del Código de Derecho Canónico³⁴. En el canon 804.1 se dice que “depende de la autoridad de la Iglesia la enseñanza y educación religiosa católica que se imparte en cualesquiera escuelas o se lleva a cabo en los diversos medios de comunicación social; corresponde a la Conferencia Episcopal dar normas generales sobre esta actividad, y compete al Obispo diocesano organizarla y ejercer vigilancia sobre la misma”. En la misma

³² Boletín Oficial de la Conferencia Episcopal Española, (BOCEE), núm.49 (1996) pp.61-62.

³³ Se trata de una serie de “Principios y criterios para la inspección del área el seguimiento de los profesores de religión católica” que ayudan a definir la “identidad católica del profesor”; y que fueron definidos por la Asamblea Plenaria de la CEE el 27 de abril de 2001. Información disponible en www.conferenciaepiscopal.es; así como PEÑA GARCÍA, M^a VALVANUZ, (2018): *La libertad religiosa y los profesores de religión, Un estudio desde el derecho del trabajo*, Ed. Laborum, p.186.

³⁴ Código de Derecho Canónico, Roma 25 enero de 1983.

línea, el segundo apartado, se centra más en el control del Ordinario, afirmando que “cuide el Ordinario del lugar de que los profesores que se destinan a la enseñanza de la religión en las escuelas, incluso en las no católicas, destaquen por su recta doctrina, por el testimonio de su vida cristiana y por su aptitud pedagógica”. Finalmente, en el canon 805, habla concretamente de las facultades de propuesta y cese de la jerarquía eclesiástica, “el Ordinario del lugar, dentro de su diócesis, tiene el derecho a nombrar o aprobar los profesores de religión, así como de remover o exigir que sean removidos cuando así lo requiera una razón de religión o moral”.

Por último, previamente a la obtención de este certificado, es necesario estar en posesión de la D.E.C.A; y además es evidente que el entramado de este criterio subjetivo es estrictamente definido por el Obispo diocesano, ya que este título implica la recta doctrina y testimonio de vida cristiana, cuestión en la que el Estado, como ente aconfesional, no puede entrar a valorar. Del mismo modo, cuando considere que han dejado de cumplirse alguna de las consideraciones en base a las cuales se otorgó, la D.E.I. puede ser revocada por el Ordinario diocesano.

Estos cánones fueron objeto de crítica y parte del objeto de la cuestión de constitucionalidad de la STC 38/2007, debido a que en base al apartado 2 del canon 804 y el 805, la Iglesia ha amparado en ciertas ocasiones su poder de discrecionalidad frente a este colectivo. Como veremos más adelante, en el momento en el que la decisión de no proponer o de cesar a un profesor se basa en motivos estrictamente religiosos (recta doctrina, testimonio de su vida cristiana) la Iglesia lo entendía como una carta blanca; no obstante, esas decisiones deben respetar los criterios constitucionales, y por tanto no pueden suponer una violación especialmente de los derechos de igualdad e intimidad, así como de tutela judicial efectiva³⁵.

2.1.1.3 Presentación de la propuesta

La propuesta por parte del Obispo de la Diócesis a la Administración Educativa de los profesores considerados competentes e idóneos para un centro escolar concreto, se realiza una vez que constata que esos candidatos están en posesión de la DECA y DEI, y

³⁵ Entre otras, SSTC 38/2007, 128/2007, 51/2011, SSTEDH de 15 de mayo de 2012 y 12 de junio de 2014, STC 140/2014; analizadas más adelante.

son por tanto competentes desde su punto de vista. Con la expresión *missio canonica*³⁶, la CEE otorga el beneplácito a esos profesores, es el encargo o misión del Obispo a estos para que desempeñen su tarea acorde con su credo, es decir, la *missio canonica* consiste en ejercer un ministerio, lo que supone una vinculación especial con la Iglesia, a través de la vinculación directa con el Ordinario Diocesano que es el que le entrega dicha *missio*, vinculación esta que un sector doctrinal ha tratado de proyectarla al ámbito civil³⁷. Tal y como expone el art. III del AEAC, las personas elegidas para impartir la asignatura de religión, se escogerán “entre aquellas que el Ordinario diocesano proponga para ejercer esta enseñanza. Con antelación suficiente, el Ordinario diocesano comunicará los nombres de los Profesores y personas que sean consideradas competentes para dicha enseñanza”. Por tanto, previamente, los obispados conocen qué profesores del centro están interesados en impartir dicha enseñanza, y tras comprobar que cumplen con los requisitos vistos anteriormente, trasladan su propuesta al Delegado provincial de Educación y a partir de ahí ya se procede a su designación.

2.1.2 Designación

Como hemos analizado, una vez que el Ordinario comprueba que los candidatos están en posesión de la DECA y la DEI y les ha otorgado la *missio canónica*, ya quedaría en manos de la Administración la designación³⁸. A esto se refiere el artículo III AEAC al decir que “la enseñanza religiosa será impartida por las personas que (...) sean designadas por la

³⁶ Esta expresión proviene del ámbito canónico y se refiere a la función de enseñar, o *munus docendi*. Acerca de esto, PEÑA GARCÍA, M^a VALVANUZ, (2018): *La libertad religiosa...*, cit., pp.196-199.

³⁷ Ver COMBALÍA SOLÍS, Z. (2013), *La contratación del profesorado de religión en la escuela pública*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, pp.120 y 124, principalmente, y autores allí citados. Autora a la que parece, en palabras suyas, poco oportuno sostener que el título canónico de la presencia del docente en el centro sea propiamente una *missio* (Id. P.125), así mismo, sostiene frente a otros autores que la tesis del “mandato”, tiene puntos débiles, inclinándose por la tesis de que el Acuerdo con la Santa Sede y, sobre todo, la normativa que lo desarrolla, “han optado, con la aquiescencia de la autoridad eclesiástica por un sistema de integración de la asignatura y laboralización del profesorado en el que la intervención del Ordinario queda circunscrita a un ámbito menor que el propio de los oficios y *munus* eclesiásticos en sentido estricto (Id. P.126).

³⁸ Ver, entre otros, LÓPEZ SIDRO, A., (2007): “Dimensión colectiva del derecho de libertad religiosa en los centros docentes públicos: la designación de los profesores de religión”, en *Revista General de Derecho Canónico y de Derecho Eclesiástico del Estado*, nº14.

autoridad académica entre aquellas que el Ordinario diocesano proponga”, además en su segundo párrafo estipula que “en los Centros públicos de Educación Preescolar, de EGB y de Formación Profesional de primer grado, la designación, en la forma antes señalada, recaerá con preferencia en los Profesores de EGB que así lo soliciten”. Y “nadie estará obligado a impartir enseñanza religiosa”.

2.1.2.1 Carácter vinculante de la propuesta

La redacción de este artículo ha sido mantenida de manera similar en las sucesivas regulaciones³⁹, no obstante, tanto la OM de julio de 1980, referente al régimen de los profesores de Educación General Básica y Formación Profesional, como la de 1982⁴⁰ emplearon el término “nombrados” en vez de “designados”; además, eliminaron la palabra “entre”. Esto puede parecer que carece de importancia, sin embargo es la máxima representación, a nuestro parecer, del carácter vinculante de esa propuesta debido a que muestra que la actividad del centro se limita a nombrar aquellas personas que le diga el Ordinario. Este mismo matiz se observa en el artículo tercero del RD 696/2007⁴¹ al establecer como requisito exigible para impartir la enseñanza de religión “haber sido propuesto por la Autoridad de la Confesión (...) y la declaración de idoneidad (...) con carácter previo a su contratación”.

Ya de la redacción del AEAC, podemos inferir claramente que únicamente serán designadas aquellas personas que previamente proponga el Ordinario, por lo que esa propuesta tendrá carácter vinculante. Podemos esgrimir dos razones principalmente. La primera de ellas es, la propia obligatoriedad establecida en el Acuerdo, referente básico en esta materia; en ningún artículo se deja la más mínima posibilidad a que sea una elección del

³⁹ Art. 11 OM 1980 para el régimen de profesores en el nivel de Bachillerato; art. 3.3 OM 1980 para el régimen de profesores en los niveles de Primaria y EGB; cláusula 4 de la OM 1999; DA 2 de la LOGSE, DA 3 de la LOE.

⁴⁰ En el apartado primero de la cláusula undécima y cláusula tercera respectivamente.

⁴¹ 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 LO 2/2006. BOE núm.138 de 9 de junio de 2007. Sobre este texto, ver, entre otros, GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA, M.J (2007): “Incidencia del Real Decreto 696/2007 en la contratación laboral de los profesores de religión católica”, en *Relaciones Laborales*, II, pp.1047-1075; MARÍN CORREA, J.M., (2007): “Profesores de religión en centros de enseñanza públicos. (A propósito del RD 696/2007, de 1 de junio)”, en *Actualidad Laboral*, nº16, pp.1925-1930.

colegio autónoma a la de la Iglesia, es decir, no se prevé la posibilidad de que la Administración pueda elaborar su propia lista de candidatos. La segunda de las razones y explicación de la anterior es que, dada la aconfesionalidad del Estado, no puede ser este el que fije unos criterios de índole moral, pues ya hemos explicado anteriormente la exigencia de la separación y neutralidad; además parece coherente que si esos profesores se van a encargar de la enseñanza de un determinado credo, sea la confesión la que se asegure de que esa persona realmente está de acuerdo con sus creencias.

Cuestión distinta es que este sistema pueda parecer una facultad exacerbada de la Iglesia, ya que, de la propia definición de *propuesta* no se deduce que pueda llegar a ser vinculante. En nuestra opinión, tal vez sería más acertado que fuera un criterio orientador para la Administración en vez de una lista cerrada, bien previa o posteriormente. Previamente en el sentido de que fuese una lista de posibles candidatos que el centro docente acogiese o no; y posteriormente en el sentido de que la Administración tuviese una serie de candidatos sobre los que pidiese opinión a la Iglesia.

En opinión de Llamazares⁴² cabría plantearse el encuadre que este carácter vinculante tiene con el principio de igualdad. Partimos de esta sentencia, en la cual la profesora María del Carmen Galayo Macías, no fue renovada en su cargo de profesora de religión por mantener una relación afectiva con un hombre distinto a su marido. En su FJ 8 párr. 2 y FJ 9 párr. 3 rechaza la posibilidad de que la propuesta vulnere el principio de igualdad y no discriminación debido a que la designación está en manos de la Administración y posee una justificación objetiva, razonable, proporcionada y adecuada a los fines de cooperación y libertad religiosa colectiva. No obstante, dado que la designación depende de la propuesta en realidad la Administración está haciendo suya y dotando de eficacia civil una decisión de la Iglesia basada en criterios tales como la manifestación de fe o el comportamiento acorde a la moral católica⁴³.

⁴² LLAMAZARES FERNÁNDEZ, D. (2007): “Contratación laboral de los profesores de religión católica por la administración pública, (comentario a la STC 38/2007, de 15 de febrero)”, en *Revista Española de Derecho Constitucional*, Año nº27, núm. 80, pp.297-300.

⁴³ LLAMAZARES FERNÁNDEZ, D. (2007): “Contratación laboral de los profesores de religión católica...”, cit., p. 300. “En resumen, la designación es de competencia exclusiva de la autoridad académica, pero su presupuesto, la propuesta, puede contaminarla de su confesionalidad, ya que la designación implica asumir como correctas, desde la perspectiva del Estado laico o aconfesional y para la obtención de un puesto en la Administración pública, las motivaciones confesionales que fundamentan esa propuesta o esa falta de propuesta en su caso”.

La propuesta es un acto administrativo originariamente canónico, ahora bien, habría que plantearse cómo llega a tener efectos civiles. Siguiendo la línea de Llamazares⁴⁴ a las decisiones eclesiásticas, en este caso, la propuesta, se le puede reconocer efectos civiles mediante dos técnicas, la de *reconocimiento de efectos* y la de *presupuesto*. En cuanto al *reconocimiento de efectos*, implicaría la eficacia civil de los efectos canónicos independientemente de si cumplen los requisitos de validez civiles o solo los canónicos, lo cual entraría en contradicción con el principio de aconfesionalidad. Es por ello que se emplearía la técnica del *presupuesto*, la cual reconoce a la propuesta efectos civiles siempre que cumpla con los requisitos de validez exigidos por el ordenamiento estatal o al menos no contradiga el orden público.

Considera por tanto, el recientemente mencionado autor que “la propuesta o falta de propuesta es una decisión canónica (negocio jurídico canónico) que tiene eficacia civil como *conditio sine qua non* de la designación (negocio jurídico civil). La observancia o no de las normas canónicas en su adopción escapan a la posibilidad de control por los órganos jurisdiccionales estatales como consecuencia del principio de separación y, en principio, la causa o fundamento canónico de la decisión es civilmente irrelevante, mientras tenga eficacia meramente canónica, pero deberá ser verificada por el juez civil su conformidad con el Derecho estatal para que produzca efectos civiles y no provoque la nulidad de la propuesta o falta de propuesta”⁴⁵. Es aquí donde debemos detenernos; la comprobación de los requisitos canónicos es una decisión de la Iglesia, solamente ella, en base al principio de laicidad, puede establecer el contenido; y por tanto solo en base a motivos estricta y visiblemente religiosos pueden valorarse esos requisitos canónicos; no obstante si esa decisión es contraria a los derechos, libertades y principios establecidos en el derecho estatal, podría no reconocérsele efectos civiles.

Esta fue la conclusión y la doctrina asentada por la STC 38/2007, en lo que a nosotros interesa ahora, nos centramos únicamente en el FJ 7, donde se dice que es de la propia expresión «entre aquéllas que el Ordinario diocesano proponga para ejercer esta enseñanza» “de la que extrae el órgano judicial proponente su duda de constitucionalidad, al estimar que la exclusiva y vinculante potestad de propuesta atribuida al Ordinario diocesano determina la adopción de decisiones de contratación que a su vez se sustentan en

⁴⁴LLAMAZARES FERNÁNDEZ, D. (2007): “Contratación laboral de los profesores de religión católica...”, cit., pp.280-285.

⁴⁵ LLAMAZARES FERNÁNDEZ, D. (2007): “Contratación laboral de los profesores de religión católica...”, cit., pp.282 y 283.

criterios de idoneidad de índole religiosa y confesional, definidos por un ordenamiento distinto al estatal –el Derecho canónico–, que resultarían inatacables ante los órganos del Estado”. Se llega a la conclusión seguidamente de ese párrafo de que “no implica en modo alguno que tal designación no pueda ser objeto de control por los órganos judiciales del Estado, a fin de determinar su adecuación a la legalidad, como sucede con todos los actos discrecionales de cualquier autoridad cuando producen efectos en terceros”⁴⁶. Es más, es necesario que con la designación se alcance un equilibrio entre el respeto de los derechos fundamentales del profesor, un juicio eclesiástico de idoneidad motivado y basado en razones de religión⁴⁷.

Por último, una aclaración es que se dice que “nadie estará obligado a impartir enseñanza religiosa”, aspecto al cual se refirió de un modo más preciso el artículo 3.4 de la OM 1980 de Educación Preescolar y EGB. Este decía que “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”. Vemos aquí una síntesis de lo expuesto hasta ahora, ya que se deja claro la necesidad de que la Iglesia elija al profesorado de acuerdo a sus criterios (“siempre que posean las condiciones requeridas y la jerarquía eclesiástica no haya formulado reparo alguno al respecto”) y el carácter vinculante, porque aunque no se les obligue a prestar la docencia si no quieren, están obligados a poner

⁴⁶ Para una distinta perspectiva, LÓPEZ SIDRO, A., (2007): “Idoneidad del profesorado de religión...”; OTADUY, J. (2007) "Idoneidad de los profesores de religión. Una revisión necesaria y urgente. A propósito de la sentencia 38/2007, de 15 de febrero, del Tribunal Constitucional", en *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, nº. 14; ROCA FERNÁNDEZ, MJ. (2004): “La inconstitucionalidad del Acuerdo sobre Enseñanza y Asuntos Culturales y la idoneidad de los profesores de religión”, en *VV.AA. (J.M. Vázquez García-Peñuela ed.), “Los concordatos: pasado y futuro. Actas del simposio internacional de Derecho concordatario. Almería, 12-14 de noviembre de 2003”*, Ed. Comares, Granada, pp.535-545; RODRÍGUEZ BLANCO, M. (2008), "Breves consideraciones sobre la idoneidad de los profesores de religión en centros docentes públicos (A propósito de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, Sala de lo social, de 17 de julio de 2007)", en *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*”, nº 16.

⁴⁷ PEÑA GARCÍA, M^a VALVANUZ, (2018): *La libertad religiosa...*, cit., p.178.

solución a ese problema (“obligados a contribuir a que se dé solución adecuada dentro del Centro, tanto a esta enseñanza religiosa como a la atención de aquellos alumnos”).

2.1.2.2 Comprobación de requisitos canónicos y de requisitos civiles académicos

Antes de decir nada al respecto, debe aclararse que aquí nos referimos a la comprobación de los requisitos canónicos tenidos en cuenta para la designación, esto es, si la Administración a la hora de designar a los candidatos propuestos por el Ordinario, puede examinar y cuestionar los requisitos canónicos (DECA, DEI, *missio canónica*) en los cuales se basa esa propuesta. Y es que, en cuanto a la comprobación de requisitos canónicos, nos podríamos plantear quién podría entrar a evaluarlos; bien la Administración que es la que se encarga de designar y podría ser una de sus funciones; o bien la jerarquía eclesiástica, que es quien los estableció y la encargada de fijar los contenidos y velar por que esta enseñanza y formación sean impartidas adecuadamente. No cabe, que la Administración entre a valorar los criterios morales que la Iglesia emplea para proponer a los profesores, debido a los principios de neutralidad y separación; lo que sí que es válido en este punto es un control jurisdiccional negativo, es decir, en cualquier caso lo que sí que debe comprobarse es que la Administración designe a los candidatos propuestos por el Ordinario. Cuestión distinta es que un candidato no obtenga el beneplácito de la Iglesia, esto es, no obtenga esa *missio canonica*, en cuyo caso este individuo podría acudir a la protección del derecho canónico, ya que como hemos establecido los órganos jurisdiccionales del Estado⁴⁸ no pueden valorar la idoneidad religiosa de un profesor.

Materia más sencilla será la comprobación de los requisitos civiles académicos, ya que la Administración, al igual que con el resto de docentes, podrá comprobar que esas personas tienen las titulaciones exigidas. Esta comprobación será además una función de la Administración respecto de la cual la Iglesia nada tiene que decir. Los títulos a los que nos referimos son tal y como se determina en la cláusula cuarta del Convenio de 1999 “la titulación académica igual o equivalente a la exigida para el mismo nivel al correspondiente profesorado interino”. Para Educación Infantil y Primaria se exige la Licenciatura en Magisterio (art. 10 y 16 LO 1/1990⁴⁹) y para Educación Secundaria el título de Doctor,

⁴⁸ Sobre este aspecto, véase OTADUY GUERÍN, J, (2013): “La idoneidad de los profesores de religión católica y su desarrollo jurisprudencial en España”, *Estudios eclesiásticos*, vol.88, nº 347, pp.851 y 854 principalmente.

⁴⁹ Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo. BOE de 4 de octubre de 1990.

Ingeniero, Arquitecto, Licenciado o equivalente (DA Undécima 2 de la LO 1/1990). En la LO 2/2006 se establece de nuevo que los “requisitos de titulación establecidos” son el “título de Maestro o el título de Grado correspondiente”; para Secundaria el “título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto, o el título de Grado correspondiente u otros títulos equivalentes” y para la FP “titulación de Diplomado, Arquitecto Técnico, Ingeniero Técnico o el título de Grado correspondiente u otros títulos equivalentes” (DA novena LO 2/2006).

En conclusión, la Iglesia es quien define los requisitos necesarios que los profesores han de cumplir para obtener la DECA y la DEI, y ser así propuestos a la Administración, quien se encargará de la designación posterior de los mismos. Esa propuesta tendrá carácter vinculante puesto que es un requerimiento previo y necesario para esa selección y tendrá efectos civiles. Y por último, como a todo profesor, se les exige estar en posesión del título académico correspondiente, requisito imprescindible y única causa que puede llevar a la Administración a rechazar la propuesta.

2.2 Requisitos contractuales

Una vez que el profesor competente ha sido propuesto y designado, se procedería a la contratación del mismo. Es por ello que ahora conviene analizar qué tipo de vinculación contractual surge con la Administración, bien laboral o bien administrativa; cuáles son los requisitos exigidos para la contratación; y cuál es el contenido de este contrato.

2.2.1 Naturaleza jurídica del contrato

Desde los inicios de la regulación, especialmente del artículo III del AEAC, este punto se caracteriza por la indeterminación, ya que no se aclara hasta varios años después⁵⁰. Respecto al régimen de Bachillerato y Formación Profesional⁵¹ algunos autores, como A. Sepúlveda, siguiendo la línea de argumental de J. Ferreiro⁵², se inclinaba por el carácter administrativo de la relación y consideraban que seguían en régimen análogo al de los

⁵⁰ Para una evolución de la normativa sobre este punto, ver COMBALÍA SOLÍS, Z. (2013), *La contratación del profesorado de religión en la escuela pública*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, pp.35 ss.

⁵¹ Orden Ministerial de 16 de julio de 1980 sobre la Enseñanza de la Religión y Moral Católicas en Bachillerato y Formación Profesional, BOE núm. 173 de 19 de julio de 1980.

⁵² SEPÚLVEDA SÁNCHEZ, Alfredo, (2005): *Profesores de religión: aspectos históricos, jurídicos y laborales*, Ed Atelier, pp. 63-67 y FERREIRO GALGUERA, Juan, (2004): *Profesores de religión de la enseñanza pública y Constitución Española*, Ed. Atelier, Barcelona, pp.60-63 respectivamente.

profesores interinos durante la vigencia de un año escolar. En cuanto a los Profesores de Preescolar y Educación en estos momentos su situación era mucho más precaria, ya que en la OM de julio de 1980, en su apartado quinto dijo respecto del personal ajeno al centro que “el Ministerio de Educación no contraerá ninguna relación de servicios, sin perjuicio de lo que resulte en aplicación del artículo VII del acuerdo”. Por tanto se excluía claramente a este colectivo de cualquier tipo de relación contractual con el Ministerio de Educación, dejando sin embargo abierta la posibilidad de la remuneración por parte del Estado.

Con la publicación de la LOGSE, la naturaleza jurídica del contrato siguió sin especificarse, el Gobierno continuaba reticente a clasificarlos como “funcionarios”, es más lo rechazó expresamente en el RD 1467/1988 de 2 de diciembre⁵³.

Respecto a esta naturaleza, parte de la doctrina⁵⁴ entendió que existía una contradicción. La Ley de la Función Pública⁵⁵ podría ofrecer una interpretación a favor de la naturaleza laboral en su artículo 15 y en la Disposición Adicional IV. En dicho artículo permite a la Administración cubrir “puestos correspondientes a áreas de actividades que requieran conocimientos técnicos especializados cuando no existan Cuerpos o Escalas de funcionarios cuyos miembros tengan la preparación específica necesaria para su desempeño”; y en la Disposición IV se establece que la Administración no puede celebrar contratos administrativos de carácter temporal. Por tanto, en vistas de que los profesores de religión podrían encajar en el supuesto expresado en el artículo 15 y el carácter anual de la relación impediría contraer contratos administrativos; podría entenderse que la naturaleza del contrato fuese laboral.

De modo que el debate giró en torno a considerar este contrato de naturaleza bien laboral, o bien administrativa. En marzo de 1996 se produjo un nuevo cambio político, esta vez liderado por el Partido Popular, lo cual implicó una nueva orientación en las relaciones con la Iglesia Católica. En ese momento el foco de atención se centró por fin en aclarar la naturaleza jurídica del contrato y en afirmar el carácter laboral de los mismos, lo cual fue tarea principalmente de la jurisprudencia, tal y como expondremos ahora.

⁵³ BOE núm.294 de 8 de diciembre de 1988, por el cual se crean varias categorías de profesores Especiales de Institutos Técnicos de Enseñanzas Medias.

⁵⁴ FERREIRO GALGUERA, Juan, (2004): Profesores de religión..., cit., p.57.

⁵⁵ Ley 3/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública. BOE núm. 185, de 3 de agosto de 1984.

La declaración del carácter laboral del contrato supuso un gran avance en este ámbito, y fue debido a la jurisprudencia del Tribunal Supremo. Los argumentos que se esgrimían hasta este momento para sostener el carácter administrativo de este colectivo eran⁵⁶: primero, que el inicio de la actividad se debía a un acto plenamente administrativo (el nombramiento)⁵⁷; segundo, que se regulaban por las normas propias del personal de administración⁵⁸; y tercero, que quedaban excluidos del Estatuto de Trabajadores⁵⁹. Estos argumentos fueron rápidamente contestados en sentido contrario. En cuanto al nombramiento administrativo, este debía ser entendido como acto formal de afirmación de la propuesta eclesiástica, ya que no existía el concurso previo propio de esta modalidad⁶⁰. En cuanto a su consideración de personal de la administración, este no le era otorgado expresamente⁶¹. Finalmente, concurrían todos los requisitos exigidos para ser considerado una relación jurídica laboral según el artículo 1.1 ET⁶².

En base a estos argumentos en contra, el carácter laboral de los profesores de Enseñanza Secundaria fue afirmado en la STS de 19 de junio de 1996⁶³, que solicitaba una unificación de la doctrina en este ámbito. En este caso, la demandante Claudia fue profesora de Religión en un centro de FP desde 1986. El 8 de noviembre de 1993 recibió un escrito en el cual se le comunicaba que desde el 30 de septiembre de 1993 el Ordinario proclamaba su cese en el centro (no obstante, no constaba esa propuesta del Obispado).

⁵⁶ Al respecto, leer, PEÑA GARCÍA, M^a VALVANUZ, (2018): *La libertad religiosa y los profesores de religión, Un estudio desde el derecho del trabajo*, Ed. Laborum, pp.162 y163.

⁵⁷ STSJ Andalucía de 13 de enero de 1993. STSJ Murcia de 22 de octubre de 1992.

⁵⁸ STS de Navarra de 24 de mayo de 1995.

⁵⁹ Exclusión fundamentada en el artículo 1.3 del E.T “Se excluyen del ámbito regulado por esta ley: a) La relación de servicio de los funcionarios públicos, que se regirá por las correspondientes normas legales y reglamentarias, así como la del personal al servicio de las Administraciones Públicas y demás entes, organismos y entidades del sector público, cuando, al amparo de una ley, dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias”. Amparado por la STSJ Andalucía de 13 de julio de 1993 y STSJ de Navarra de 24 de mayo de 1995.

⁶⁰ STSJ Madrid de 30 de marzo de 1993.

⁶¹ STSJ Galicia de 30 de septiembre de 1993 y STSJ La Rioja de 17 de octubre de 1996.

⁶² Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.

⁶³ STS 5837/1996, de 19 de junio de 1996.

Esta actora tenía (como era especificado en el Acuerdo y en la OM 1982) un contrato de duración anual prorrogado automáticamente salvo declaración en contra. En primera instancia se declaró inexistencia de despido, por lo que se acudió en casación al TS. Los argumentos, que serían ya cosa juzgada para posteriores asuntos similares, utilizados para justificar este carácter laboral del contrato fueron expuestos en su FJ 4º. Estos eran, primero que la relación cumplía los requisitos del artículo 1 del ET y que no se encuadraba dentro de los supuestos excluidos del artículo 1.3. Así mismo, se dijo de nuevo que este contrato podría encuadrarse en el artículo 15.1 c) de la Ley 30/1984 de la Reforma de la Función Pública dados los conocimientos técnicos y preparación específica para ese trabajo⁶⁴. Y también que la Disposición Adicional IV prohibía los contratos temporales de carácter administrativo. Más argumentos dados que apuntaban en esta dirección fueron, que no se cumplían los principios de igualdad, mérito y capacidad propios de los procesos administrativos (art. 23 y 103 CE), tampoco formaban parte del elenco de supuestos de relaciones laborales de carácter especial del artículo 2.1 ET y que además existe una presunción de laboralidad a pesar de la falta de documentación, tal y como prevé el artículo 8 ET. Más aún, en este caso concreto se aclaró que el Juzgado de lo Social no era el competente para conocer el fondo de este asunto, de acuerdo al artículo 49.b) ET.

Queda ya aclarado definitivamente que la naturaleza jurídica del contrato de los Profesores de religión de la Enseñanza Secundaria con la Administración, es de carácter laboral, cuestión en la cual no volveremos a incidir⁶⁵. Además, esta fue el referente para la regulación posterior. La gran duda que surgió a raíz de esta declaración laboral, fue si las mismas conclusiones a las que se llegaron con la sentencia de 19 de abril de 1996 les eran aplicables a los profesores de Educación Primaria.

Finalmente, la extensión de la contratación laboral con la Administración a todos los profesores de Religión de los centros públicos que no fuesen funcionarios,

⁶⁴ Artículo 15.1c) de la Ley 30/1984 de la Reforma de la Función Pública: “con carácter general, los puestos de trabajo de la administración del estado y de sus organismos autónomos así como de las entidades gestoras y servicios comunes de la seguridad social, serán desempeñados por funcionarios públicos. Se exceptuarán de la regla anterior y podrán desempeñarse por personal laboral (...) los puesto correspondientes a áreas de actividades que requieran conocimientos técnicos especializaos cuando no existan Cuerpos o Escalas de funcionarios cuyos miembros tengan la preparación específica necesaria para su desempeño...”

⁶⁵ También, al respecto, PEÑA GARCÍA, M^a VALVANUZ, (2018): *La libertad religiosa...*, *cit.*, pp.164-165.

independientemente del nivel educativo en el que impartiesen clase y su inclusión en el régimen de la Seguridad Social, llegó con la Ley 50/1998⁶⁶ y el segundo párrafo añadido a la DA segunda de la LOGSE. “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”. En cuanto al carácter empleador de la Administración, más concretamente de la Administración Educativa correspondiente, se hace expreso en la cláusula quinta del Convenio de 1999. Existió un intenso debate acerca de quién era la “Administración Educativa correspondiente” entendiéndose esta como la Estatal o la Autonómica. Al final, la jurisprudencia⁶⁷ entendió que la transferencia genérica de la competencia de la educación del Estado a las CCAA, no englobaba la enseñanza de la Religión y por tanto debía producirse un concreto traspaso de los medios y servicios del profesorado de religión a la CCAA, mientras seguiría en manos del Ministerio de Educación y Cultura. Independientemente de la consideración que se pueda tener al respecto, la importancia de este convenio es que formaliza el régimen jurídico de este colectivo, abordando tanto los aspectos jurídicos como los económicos, y extendiéndolo a todos los niveles educativos. Hasta este momento, y dependiendo principalmente de la coyuntura económica, se disponían únicamente regulaciones de algunos ámbitos de la naturaleza de la relación.

La DA tercera de la LOE de nuevo proclama el carácter empleador de la Administración, lo cual fue fruto de un gran debate político que finalmente acabó con el acuerdo de PNV y el PSOE, puesto que en el Anteproyecto consideraban que, en cumplimiento del principio de laicidad, la Iglesia debería ser la empleadora y la Administración únicamente encargarse del pago delegado de sus salarios. Esto suscitó una fuerte oposición por parte de sindicatos y agrupaciones profesionales, ya que consideraban esa solución una dejación de protección estatal y un menor privilegio; y por esta presión social no triunfó este modelo, que como tendremos ocasión de referirnos, tal vez sea el más adecuado dadas las facultades de la Iglesia en la relación contractual.

⁶⁶ Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, BOE núm. 313 de 31 de diciembre, la cual incluyó en su artículo 93, un párrafo a la Disposición Adicional segunda de la LO 1/1990

⁶⁷ Numerosa jurisprudencia en CARDENAL CARRO, Miguel, (2008): *El contrato de Trabajo de Profesores de los Profesores de Religión*, Ed Aranzadi, Pamplona, pp. 126-132.

En cuanto al análisis doctrinal y jurisprudencial de la naturaleza jurídica del contrato, queda claro en esta ley que se trata de una relación laboral, en vistas de que los profesores de religión se encuadran dentro del artículo 1.1 ET y la presunción de laboralidad expuesta en el artículo 8 ET (la cual además no solo se extrae de lo pactado entre las partes, sino también de lo que las partes hagan⁶⁸). Una precisión que debe añadirse es que no podría considerarse bajo ningún supuesto que este grupo lo conforman funcionarios, ya que no acceden a la plaza por los criterios de mérito y capacidad, además de que sería incompatible con el principio de aconfesionalidad. Este tema fue resuelto y la doctrina y jurisprudencia⁶⁹ unificada.

La manifestación definitiva de este carácter laboral la encontramos en la DA tercera de la LOE, cuando aparece expresamente como fuente reguladora el Estatuto de Trabajadores. Concretamente, la regulación de su régimen laboral se regirá por “el ET, las respectivas Administraciones competentes así como con la participación de los representantes del profesorado”. Ahora bien, varias son las precisiones que se pueden hacer al respecto. Para empezar, remitir al ET implicaría afirmar que la relación laboral de este colectivo es ordinaria, habida cuenta de que no lo es debido a las excepciones que se producen en su propuesta, remoción y su carácter anual; y que además son acordadas por una norma con carácter de Tratado internacional. Es más, las disposiciones que regulan el contrato de trabajo a tiempo parcial (art 12 ET) no se pueden aplicar a las jornadas de tiempo parcial aplicadas para este colectivo “en función de las necesidades del centro”.

Otra precisión a hacer es que la “participación de los representantes del profesorado” es un término ambiguo que bien podía ser interpretada como una necesidad de ulteriores pactos, trámites de audiencia, negociación colectiva u otros. Además, tampoco supone una gran innovación, ya que con anterioridad, a este grupo se le aplicaba jurisprudencialmente el ET⁷⁰, así como algunas de las causas de extinción ahí previstas⁷¹.

⁶⁸ CUBILLAS RECIO, L.M, (1997): *Enseñanza confesional y cultura religiosa. Estudio jurisprudencial*, Secretariado de publicaciones e Intercambio científico. Universidad de Valladolid, pp.133-134, 136.

⁶⁹ SSTS 19 de junio de 1996 y de 30 abril de 1997; 27 de abril, de 3 de mayo, de 5 de mayo de 2000 entre otras.

⁷⁰ Los artículos 1.1 y 8 ET en la STS 30 abril 1996, siguiendo a la SSTS 19 junio 1996.

⁷¹ Artículo 49.1c) 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 “Por expiración del tiempo convenido”.

No obstante, es cierto que esta adición supone una muestra del carácter complejo de la relación⁷².

De manera que la naturaleza jurídica del contrato de la Administración con los profesores de religión, independientemente del nivel en el que impartan su docencia, será laboral. La importancia de ello deriva en que el no reconocimiento de esta laboralidad suponía la sustracción al profesor de los derechos reconocidos en el ET respecto a la estabilidad laboral, las causas de suspensión, modificación y extinción del contrato laboral, retribuciones, régimen de vacaciones y jornada laboral, o el acogimiento al Régimen General de la Seguridad Social.

No obstante, habría que plantearse la constitucionalidad de esta naturaleza laboral. A raíz de la ya mencionada STC 38/2007, Llamazares⁷³ aprovecha para analizar el encaje jurídico que este sistema puede tener. En el FJ 8, párr. 2 se dice que este modelo, el cual no es el único posible, cumple con el mandato de cooperación y asegura la "máxima equiparación del estatuto jurídico y económico de los profesores de religión con respecto al resto de los profesores, sin perjuicio de sus singularidades específicas", sin embargo no satisface plenamente esos objetivos. El problema estriba en que estos trabajadores ejercen competencias públicas (profesores de un colegio público), actuando por cuenta del Estado (que es quien contrata y remunera) pero bajo la dirección de la Iglesia (propone, cesa y organiza)⁷⁴. Realizan por tanto, de manera simultánea, actividades públicas y religiosas, lo que lleva a una clara confusión de sujetos, funciones y fines, máxime en el caso de profesores de EGB que son funcionarios que expresamente declaran su voluntad de impartir esa enseñanza y son aprobados por el Ordinario diocesano, y en el nivel, que

⁷² PEÑA GARCÍA, M^a VALVANUZ, (2018): *La libertad religiosa y los profesores de religión, Un estudio desde el derecho del trabajo*, Ed. Laborum, p.160.

⁷³ LLAMAZARES FERNÁNDEZ, D. (2007): "Contratación laboral de los profesores de religión católica por la administración pública, (comentario a la STC 38/2007, de 15 de febrero)", en *Revista Española de Derecho Constitucional*, Año nº27, núm. 80, pp.267-307; CUBILLAS RECIO, L.M, (2010): "Confesionalidad y relación del profesor de religión católica en los centros públicos - Derecho español-", en *M. Blanco, B. Castillo, J.-A. Fuentes, M. Sánchez Lasberas (coords.), Escritos de Derecho Eclesiástico y Derecho Canónico en honor al Profesor Juan Fornés. Ius et iura*, Ed. Comares, Granada, pp.285-315.

⁷⁴ Salvo, en cuanto a esta última actividad, lo que se dirá al respecto del destino de los profesores, cuya competencia ha terminado atribuyéndosela, en parte, la Administración académica.

actualmente, se corresponda con aquel nivel de EGB a que se refiere el Acuerdo (párr.2 art III AEAC).

Óscar Celador⁷⁵ matiza también este carácter laboral, en el mismo sentido en el que nos hemos referido anteriormente, diciendo que se trataría más bien de una relación laboral atípica, tal y como ya había mostrado el TSJ de Galicia en la sentencia de 27 de abril de 1992⁷⁶. Esta nota de *atipicidad* derivaría de la confesionalidad de la materia, el procedimiento de selección y control y su enseñanza dentro de un centro público. Por ello, y asumiendo los argumentos ya expuestos a favor del carácter laboral, el contratante debería ser la autoridad eclesiástica (tal y como de hecho se posicionó el recién mencionado TSJ Galicia en su FJ 2) ya que es ella la encargada de la designación y el cese, y en última instancia del pago de sueldos. A las dificultades ya mencionadas por Llamazares en cuanto al régimen laboral normal, se añadiría también que la contratación del personal laboral no permanente solo es posible para la realización de los trabajos que no puedan ser atendidos por el personal fijo y acorde a los principios de mérito y capacidad, principios que este colectivo no cumple.

Por tanto, en aras de dotar de una mayor protección y estabilidad a este colectivo, además de los argumentos normativos expuestos, se considera que la relación es laboral. No obstante, este carácter laboral ha de ser entendido como atípico dadas las peculiares características de la relación. El principal problema es que este modelo, como expone incluso la jurisprudencia, no es el único posible y por ende puede que tampoco el más adecuado. A nuestro parecer, choca contra la laicidad del Estado que un trabajador al servicio público imparta una asignatura confesional en base a los criterios y contenidos de la jerarquía eclesiástica; además de que acceda a ese puesto sin seguir los mismos criterios que el resto de sus compañeros, pero quedando equiparados a esos profesores interinos. Choca aún más que tenga que ser la Administración la empleadora, puesto que su tarea prácticamente se reduce a confirmar aquello que el Ordinario le dice. Puede que lo más

⁷⁵ CELADOR ANGÓN O., (2000): “Sobre límites y compromisos estatales en la relación del profesor de religión-nivel educativo primario de las escuelas públicas-“, en Estudios en homenaje al profesor Martínez Valls, Vol. 1, pp. 123-125.

⁷⁶ STSJ de Galicia 745/1992, de 27 de abril. Relación laboral atípica y posibilidad de que la Iglesia fuera la empleadora de los profesores de religión. Del mismo modo, LLAMAZARES FERNÁNDEZ, D., (1997): *Derecho de la Libertad de Conciencia. Libertad de Conciencia y Laicidad*, Civitas, Madrid, pp. 260-261.

correcto hubiese sido optar por otro modelo, en el que además fuese la Iglesia la empleadora.

2.2.2 Requisitos necesarios para ser contratado como profesor de religión

Dado que la relación es laboral, podemos acudir al Estatuto de Trabajadores, aprobado por el RD 1/1995⁷⁷, para comprobar los requisitos generales necesarios para contratar. Estos aparecen recogidos en su artículo 7, y son: tener plena capacidad de obrar conforme al Código civil, y para el caso de los extranjeros, lo dispuesto en la legislación específica.

Más detalladamente aparecen recogidos en el artículo 3.2 del RD 696/2007, siendo estos “ser español o nacional de alguno de los Estados Miembros de la Unión Europea o nacional de algún Estado al que en virtud de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España sea de aplicación la libre circulación de trabajadores”, “tener cumplidos 16 años de edad ” y no haber alcanzado la edad de jubilación forzosa⁷⁸, “no padecer enfermedad ni estar afectado por limitación física o psíquica incompatible con el desempeño de las correspondientes funciones” y “no haber sido separado, mediante expediente disciplinario, del servicio de cualquier Administración Pública, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de sus funciones”. Se incluye también a los extranjeros que puedan “acreditar igualmente no estar sometidos a sanción disciplinaria o condena penal que impida en su Estado de origen el desempeño de sus funciones”. Todos ellos comprobables por la Administración. Esta redacción resultó muy conflictiva debido a la reserva de ley existente en la materia y a su introducción mediante reglamento, ya que nada se decía al respecto en normas anteriores, concretamente en la LO 2/2006.

2.2.3 Contenido del contrato

Si acudimos a los AEAC, el contenido de este contrato se refería al menos a la duración (pár. Primero del art. III “para cada año escolar, sean designadas”) y al régimen

⁷⁷ 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. BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

⁷⁸ En cuanto a esta edad, anteriormente era de 18, sin embargo queda rebajada a 16 años por la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público; y por el vigente Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, artículo 56 en ambos casos. El criterio de la edad de jubilación forzosa también aparece aquí estipulado.

económico (art VIII “la situación económica (...) se concertará entre la Administración Central y la CEE”). Más adelante, a ello también se refirió la Ley 50/1998 al decir que la contratación se hará con “una duración determinada (...) a tiempo completo o parcial y (...) percibirán las retribuciones que correspondan”. Finalmente, la DA tercera de la LO 2/2006 amplió este aspecto al referirse también al destino, a la determinación de la jornada en base a las “necesidades de los centros” y las retribuciones. Además, dado que la relación es laboral y el ET una fuente legislativa, este contenido queda expresamente detallado en el Capítulo II del Estatuto siendo este: la duración, derechos y deberes, clasificación profesional y promoción en el trabajo, salarios y tiempo de trabajo. Los aspectos mínimos aparecen también regulados en el artículo 5.2 del RD 696/2007: identificación de las partes, objeto, lugar de trabajo, retribución, duración y/o renovación, jornada y otros aspectos esenciales de la legislación laboral.

2.2.3.1 El destino del profesor

El destino del profesor se fijaba en función del número de alumnos que voluntariamente decidiesen cursar esta asignatura, siendo así agrupados en clases de 40 alumnos aproximadamente (art. Octavo OM 1980 para Bachillerato y FP), y por decisión del Ordinario. No obstante, no se decía nada en el Acuerdo acerca de los criterios que se seguirían para el destino de los profesores. El resto de docentes accedían en base a criterios de igualdad, mérito y capacidad; y aunque ese carácter laboral (el cual lleva implícito esos criterios) se reconoce en 1996, se seguirá sin regular expresamente nada al respecto hasta la entrada en vigor de la LOE en el año 2006.

La mención más expresa referida al destino o a la dedicación de este profesorado, aparece en los artículos quinto, sexto y séptimo de la OM 1982. En estos se decía que “no vendrá obligado a asumir dedicación exclusiva” y que no “existirá incompatibilidad académica para la enseñanza de la Religión y Moral Católica y la enseñanza disciplinas por el mismo Profesor”; además “podrán asimismo compartir su horario entre diversos Centros de la misma localidad hasta alcanzar el régimen de dedicación correspondiente a su contrato”. Por tanto, se permitía el destino del mismo profesor de Religión en varios centros docentes, sin hacer todavía referencia a las condiciones en base a las cuales impartirían clase en un centro u otro.

La gran novedad al respecto, aparece con la LO 2/2006, en la cual se hace por primera vez, referencia a los criterios objetivos de igualdad, mérito y capacidad. No obstante, no debemos confundirlo con los principios recogidos en los artículos 23.2 CE y 103.3 CE, ya que no se aplicarán estos criterios para la selección del profesorado; la

selección del mismo sigue en manos de la Jerarquía eclesiástica y en base a criterios totalmente distintos. Estos criterios se emplearán para definir el destino laboral de los profesores. Con esto lo que se pretendía era acabar con el *especial vía Crucis de los profesores de religión*⁷⁹, los cuales eran desplazados del territorio de una Diócesis a otro en función del parecer de la Iglesia; y limitar en cierto modo sus facultades (las de la Iglesia) en detrimento de las del empleador (Administración). Una de las preguntas que pueden surgir al respecto es porqué la Administración como empleadora y en el marco de una relación de carácter laboral no se había encargado antes de ello. Autores como M. Cardenal Carro o A. Sepúlveda⁸⁰ entenderán que esto se debió a una “dejación de funciones” por su parte, permitiendo actuaciones que no debieron darse. A tenor del artículo III del AEAC, la designación corresponde a la autoridad académica mientras que la propuesta al Ordinario, por lo que podría haberse interpretado que tras la propuesta las demás decisiones correspondiesen a la autoridad académica. Por último, y al respecto de estos criterios objetivos, a pesar de la pretensión de los sindicatos, esto no se tradujo en la creación de Bolsas de Trabajo para profesores de religión puesto que eso implicaría la injerencia de Sindicatos y la posibilidad de pérdida de parte de las prerrogativas concedidas a la Iglesia.

Además el RD 696/2007, especifica que para la elección de destino también se valorarían: “la experiencia docente como profesor de religión, de manera preferente en centros públicos y en el mismo nivel educativo de la plaza a la que se opta”, “las titulaciones académicas, de modo preferente las más afines, por su contenido, a la enseñanza de religión, “los cursos de formación y perfeccionamiento realizados que estén relacionados con la didáctica, la organización escolar o análogos, de modo preferente, los más afines por su contenido a la enseñanza de religión”. Respecto a esta experiencia y valoración de méritos, existió un debate acerca de si era posible tenerlos en cuenta. Por un lado, el argumento a favor⁸¹ sería que, dado que profesores de religión se equiparan al resto

⁷⁹ BIDÓN y VIL DE QUIÑONES, (2003): “El particular Vía Crucis de los profesores de Religión”, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm.2.

⁸⁰ CARDENAL CARRO, Miguel, (2008): *El contrato de Trabajo de Profesores de los Profesores de Religión*, Ed Aranzadi, Pamplona, p.222; y SEPÚLVEDA SÁNCHEZ, Alfredo, (2005): *Profesores de religión: aspectos históricos, jurídicos y laborales*, Ed Atelier, p.59.

⁸¹ En este sentido se han manifestado las SSTSJ de Extremadura 5037/2012, de 6 de marzo; 133124/2010, de 18 de febrero; y 214960/2010, de 1 de marzo.

de profesores interinos y a estos se les tiene en cuenta la experiencia, vulneraría el principio de igualdad no hacerlo. Por otro lado, el argumento en contra sería que, dado que no han accedido al puesto de trabajo conforme a los requisitos de la función pública, no debería valorarse esta experiencia. En nuestra opinión, a pesar de que impartan una asignatura confesional, no dejan de ser docentes de un centro escolar, por lo que es innegable la experiencia que van adquiriendo, la cual podría tenerse en cuenta como criterio objetivo a la hora de elegir el destino o la jornada laboral. Además sí que podría llegar a vulnerar el principio de igualdad, ya que se les equipara a los profesores interinos.

La valoración de la capacidad, méritos y experiencia supone un avance para la estabilidad del profesorado e implica principalmente que la Administración (a la cual no le queda bajo esta normativa otra opción más que ser la empleadora) se haga cargo de este colectivo y que además se empleen criterios objetivos para la elección del destino.

Otra modificación y relacionado con la anterior, será en lo relativo a tiempo completo o a tiempo parcial según lo que requieran las necesidades de los centros. Que cada destino lleve aparejada una jornada laboral, determinada por los criterios de igualdad, mérito y capacidad del docente, puede derivar en unas consecuencias negativas para estos profesores. Una de ellas es que si un profesor mejor puntuado elige un destino que por necesidades del centro termina ofreciendo una jornada a tiempo parcial, puede ver que otro de sus compañeros, con una puntuación más baja, por razones de necesidad y suerte termine en un centro con una jornada a tiempo completo. Otra de las consecuencias, es que desaparece esa flexibilidad otorgada por la OM 1982, por la cual podían conjugar su actividad en un centro con la de otro (ahora sin embargo solo se podrá estar en un destino). Pero no todo es negativo, ya que este colectivo logrará una cierta estabilidad. Si está bien puntuado y el contrato se “renueva automáticamente” a no ser que por “razones ajustadas a derecho” eso no sea lo más conveniente, podrá quedarse en su centro docente, aunque eso sí, siempre condicionado a las “necesidades del centro” que determinarán cierta arbitrariedad en cuanto a la jornada laboral. Se da como sostiene Cardenal Carro “una situación similar a la del interno por vacante”⁸².

Un aspecto a concretar es qué se entiende por las “necesidades del centro”, lo cual tampoco tiene mayor complejidad. Se refiere a la reducción de alumnos que no quieren cursar de manera optativa esta asignatura, reduciendo las horas lectivas de la misma (jornada parcial) o bien incluso eliminándola. El problema que surge es qué pasará con esos

⁸² CARDENAL CARRO, Miguel, *El contrato de Trabajo de Profesores...*, cit., p.247.

profesores cuya jornada se vea reducida o incluso eliminada, puesto que podrá ser una manera de enmascarar un despido (art. 51 y 52 ET)⁸³. Además, cabe resaltar en este punto que, la Administración acaba con esa dejación de funciones a la que también hicimos mención antes, ya que asume la responsabilidad de ajustar las modificaciones que se produzcan en la duración y jornada por razones de planificación educativa, es más, serán modificaciones cuya posibilidad vendría además prevenida en el contrato. Una característica al respecto es que dada la naturaleza *objetivamente especial de la relación* se puede aplicar este criterio de necesidades del centro en vez del sustentado en el artículo 41 ET para la reducción de la jornada laboral⁸⁴.

Relacionado con este aspecto, podríamos cuestionarnos si es posible aplicar a este colectivo las reglas de promoción pensadas para el resto de trabajadores con una relación laboral. Algunos tribunales, como el TSJ de Madrid en mayo de 2002⁸⁵, consideraron que sí que se les debía de aplicar, ya que no existía ninguna justificación real, objetiva y suficiente para no hacerlo, lo cual vulneraría los preceptos 14 CE y 12 ET. A esto respondió el TS en octubre de 2003⁸⁶ en sentido negativo, debido al atípico régimen laboral que rodea a este profesorado, lo cual cumpliría esos parámetros de justificación.

2.2.3.2 *El carácter indefinido*

Este tema ha sido uno de los puntos centrales del debate, ya que el referente es el artículo III del AEAC, en el que únicamente se dice que la enseñanza religiosa será

⁸³ Algunas CCAA decidieron establecer sistemas que facilitasen esta problemática, ejemplo de ello fueron: el País Vasco con su Convenio Colectivo para el Personal laboral de Religión dependiente del Dpto. de Educación, Universidades e Investigación, en el cual se dividía a este personal en “estable” y “no estable”. Aragón, en la Orden de 26/06/08, también estableció sus propios criterios de baremación, siendo el preferente la antigüedad y subsidiariamente los méritos. Murcia, en la Orden 07/05/08, declaró que los profesores que ya impartiesen clase estarían siempre por delante de aquellos que se integrasen para la elección del destino. La Rioja en su Orden de 18/07/08, también aboga por dar preferencia a aquellos docentes que ya estuviesen impartiendo clases y en caso de que desaparezca su jornada laboral pudiese rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días (art. 41.3 y 53 ET).

⁸⁴ CAPARRÓS SOLER, M^a Del Carmen (2015): “El alcance de la revocación ajustada a derecho de la idoneidad de los profesores de religión católica prevista en el RD 696/2007”, en *Revista general de derecho canónico y derecho eclesiástico del estado*, 39,p.10.

⁸⁵ TSJ de Madrid 2044/2002, de 20 mayo.

⁸⁶ STS 8721/2003, de 28 octubre.

impartida por las personas propuestas “para cada año escolar”, lo cual no aclara la cuestión, puesto que de esa afirmación puede entenderse que cada curso se mantenga a los mismos profesores, convirtiéndose esta relación en una indefinida, o que cada año deban renovarse.

El primer intento por esclarecer este tema vino con la OM de 1982, la cual, en su artículo tercero decía que el “nombramiento tendrá carácter anual y se renovará automáticamente, salvo propuesta en contra del mencionado Ordinario efectuada antes del comienzo de cada curso, o salvo que la Administración, por graves razones académicas y de disciplina, considere necesaria la cancelación del nombramiento previa audiencia de la autoridad eclesiástica que hizo la propuesta”. Por un lado, se trataba de dotar de una cierta estabilidad a este profesorado, ya que al no producirse una manifestación expresa en contra, podría considerarse este contrato como indefinido. Y por otro lado, se mantenía el poder de la Jerarquía eclesiástica de censurar a los profesores, en la línea del artículo undécimo de la OM 1980.

Con la Ley 50/1998, se aclaró en cuanto a la duración, que esta sería “determinada y coincidente con el curso escolar, a tiempo completo o parcial”. Este aspecto fue desarrollado en el Convenio de 1999, el cual en su cláusula 5 declaraba el “régimen de contratación laboral, de duración determinada y coincidente con el curso o año escolar, a tiempo completo o parcial”. Aunque esto supone un gran avance, no faltará jurisprudencia referida a este ámbito temporal de la relación, ya que en palabras del TS cuando se conciertan sucesivos contratos temporales de forma legal “no cabe exigir de modo unilateral en el último de ellos, el respeto de los derechos que se disfrutaban durante la vigencia de los anteriores⁸⁷”.

Dada la inexactitud referida al tema, tres han sido las posturas que se han barajado: que el contrato es indefinido, de carácter especial o temporal.

En cuanto a la idea de que se trata de contrato indefinido, los argumentos que se daban para defender esta postura eran que los contratos laborales tienden a la estabilidad y que la contratación temporal solo se aplica en los supuestos determinados en el artículo 15 del ET. Además, dentro de esta categoría de contrato indefinido, cabían tres interpretaciones. La primera de ellas era que se trataba de un contrato indefinido sometido a una condición resolutoria. Esta condición era la decisión expresa de no renovación del Obispo; sin embargo esta postura no se encuadraba con la Ley de 1998 ni con el Convenio, en la cual se afirmaba expresamente “la duración determinada y coincidente con el año

⁸⁷ SSTs 9 abril 2003, 3 diciembre 2003 y 25 noviembre 2004.

escolar”. La segunda interpretación, era considerar a los profesores de religión como personal “fijo de plantilla”. Esta idea surgió a raíz de la sentencia de 15 de junio de 1998⁸⁸ en la cual se confirmó la doctrina del TS ya seguida desde 1996 en la cual se afirmaba que, este colectivo al no haber accedido mediante los principios de capacidad y mérito no se le podía otorgar esa característica de personal fijo. La tercera variante era, considerar este contrato como fijo discontinuo (art. 12.3 y 15.8 ET) ya que se realiza la misma prestación en años sucesivos con carácter ininterrumpido (todo el curso escolar). La principal crítica a esta variante radica en que las interrupciones que se producen implican también la paralización del trabajo y la retribución. En este caso habría que equiparar periodo de interrupción con las vacaciones, solución rechazada por el TSJ⁸⁹, y además en este periodo los profesores continúan recibiendo retribuciones salariales. Una última puntualización a este carácter indefinido es la realizada por M. Rodríguez Blanco⁹⁰ al decir que si el contrato es indefinido no tendría sentido hablar de renovación automática. Frente a esto J. Ferreiro Galguera⁹¹ responde diciendo que esa “renovación automática” es una terminología empleada por la Orden de 1982 y que el contrato indefinido no exige esa renovación, sino que se refiere más bien a la decisión explícita del Obispo de no mantener la relación laboral.

La segunda postura es la que considera que se trata de una relación de carácter temporal pero de naturaleza especial. Por un lado, podría encuadrarse dentro de los contratos de naturaleza temporal si se considera la redacción del artículo 15.1 ET como un *numerus apertus*; y por otro lado, tendría carácter especial basándonos en el artículo 2.1l) ET, si se entiende que es “expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una ley”. Esta Ley serían tanto los Acuerdos de 1979 como los Convenios que las desarrollan; sin embargo como opina J. Ferreiro Galguera⁹² este carácter especial debe ser expresamente declarado en una norma con rango de ley, y aunque los Acuerdos tengan rango de ley en ningún punto dicen expresamente que se trate de una relación de carácter

⁸⁸STS 234/1998, de 20 de enero. Recurso de casación para la unificación de la doctrina en cuanto a la definición de personal fijo de plantilla de la Administración.

⁸⁹ STSJ de Canarias de 27 de marzo del año 2000.

⁹⁰ RODRÍGUEZ BLANCO, Miguel, (2001): *El régimen jurídico de los profesores de religión en centros docentes públicos*, pp.521.

⁹¹ FERREIRO GALGUERA, Juan, (2004): *Profesores de religión de la enseñanza pública y Constitución Española*, Ed. Atelier, Barcelona, p.97.

⁹² *Ibíd.* 107 y 108.

especial. Para algunos autores como M. Rodríguez Blanco⁹³ esa característica de especialidad está implícita en el artículo III del Acuerdo y otros van oscilando, como Otaduy⁹⁴.

Finalmente, la tercera postura es considerar el contrato de los profesores de religión como temporal. En un primer momento se trató de encuadrar esta temporalidad bajo el supuesto de contrato de obras y servicios del artículo 15.1a), sin embargo no se dan los requisitos fundamentales, siendo estos que la actividad tenga autonomía o sustantividad propia dentro de la empresa y que aunque sea limitada en el tiempo tenga una duración incierta. Basándonos en la STS de 26 de octubre de 1999⁹⁵, y más concretamente en su FJ número 3, la asignatura de religión no es autónoma ni ajena a la actividad del centro educativo ya que es una asignatura de oferta obligatoria para el mismo; y tampoco es incierta ya que se referirá al año escolar, por lo que no puede encuadrarse bajo el supuesto de contrato de obras y servicios. La proclamación del carácter temporal del contrato se produjo con las SSTS de 5 de junio y 7 de julio del año 2000; y 9 de julio del año 2003⁹⁶.

La línea argumentativa para mantener este carácter temporal fue expuesta en la STS de 5 de junio del año 2000 y seguida por el resto. En este caso, un colectivo de diez profesores de religión solicitó que se reconociese la relación laboral como indefinida, recibiese trienios de antigüedad y complementos de productividad. El TS rechazó dichas pretensiones alegando que la relación era temporal a tenor del artículo III del Acuerdo de 1979, 3 OM 1982, Ley 50/1998, OM 1999; además si se consideraba el artículo 15 como un listado abierto, esa relación podría incluirse dentro de los supuestos de relación laboral temporal. También, en dicha sentencia apuntó el carácter “objetivamente especial” de la relación, no entendiéndose con esto la “relación laboral especial” del artículo 2.1 ET por los motivos que anteriormente se explicaron. Esta objetiva especialidad únicamente se refiere a las peculiaridades propias de este tipo de contratos y a su fuente de legitimación⁹⁷. Por tanto, el TS rechazó la pretensión de que fuese un contrato de carácter indefinido y que por

⁹³ RODRÍGUEZ BLANCO, Miguel, (2001): *El régimen jurídico...*, cit., p.523.

⁹⁴ DE OTADUY, J. (1993): *Régimen jurídico español del trabajo de eclesiásticos...*, cit., pp.170-172 lo califica como de una relación laboral común; mientras que en *Relación laboral y dependencia canónica de los profesores de religión*, como una relación especial.

⁹⁵ STS 818/1999 de 26 de octubre. Recurso para la unificación de la doctrina en cuanto a los contratos por obra o servicio.

⁹⁶ STS 4650/2000, STS 7184/2000, STS 1945/2002.

⁹⁷ STS 5 de junio del año 2000, FJ 2º.

ello recibiesen complementos de antigüedad, sin que ello supusiese una violación al principio de igualdad del artículo 14 CE. En este caso se admite un trato jurídico diferenciado dada la especialidad de la relación: la propuesta, nombramiento, cese, supervisión por parte de la Iglesia, etc.

No obstante, esta temporalidad duraría poco, ya que la última referencia a la duración del contrato hecha en el artículo 4 del RD 696/2007, determina definitivamente que se trata de una relación por tiempo indefinido salvo que sea un caso de sustitución. Una implicación directa de esto es que al ser la relación anual bastaba con omitir la inclusión de un profesor de religión de la lista de candidatos para el año siguiente, siendo ahora necesaria una revocación expresa que sería el equivalente a un despido⁹⁸. De nuevo que la jornada sea a tiempo completo o parcial dependerá de las necesidades del centro y las modificaciones que surjan atenderán a la planificación educativa. Esta además contradice lo establecido en la DA tercera de la LOE, donde se dice que la propuesta se “renovará automáticamente cada año”. Dentro de este carácter indefinido, a nuestro entender, podríamos hablar de la primera variante analizada, esto es, contrato indefinido sometido a la condición resolutoria, que sería la decisión del Ordinario de pérdida de idoneidad o el expediente académico, en este caso siempre “ajustado a derecho”.

De manera que queda finalmente determinado que se tratará de una relación de carácter indefinido, en base a la interpretación de la Directiva comunitaria 1999/70/CE del Consejo⁹⁹ que es en la que se apoya este RD. Esto contraviene lo dicho en la DA tercera de la LOE, lo cual también es llamativo debido a esa reserva de ley de la que habíamos hablado anteriormente, máxime cuando en este caso contravendría un acuerdo con carácter de Tratado Internacional, ya que el propio Acuerdo en su artículo III se refiere a “cada año escolar”, manifestando por tanto la temporalidad de la relación. Vemos así la evidente contradicción del RD 696/2007 tanto con lo dispuesto por la LOE 2/2006 como por los Acuerdos. Esto podría justificarse en la vaga redacción del AEAC, los intentos de dotar de una mayor estabilidad a este colectivo, expresados también por el acceso al destino; o en

⁹⁸ Más extensamente en CAPARRÓS SOLER, M^a Del Carmen (2015): “El alcance de la revocación ajustada a derecho de la idoneidad de los profesores de religión católica prevista en el RD 696/2007”, en *Revista general de derecho canónico y derecho eclesial del estado*, 39, pp.11-13.

⁹⁹ Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada. DOCE núm. 175, de 10 de julio de 1999.

aras de la igualdad con respecto a los profesores interinos, a quienes se equiparan y quienes tienen esta modalidad de contrato. Aunque por más que tratemos de justificar la causa que llevó a esta determinación, lo cierto es que el RD contravino todo lo regulado anteriormente¹⁰⁰. A pesar de ello, no debemos olvidar que se trata al fin y al cabo de docentes en un centro público, y equiparándolo al resto de asignaturas elementales, es lógico que se trate de mantener al mismo profesor durante un periodo indefinido de tiempo, pues sería un caos que cada año los profesores de un centro escolar fueran variando, así como un trabajo burocrático perpetuo.

2.2.3.3 *La retribución*

El referente en esta materia, será a lo largo del todo el trabajo el artículo VII del AEAC, en el cual se determina el régimen económico. Literalmente dice 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 sea de aplicación a partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo”. En este caso, y siguiendo la línea de M. Cubillas¹⁰¹, queda claro que la remuneración de los profesores que ya pertenecen al Centro Educativo (aquellos preferentes que han decidido hacerse cargo también de esta asignatura) será como hasta ese momento; la cuestión es respecto de aquellos que no pertenecen a los Cuerpos Docentes, de los que nada se dice acerca de cómo se hará. Todo se fijará mediante un posterior acuerdo entre el Estado y la Iglesia, no obstante es un poco irónico que se hable de ese concierto o acuerdo, ya que no habrá ningún tipo de participación o colaboración en el pago, será el Estado quien asuma todos los gastos derivados de esta enseñanza.

En desarrollo de este precepto, la OM de 26 de septiembre de 1979¹⁰², plasma el primer concierto entre la Administración Central y la Conferencia Episcopal Española

¹⁰⁰ Para autoras como PEÑA GARCÍA, M^a VALVANUZ, este carácter indefinido se establece con la intención de dotar mayor estabilidad a este colectivo, y no es incompatible con la LOE, véase, *La libertad religiosa...*, *cit.*, pp.205 y 206.

¹⁰¹CUBILLAS RECIO, L.M, (1997): *Enseñanza confesional y cultura religiosa. Estudio jurisprudencial*, Secretariado de publicaciones e Intercambio científico. Universidad de Valladolid, pp.112-116.

¹⁰² Orden Ministerial de 26 de septiembre de 1979 por la que se fija la remuneración de los Profesores de Religión de Centros Oficiales de Enseñanza Media, BOE núm.258, de 27 de octubre.

referente a la remuneración de los Profesores de Religión de Centros Oficiales de Enseñanza Media, ello a raíz de la sentencia del TS de 6 de marzo de 1978¹⁰³. De este modo, en su artículo 1 se acordó que las remuneraciones de este colectivo “serían análogas a las establecidas para el Profesorado interino de dicho nivel educativo”, se les retribuiría mensualmente en función del número de horas de clase que impartiesen. Además, en sus artículos 5 y 6 también se hablaba de su integración en el régimen de la Seguridad Social y del derecho a vacaciones retribuidas y a pagas extraordinarias. Por tanto, este sistema de remuneración se ajusta a lo establecido por los Acuerdos.

Con las OM de 1980 nada se aclaró sobre ese régimen económico, de hecho en cuanto a los profesores ajenos al centro que impartían la asignatura de religión en los niveles de Preescolar y EGB, con los cuales no se mantenía ningún tipo de relación de servicios, ni se suscribían contratos, ni se les incluía en el régimen de la Seguridad Social; se encargó de su financiación. A pesar de que dada la situación, podría haber sido la Iglesia la empleadora, en 1981 el Ejecutivo tomó la decisión de incluir en la Ley General de Presupuestos del Estado¹⁰⁴ una partida por valor de 300 millones de pesetas para remunerar a estos profesores. Esta cantidad se fue aumentando durante tres ejercicios, pero no lo suficiente como para equipararse al salario del resto de sus compañeros. Estas cantidades eran entregadas a la Conferencia episcopal, quien lo prorrateaba entre las distintas Diócesis en función del número de horas de clase impartidas y profesores (excluidos los profesores de Preescolar, quienes no eran considerados parte de la plantilla). Esta solución, la cual no fue la más acertada ya que los sueldos se percibían en base a criterios de oportunidad, se justificó en el principio de cooperación. Creemos, que es incongruente que este colectivo no tuviese un contrato con el Ministerio de Educación y por tanto no existiese ninguna relación de servicios, pero aun así, fuese la Administración quien además se excluía expresamente de esta relación, la que se hiciera finalmente cargo de su financiación¹⁰⁵.

¹⁰³ STS de 6 de marzo de 1978. Retribución de los profesores de religión análoga al profesor interino o contratado.

¹⁰⁴ Ley 44/1981, de 26 de diciembre.

¹⁰⁵ En este mismo sentido se muestra LLAMAZARES FERNÁNDEZ, D. (2011): *Derecho de la libertad de conciencia. II. Libertad de conciencia, identidad personal y solidaridad*, Ed. Civitas, Madrid, p.171.

El primer intento por esclarecer este tema vino con la OM de 11 de octubre de 1982. De este modo, en su artículo quinto se decía que recibirían una “cuantía equivalente a la de los demás Profesores de las restantes asignaturas fundamentales”; se promulgaba por tanto una igualdad salarial entre Profesores de religión y el resto de profesores del centro, como se había hecho ya en 1979, se les equiparó concretamente a los profesores interinos. Se regula este aspecto por tanto, acorde al AEAC.

El segundo intento vino con la LOGSE y su desarrollo en la Orden Ministerial de 9 de septiembre de 1993, la cual se refería al régimen económico de los profesores de religión católica en los centros públicos de Educación Primaria (destinada al personal no docente de la Administración). Dada la precariedad de sus condiciones laborales y su indeterminación de jurídica (no hay que olvidar que en estos momentos únicamente se reconocía como empleador a la Administración para los niveles de Enseñanza Media) se hizo necesaria su publicación¹⁰⁶.

De este modo, en la cláusula 1ª se obligaba a la Administración a hacerse cargo de la financiación de estos profesores en los niveles de EGB y Educación Primaria. Como se había hecho anteriormente, la LGPE incluiría una partida destinada a este colectivo. Esta cantidad sería entregada por la Administración a la Conferencia Episcopal Española, y esta a su vez a cada Diócesis en función del número de profesores y horas de clase impartidas. De nuevo, esta solución no fue la más idónea ya que algunos profesores no recibieron todo el salario que les correspondía. Además, se trató de equiparar la cuantía económica correspondiente a una hora de clase de cualquier materia del centro impartida por un profesor interino del centro con la del de profesor de Religión de Primaria¹⁰⁷. Como es de suponer la equiparación total no se lograría inmediatamente y en aras a la realidad se fijó un plazo de 5 años a partir de 1994 para poder alcanzarla¹⁰⁸.

Respecto al régimen de la Seguridad Social, se les consideró autónomos: “habida cuenta del carácter específico de la actividad prestada (...) inclusión en el régimen especial

¹⁰⁶ Al respecto, PEÑA GARCÍA, Mª VALVANUZ, (2018): *La libertad religiosa...*, cit., pp.119-122.

¹⁰⁷ Cláusula 3ª Orden Ministerial de 9 de septiembre de 1993, BOE núm. 219 de 13 de septiembre.

¹⁰⁸ Cláusula 5ª Orden Ministerial de 9 de septiembre de 1993, BOE núm. 219 de 13 de septiembre. “20% en 1994, 25% en 1995 y 1996, 20% en 1997 y 10% en 1998”.

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 regímenes¹⁰⁹”

Finalmente, los profesores de Religión de EGB consiguieron una cierta equiparación respecto de los profesores interinos, *suerte* que no consiguieron los de Preescolar, ya que estos no fueron mencionados en la norma y por tanto siguieron en su situación precaria anterior. No obstante, no son pocas las críticas que esta nueva ley puede suscitar, en palabras de A. Sepúlveda, “mayor despropósito hubiese sido imposible de cometer¹¹⁰”. De nuevo toda la financiación es asumida por el Estado, eso sí, tal y como se estipulaba en su cláusula segunda, “las Diócesis prestarán su colaboración en orden a hacer efectiva esta financiación por el Estado”, aunque no sabemos muy bien en qué consistió esa colaboración. Además, esa transferencia mensual a la Conferencia Episcopal era repartida a los profesores en función de los criterios de cada Diócesis, por lo que eran cuantías irregulares y dispares entre los docentes, que además no siempre llegaban puntualmente. Por otro lado, la cláusula quinta se incumplió, ya que al finalizar los ejercicios no se había logrado una equiparación salarial ni del 10%. Todo ello sin olvidar que además se pretendía que estos profesores fuesen considerados trabajadores por cuenta ajena. Por tanto, podemos considerar que este régimen de financiación total por parte del Estado, excede el principio de cooperación y resulta incongruente con el principio de laicidad.

Más adelante, en la Ley 50/1998¹¹¹ se aclaró finalmente que los profesores de religión “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”. Esto es de nuevo aclarado por el Convenio de 1999, el cual especifica en sus cláusulas segunda y quinta la retribución salarial: “el Estado asume la financiación de la enseñanza de la religión católica en los centros públicos de Educación Infantil, de Educación Primaria y de Educación Secundaria”, percibiendo además las

¹⁰⁹ Cláusula 4ª Orden Ministerial de 9 de septiembre de 1993, BOE núm. 219 de 13 de septiembre.

¹¹⁰ SEPÚLVEDA SÁNCHEZ, Alfredo, (2005): *Profesores de religión: aspectos históricos, jurídicos y laborales*, Ed Atelier, p.73.

¹¹¹ Aspecto al cual se hace referencia en PEÑA GARCÍA, Mª VALVANUZ, (2018): *La libertad religiosa...*, cit., pp.222-224.

“retribuciones que correspondan en el respectivo nivel educativo a los profesores interinos” y “encuadrados en el Régimen General de la Seguridad Social”. Todo lo referido a este régimen de contratación y también retribución se aplicaba a los contratos celebrados a partir de la entrada en vigor de esta OM, esto es, a partir del 1 de enero de 1999; impidiendo cualquier tipo de efecto retroactivo para periodos ya prescritos o sentencias firmes, hecho que dio lugar a una larga jurisprudencia¹¹². El argumento empleado para ello fue que en caso contrario se iría en contra del principio de “irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de los derechos de los individuos” (art 3.2 CE).

Finalmente, en la DA tercera de la LOE, de nuevo se repite que “estos profesores percibirán las retribuciones que correspondan en el respectivo nivel educativo a los profesores interinos”; sin hacer mayores aclaraciones en el RD 696/2007. Por tanto se admite que, dado el contrato laboral con la Administración que se afirma en 1996, sea la Administración la empleadora y sea ella quien les pagará directamente sus nóminas, equiparando su retribución a la de los profesores interinos del mismo nivel. Además por fin quedarían incluidos en el sistema de la Seguridad Social (también la Administración se encargaría de la afiliación, alta y cotización de estos). Dos apuntes importantes en cuanto a esta inclusión en la SS son: en primer lugar la reticencia muchas veces de las CCAA de hacerse cargo de este aspecto debido a los litigios que podría implicar; y en segundo lugar y más significativo, es que para calcular la base y porcentaje de la pensión de jubilación, se toma la fecha de iniciación de la actividad, no de su declaración de laboral¹¹³.

Por lo que, el régimen económico quedaba acordado por ambas partes, tal y como requería el artículo VII de los Acuerdos; eso sí, ya no existía esa “colaboración” de las Diócesis anunciada por la cláusula segunda de la OM 1993, puesto que ya no era un sistema de pago delegado. Cabría también señalar que cada vez esta regulación se va haciendo más incompatible con el principio de laicidad y sobrepasa más los límites del de cooperación, ya que la Administración en estos momentos es plenamente responsable orgánica y económicamente de un colectivo dedicado a la enseñanza de una confesión en centros educativos públicos, sin perjuicio de que la decisión de proponer y cesar siga en manos de la jerarquía eclesiástica.

¹¹² Más extensamente en CARDENAL CARRO, Miguel, (2008): *El contrato de Trabajo de Profesores de los Profesores de Religión*, Ed Aranzadi, Pamplona, pp. 183-193.

¹¹³ En este sentido TSJ de Madrid 1422/2008, de 25 de febrero; STSJ de Cataluña 972/2010, de 13 enero; STSJ de Madrid 257793/2010, de 7 junio; y art. 15.1 ET.

En lo que respecta a algunas prerrogativas, tales como los complementos retributivos por antigüedad, dado que este personal se equipara a los profesores interinos, quienes no tienen derecho a los mismos, los profesores de religión tampoco lo tendrán. Respecto a los trienios, a raíz de la publicación en abril del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)¹¹⁴ se plantearon dudas sobre la posibilidad de que los profesores los recibiesen. Una primera interpretación del artículo 25.2 de este EBEP, artículo 15.6 ET¹¹⁵ (no olvidemos que la LOE afirma la plena aplicación de este) daba a entender que sí que tenían derecho a cobrar estos trienios, de hecho algunos TSJ avalaron esta tesis¹¹⁶. Finalmente, el TS¹¹⁷ se pronunció declarando la incorrecta aplicación de los trienios en base a una confusión conceptual entre funcionario interino y profesor interino, perteneciendo los profesores de religión a este segundo grupo, el cual queda excluido de los trienios. Una singularidad a lo que acabamos de decir es la “excepción madrileña”¹¹⁸, en esta comunidad,

¹¹⁴ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015.

¹¹⁵ Art. 25.2 EBEP: “Se reconocerán los trienios correspondientes a los servicios prestados antes de la entrada en vigor del presente Estatuto que tendrán efectos retributivos únicamente a partir de la entrada en vigor del mismo». La disposición adicional tercera de la LOE, por su parte, precisa que los profesores de religión perciben las retribuciones que correspondan en el respectivo nivel educativo a los profesores interinos”

Art. 15.2 ET: “

Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos y con el contrato de inserción. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

«Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad del trabajador, ésta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación”.

¹¹⁶ TSJ de Madrid 311698/2010, de 30 junio; STSJ de Cantabria 56304/2010, de 16 junio.

¹¹⁷ STS 244/2010, de 10 de diciembre, STS 58/2011, STS 9617/2012, de 25 de septiembre.

¹¹⁸ STS 6839/2012, de 7 junio.

dado que se equipara a efectos retributivos a los profesores de religión con los funcionarios interinos, sí que les serían de aplicación los trienios, pero fundamentado esto únicamente en esa equiparación y en la posible vulneración del principio de igualdad del artículo 14 CE que otra solución implicaría.

Del mismo modo se planteó el debate en cuanto al reconocimiento de sexenios. En un primer momento el TS, al igual que para los trienios, concluyó que debido a que no se trata de funcionarios de carrera no se les podía permitir esta posibilidad. Posteriormente, a raíz de la demanda de la profesora de religión María Cristina, solicitando el reconocimiento y pago de los sexenios a los que en su opinión tenía derecho se reconoció esta posibilidad. El TS¹¹⁹, apoyado en la *excepción madrileña*, argumentó que “no existe razón alguna por las que negarles el derecho que reclaman, pero no porque les sea de aplicación el art. 25 del EBEP (...) ni siquiera por aplicación de lo previsto en la Disposición transitoria tercera de la LOE, sino, porque si perciben de la Administración unos salarios como si fueran funcionarios interinos sin serlo, habrá de abonarles las mismas retribuciones a las que tienen derecho los funcionarios interinos mientras esta situación subsista. Y, en efecto, tiene razón el recurrente cuando en atención a tal situación concreta invoca el derecho a la igualdad del art. 14 de la Constitución”. Por lo que, se unifica la doctrina abriendo la posibilidad al cobro de trienios y sexenios debido a la equiparación salarial con los profesores interinos y en respeto al principio constitucional de igualdad.

Por tanto como hemos venido diciendo, la total retribución por parte de la Administración en su calidad de empleadora se convierte en una obligación desmesurada, consecuencia principalmente de la intromisión de la enseñanza religiosa en un centro público. Además en el caso de que exista una demanda, tendrá también que hacerse cargo de la responsabilidad económica que se imponga, a pesar de que, tal y como veremos en las sentencias posteriores, esto se deba a una decisión de la jerarquía eclesiástica.

¹¹⁹ STS 5732/2016 de 20 de diciembre, FJ 1.3; y en la misma línea SSTs 932/2016, de 9 de febrero; 321/2016 de 21 de abril; 322/2016 de 21 de abril; STSJ de CyL de 16 de marzo de 2017; STS 2684/2016 de 4 de mayo; STS 559/2016 de 22 de junio. Para leer más al respecto, PEÑA GARCÍA, M^a VALVANUZ, (2018): *La libertad religiosa...*, cit., pp.211- 217.

3. EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Este sin duda ha sido el punto más conflictivo y el que más jurisprudencia ha suscitado. Como hemos hecho ya mención, el cese es una decisión que depende de la jerarquía eclesiástica pero que, afecta a la Administración. El principal problema es en qué criterios y qué motivación se usa para esta revocación, si puede asimilarse como si de un despido se tratase y si cabe algún tipo de control.

3.1 La no renovación de la propuesta o revocación de la idoneidad

Como ya vimos en el análisis de la propuesta, la DEI es un elemento esencial en torno al cual gira la relación jurídica. En el Acuerdo de 1979 nada se especificó en cuanto al cese, la no renovación o la revocación de la idoneidad, aunque de la combinación del artículo III (“personas que sean consideradas competentes”) y los cánones 804 (“cuide el Ordinario del lugar de que los profesores que se destinan a la enseñanza de la religión en las escuelas, incluso en las no católicas, destaquen por su recta doctrina, por el testimonio de su vida cristiana y por su aptitud pedagógica”) y 805 (“el Ordinario del lugar, dentro de su diócesis, tiene el derecho a nombrar o aprobar los profesores de religión, así como de remover o exigir que sean removidos cuando así lo requiera una razón de religión o moral”) podemos deducir que será una decisión basada en el cumplimiento de las normas religiosas y por tanto dependientes únicamente de la jerarquía religiosa. Es decir, el Ordinario para proponer, no renovar o revocar la idoneidad valorará tanto la competencia técnica como la subjetiva, fundada en la consideración de una vida recta acorde al testimonio y creencias religiosas, revelada por tanto en conductas externas.

En las OOMM de 1980 referentes a la enseñanza de religión y Moral Católicas en Bachillerato, FP y Preescolar y EGB, se preveía ya más ampliamente en los artículos 11.2 y 3.7 respectivamente el posible cese. Se estipulaba en ambos supuestos que “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” añadiendo además para los niveles superiores de Bachiller y FP la necesidad de que “la Jerarquía efectuara simultáneamente propuesta de un nuevo Profesor”. Por tanto, de nuevo será una decisión de la jerarquía, que como la propuesta tendrá carácter vinculante para la Administración y que se basará en criterios de índole religiosa (de nuevo la DEI); de hecho no cabría la sustitución de una persona idónea por otra más idónea, se tendrá que basar en motivos religiosos.

Este aspecto fue ampliamente modificado por la LOE, la cual introdujo, al final de su DA tercera, la expresión de “remoción ajustada a derecho”. Lo que se pretende con ello es reducir las decisiones arbitrarias de la Iglesia así como garantizar el cumplimiento de los derechos fundamentales de estos trabajadores (objeto de numerosa jurisprudencia en los años 2000). Que esta decisión sea ajustada a derecho abarca tanto el vínculo laboral como la declaración de idoneidad, excluyendo la propuesta, la cual sigue siendo una decisión *arbitraria* de la Iglesia. La principal consecuencia de ello es, que a partir de este momento, cuando el Ordinario decida acabar con el vínculo laboral, es decir, no proponer o no renovar la idoneidad de un profesor de religión; deberá motivar dicha decisión en base a criterios de índole religiosa. De este modo, podrá comprobarse que la decisión no se ha adoptado con desviación de poder y que además proviene de la persona facultada para ello. Anteriormente esta motivación no era necesaria, debido a que la regulación no decía nada al respecto y a que la relación era temporal y coincidente con el curso escolar. En caso de que esta motivación falte, no puede ser suplida por los tribunales, siendo por ejemplo una manera sencilla de atajar este problema solicitar dicha motivación al Ordinario.

Habría que decir también, que al igual que se aplica en el resto de contratos laborales, la carta del Ordinario revocando la DEI o no proponiendo a un docente, debe proporcionar al profesor un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de los hechos que se le imputan. Esto se deriva de los artículos 53 y 55.1 ET. El primero de ellos exige que la decisión de extinción de un contrato cumpla los siguientes requisitos: comunicación escrita al trabajador expresando la causa del despido; preaviso de quince días e indemnización de veinte días por año trabajado. El segundo de los artículos índice en el requerimiento de que el Ordinario notifique el despido al profesor por escrito, haciendo figurar claramente hechos motivadores y la fecha de efectos¹²⁰.

Esa remoción ajustada a derecho es ampliada por el artículo 7 del RD 696/2007, el cual menciona las posibles causas de extinción del contrato, siendo estas la “incoación de expediente disciplinario” por parte de la Administración, “revocación ajustada a derecho de la acreditación o de la idoneidad para impartir clases de religión por parte de la Confesión religiosa que la otorgó¹²¹”, “demás causas de extinción previstas en el Estatuto de los

¹²⁰ STSJ de Asturias 1161/2017, de 9 de mayo, FJ 3; STSJ de Ciutadella de Menorca 2178/2014, de 26 de marzo.

¹²¹ Causa que según CAPARRÓS SOLER podría subsumirse en un caso de despido objetivo, contemplado en el artículo 52.a) del ET pero que al incluirse como una causa de cese independiente queda excluida de esa posible subsunción. [(2015): “El alcance de la revocación

Trabajadores” (lo cual nos remite a la sección 4ª del capítulo III) y “en el caso de trabajadores extranjeros, por la extinción o la no renovación de la autorización de residencia o de residencia y trabajo, como consecuencia de la concurrencia de alguno de los supuestos para dicha extinción o el incumplimiento de alguno de los requisitos para la renovación establecidos en la normativa de extranjería e inmigración”. En cuanto a las causas de extinción, más concretamente, en cuanto a la “revocación ajustada a Derecho de la acreditación o de la idoneidad (...) por parte de la Confesión religiosa que la otorgó” no dice apenas nada nuevo en cuanto a la LOE.

Como anteriormente nos hemos referido, lo que se trata es de limitar la discrecionalidad de la Iglesia en cuanto al cese de trabajadores, reduciendo sus facultades de decisión al ámbito de la propuesta únicamente. Sin embargo, esa expresión de “ajustada a derecho” es muy vaga y no dice expresamente su contenido o cuáles serían las razones que lo justificarían, si no que será una situación a determinar por el juez para cada caso concreto.

En cuanto al resto de causas, queda claro que la Administración empleadora goza de un amplio abanico de posibilidades para determinar el cese del contrato. En algún momento la Iglesia se mostró disconforme a esto, no obstante debido a la indeterminación del artículo III del AEAC y al definitivo carácter laboral de la relación, esta podría, y de hecho debería, ser una facultad de la Administración, ya que es ella quien contrata y financia esta actividad docente.

Por lo que, al igual de la DEI en la propuesta, la retirada sobrevenida de la misma corresponderá también y de manera exclusiva al Ordinario, atendiendo a criterios religiosos que el Estado no puede analizar (como veremos a continuación). Tiene sentido que dado que deben promulgar unos valores, sea la Iglesia la que examine si esa persona es competente o no; no obstante, esto no puede significar que arbitrariamente decida cesar a un profesor, por lo que la necesidad de que sea ajustado a derecho y conforme a una motivación será un gran avance en cuanto a la protección de estos docentes, unido asimismo a las garantías de ET. Además, también cobra mayor importancia la Administración al reconocerse expresamente la importancia del expediente disciplinario.

ajustada a derecho de la idoneidad de los profesores de religión católica prevista en el RD 696/2007”, en *Revista general de derecho canónico y derecho eclesástico del estado*, 39, pp.14, 15 y 19].

3.2 Control jurisdiccional de la no propuesta

A raíz de lo anterior, un aspecto muy discutido ha sido el del control jurisdiccional de la Iglesia en cuanto a las decisiones de propuesta, renovación y cese, y la consecuente vulneración de derechos fundamentales¹²² que ello podría implicar¹²³.

Conviene por tanto analizar la autonomía de la que goza el Ordinario para proponer y no proponer y las características del control jurisdiccional que debe realizarse. En cuanto a esa capacidad de propuesta, queda claro que es una exclusiva facultad del Ordinario en base a su derecho a la libertad religiosa colectiva, el derecho de los padres a elegir la educación de sus hijos, al artículo III AEAC, así como por la DA 3ª LOE. Ahora bien, en cuanto al control jurisdiccional, las actuaciones de las confesiones no pueden quedar al margen del Estado y por ello se garantiza un control tanto de la propuesta como de la no renovación o revocación. Se resumirá siempre en una adecuada ponderación entre el derecho de libertad colectiva de la Diócesis y los derechos del trabajador.

En conexión con los principios de igualdad, mérito y capacidad proclamados finalmente en el RD 696/2007, los órganos jurisdiccionales deberán controlar que la Administración educativa los cumpla, ya que respecto de la autoridad religiosa solo podrá

¹²² Los derechos fundamentales que más se verán afectados serán el de libertad ideológica, religiosa y de culto (art. 16.1 CE); la intimidad personal y familiar (art. 18.1 CE), el derecho a expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones (art. 20.1.a); la libertad de cátedra (art. 20.lc CE), la libertad de asociación (art. 22 CE) o la libertad sindical (art. 28 CE); véase PEÑA GARCÍA, Mª VALVANUZ, (2018): *La libertad religiosa y los profesores de religión, Un estudio desde el derecho del trabajo*, Ed. Laborum, p.234.

¹²³ Para una perspectiva distinta sobre este control, ver COMBALÍA SOLÍS, Z. (2013), *La contratación del profesorado de religión en la escuela pública*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, pp.73-113; LLAMAZARES FERNÁNDEZ, D. (2007): “Contratación laboral de los profesores de religión católica por la administración pública, (comentario a la STC 38/2007, de 15 de febrero)”, en *Revista Española de Derecho Constitucional*, Año nº27, núm. 80, pp.267-307; LLAMAZARES FERNÁNDEZ, D. (2011): “A propósito de la STC 51/2011”, en *Laicidad y libertades. Escritos jurídicos, núm.11, vol.1*, pp.361-369; CAÑAMARES ARRIBAS, SANTIAGO, (2009): “El control jurisdiccional de la autonomía de la Iglesia católica en la designación de los profesores de Religión”, *Revista Española de Derecho Canónico*, Vol.66, 166, pp.275-292; CUBILLAS RECIO, L.M. (2014): “Cooperación, acuerdos y conflictividad”, en *Ana Fernández Coronado, Daniel Pelayo Olmedo, Almudena Rodríguez Moya, Salvador Pérez Álvarez, Gustavo Suárez Pertierra (coords.), Libertad de conciencia, laicidad y Derecho. Liber discipulorum en homenaje al Prof. Dr. Dionisio Llamazares Fernández*, Ed. Civitas, Madrid, pp.175-176.

constatar que la motivación de la propuesta o no propuesta sea en base a motivos estrictamente religiosos. Un cambio al que ya nos hemos referido es la necesidad de motivación de esa decisión (“ajustado a derecho”), lo cual será clave para ese control del que venimos hablando. Aunque la falta de motivación no debiera entenderse como una inmediata vulneración de los derechos, ya que esta justificación puede solicitarse al Ordinario.

Al respecto de esta motivación, esta deberá basarse principalmente en los cánones 804.2 y 805. Antes de la publicación de la LOE no se hacía necesaria debido a la especial naturaleza de la relación, el carácter anual de la misma, la no inclusión del ET como fuente reguladora, y la mayor discrecionalidad del Ordinario. Sin embargo, y siguiendo la línea de CAPARRÓS, M.C.¹²⁴, que una relación sea temporal no tiene porqué justificar que no exija ningún tipo de motivación para su conclusión y permita la vulneración de un derecho fundamental¹²⁵.

La primera sentencia que proyectó este dilema, el cual tendrá efectos de cosa juzgada en este ámbito, fue la ya citada STC 38/2007, donde se planteó la posible vulneración del principio de igualdad (14 CE) e intimidad personal (18 CE) al no renovar a la profesora Carmen Galayo Macías por su condición civil de separada de su marido y además mantener una relación con otro hombre. Con lo que ahora respecta, repetimos algo similar a lo dicho para el control de la propuesta. En los antecedentes de hecho, la posición del Abogado del Estado era totalmente desestimatoria de la demanda, ya que “no albergaba dudas sobre la competencia exclusiva de la Iglesia Católica en punto a la determinación de la idoneidad” basado sobre todo en la libertad religiosa y el principio de neutralidad religiosa, además de la plena autonomía de las Iglesias proclamada en el art. 6.1 LOLR. Los órganos estatales no pueden analizar si la actitud de un profesor de religión se ajusta a la recta doctrina o da testimonio de vida cristiana, los motivos de carácter estrictamente religioso no son controlables por los órganos jurisdiccionales. Añade que en todo caso que las decisiones episcopales no serán discriminatorias o contrarias a los derechos fundamentales puesto que “la doctrina de la Iglesia condena, como contraria al plan de Dios, toda forma de discriminación en los derechos fundamentales de la persona”. No obstante, si se hiciese un mal uso de la potestad de la propuesta, sí que sería controlable por

¹²⁴ CAPARRÓS SOLER, M^a Del Carmen (2015): “El alcance de la revocación ajustada a derecho de la idoneidad de los profesores de religión católica prevista en el RD 696/2007”, en *Revista general de derecho canónico y derecho eclesiástico del estado*, 39, pp. 3 y 4.

¹²⁵ En este sentido se mostraron las STS 28 enero de 2009 (FJ 4), STC 140/2014 (FJ 6).

los Tribunales. De un modo más claro se muestra el Fiscal, quien considera que de los artículos III, VI y VII pueda derivarse que la propuesta y los criterios determinantes de la idoneidad vulneren el principio constitucional de tutela efectiva.

A este debate pone fin el TC en el FJ 7. Como ya hemos analizado anteriormente, en base al principio de laicidad, el Estado no puede inmiscuirse en la decisión canónica de la propuesta, sin embargo para que esta tenga efectos civiles (designación de esa persona) es la jurisdicción civil la que debe analizarla y verificar si es conforme a derecho, en el sentido de que no se vulneren derechos fundamentales. Ni el artículo III AEAC, ni la DA tercera LOGSE dan a entender que las decisiones eclesiásticas sean inmunes al control jurisdiccional, es más, la afirmación del carácter laboral de la relación, otorga plena competencia al orden jurisdiccional social. El problema es ese exclusivo y vinculante poder otorgado al Obispado. Sin embargo, y he aquí el *quid* de la cuestión, los órganos jurisdiccionales deben controlar si la decisión del Ordinario de no renovar la propuesta atiende a las previsiones legales. Una vez se haya comprobado que la decisión responde únicamente a criterios religiosos que el Estado no puede entrar a cuestionar por el principio de aconfesionalidad, y en caso de conflicto, correspondería al TC ponderar y analizar los derechos fundamentales en juego. En este caso en concreto habría que ponderar la libertad religiosa de la Iglesia (16.1 CE) y la neutralidad del Estado (16.3 CE) con la libertad ideológica y religiosa del profesor (16.1 CE). Esta doctrina fue repetida por la STC 128/2007¹²⁶, donde en su FJ 8 se reiteró que es tarea del TC ponderar los derechos en conflicto. No obstante, en ambos se consideró que la modulación de los derechos había sido correcta y se desestimaron los casos. Sin embargo, en esta última sentencia el voto particular hizo un importante apunte al aclarar que, el control constaba de dos fases, la primera determinar que la decisión del Obispado es estrictamente religiosa y por tanto amparada por el 16.3 CE, donde el Estado dada su neutralidad solo comprueba esa justificación confesional; y una segunda fase en la que se deben ponderar los derechos fundamentales porque la primera fase es imprescindible pero no suficiente para garantizar la constitucionalidad de la medida.

¹²⁶ STC 128/2007, de 4 de junio. Recurso de amparo núm. 1656-2001, contra la STSJ de la Comunidad Autónoma de Murcia núm. 262/2001, de 26 de febrero, contra la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Murcia núm. 279/2000, de 28 de septiembre, en autos núm. 557-2000 sobre despido. Ver la referencia que hace D. Llamazares a esta sentencia y a la STC 38/2007, bajo el criterio que aporta la STC 51/2011, en “A propósito de la STC 51/2011” en *Laicidad y libertades. Escritos jurídicos*, núm.11, diciembre 2011, vol.1, pp.361-369.

Esa STC 128/2007, se refiere al profesor de religión José Antonio Fernández, quien, en 1984 pidió la dispensa de celibato sacerdotal y antes de que esta se le concediese (en 1997) contrajo matrimonio civil y tuvo 5 hijos. Además de este hecho era miembro de la asociación Movimiento Pro-Celibato opcional (MOCEOP). Los hechos se produjeron cuando en 1996 participó en un reportaje del periódico *La Verdad*¹²⁷ contando su situación personal. Para el siguiente curso escolar fue destituido sin que se alegase causa alguna (decisión del Obispado de Cartagena) y más tarde recibió una carta en la que se le decía que la publicación de su situación personal suponía un escándalo. Los derechos que consideró el actor vulnerados fueron su derecho a la intimidad (art. 18.1 CE), libertad de expresión (art. 20 CE), libertad ideológica (art. 16 CE) y su derecho a no sufrir discriminación laboral (art.14 CE) y por ello denunció tanto a la CA de Murcia como al Obispado de Cartagena. En un primer momento, el Juzgado de lo Social de Murcia¹²⁸ declaró la nulidad del despido y la inmediata readmisión con los consiguientes sueldos que se le debían, basándose en que se había producido una discriminación en razón de su estado civil y pertenencia a esa asociación. Una consideración personal al respecto es que en el caso de que se obligue a la readmisión de estos docentes, se puede pensar que se incurre en dos contrariedades. En primer lugar, se designa de nuevo a una persona en contra de la cual se manifiesta el Ordinario, lo cual choca con lo dispuesto en el art. III AEAC. En segundo lugar, en estos casos, a pesar de que la decisión proviene del Ordinario, las consecuencias son atribuidas al Estado, quien además ha de responsabilizarse también económicamente de los perjuicios.

Centrándonos de nuevo en el caso, este llegó hasta el TC, quien se pronunció respecto de la vulneración de esos derechos del siguiente modo: la libertad de expresión haya uno de sus límites en el honor, en este caso prestigio de la Iglesia, sin embargo el reportaje tiene las notas de veracidad e interés público por lo que el derecho a la información primaría frente al honor, intimidad y propia imagen¹²⁹ asique, sí que se habría

¹²⁷ Diario *La Verdad* de Murcia de 11 de Noviembre de 1996.

¹²⁸ STSJ de Murcia 279/2000, de 28 de septiembre. Nulidad del despido y condena a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia a la inmediata readmisión del trabajador en su antiguo puesto de trabajo y a la Administración del Estado a que le abonase los salarios dejados de percibir desde la fecha de su cese hasta que tuviera lugar la readmisión, con absolución del Obispado de Cartagena.

¹²⁹ FERREIRO GALGUERA, J, (1999): *Supuestos de colisión entre las libertades de expresión e información y otros derechos fundamentales. La creación artística y el respeto a los sentimientos religiosos*”, Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de A Coruña, nº3, A Coruña, pp.208-209.

producido una vulneración a esta libertad de expresión. En cuanto al derecho a la intimidad, que puede sufrir modulaciones en base a la especial relación de confianza de este tipo de contratos y a que se encuadra en una empresa ideológica, dado que la situación era ya conocida públicamente no existió ninguna vulneración ni intromisión ilegítima. Para finalizar, su derecho a no sufrir discriminación laboral tampoco fue violado ya que la causa de la no renovación no era el pertenecer a esa asociación ni haber contraído matrimonio civil, ya que eso eran situaciones conocidas y toleradas por el centro, sino decirlo públicamente en un medio de comunicación.

Los fundamentos empleados eran básicamente una remisión a la STC 38/2007, por lo que los criterios para el análisis son los ya vistos. En primer lugar, habría que considerar si la causa de no renovación responde a motivos estrictamente religiosos. En este caso, y tal como se expone en el FJ 9, la causa fue el escándalo provocado por la divulgación de tal información, escándalo desde el punto de vista religioso y el cual, por la neutralidad del Estado y el derecho a la libertad religiosa, los órganos jurisdiccionales no pueden valorar. En segundo lugar, habría que llevar a cabo una ponderación de los derechos en conflicto. En este caso, el FJ 11 dice que la modulación que se produce no es ni desproporcionada ni inconstitucional, es estrictamente necesaria para la defensa de la libertad religiosa de la Iglesia católica. Tras este análisis, el TC decide desestimar la demanda y considerar conforme a derecho la retirada de la propuesta de este profesor.

Dado que la sentencia reproduce básicamente el razonamiento y resultados de la ST 38/2007, resulta de mayor importancia el voto particular, el cual consideró que no se había llegado a la segunda fase del control judicial explicado anteriormente, y que la sentencia del TC debió haber sido estimatoria, ya que la publicación no era un escándalo, sino el ejercicio del derecho proclamado en el artículo 32.1 CE y su situación era ya conocida. Se trataba en este caso de una incorrecta ponderación de derechos fundamentales y una equiparación entre la DEI inicial y la sobrevenida.

En mayo de 2012, esta decisión fue confirmada por el TEDH¹³⁰, quien añadió que dado el especial vínculo de confianza que caracteriza esta relación, se puede exigir una mayor lealtad por parte del trabajador, la cual puede limitar en cierto grado su respeto a la vida privada y familiar. Además se fundamentaban también en el principio de autonomía religiosa. De nuevo esta sentencia fue confirmada por el mismo Tribunal en junio de

¹³⁰STEDH Sala Tercera, de 15 mayo de 2012.

2014¹³¹, la cual incidió además en el hecho de que este profesor “hacía campaña pública” de movimientos a los que se oponía la religión (tales como el aborto, control de la natalidad, celibato, etc) y eso era suficiente independientemente de que no existieran pruebas que sugirieran que no enseñaba nada incompatible con la doctrina de la Iglesia Católica en sus clases.

Otro caso muy sonado en este ámbito es de la profesora Resurrección Galera, en el año 2011¹³². Se trata de una profesora que llevaba impartiendo la asignatura de religión en un colegio público de Educación Primaria e Infantil 6 años y, cuando decidió contraer matrimonio civil con un divorciado en el año 2000, fue destinada a un nuevo instituto y finalmente, tras sugerirle que abandonase dicha idea del matrimonio civil, no fue propuesta para el siguiente curso académico por considerar que dicha actividad no era acorde con las ideas y el espíritu de la Iglesia. En este caso interpuso una demanda ya que consideraba que su condición civil no afectaba a su conocimiento dogmático ni a sus actitudes pedagógicas. Alegó despido nulo (inaplicación del 55.5 ET), aplicación indebida del 49.1c) ET y violación de los principios de igualdad (14 CE) e intimidad (18.1 CE), a lo cual el MF añadió una vulneración de la libertad ideológica de la actora (16.1 CE); amparado todo ello en la libertad religiosa del 16 CE así como en el Acuerdo de 1979. De nuevo se argumentó que las decisiones eclesiásticas no eran inmunes al control jurisdiccional ni que sus poderes y derechos eran absolutos (FFJJ 4 y 5) y que en este caso los tribunales anteriores al Constitucional habían obviado dicha sentencia, permitiendo que el criterio religioso del matrimonio civil prevaleciese sobre los derechos fundamentales y laborales de esta mujer (FJ 12). Finalmente, y por primera vez, se estimó la cuestión ya que no existían pruebas de que se hubiese hecho apología del matrimonio civil o se hubiera hecho público, simplemente la actora había ejercido su derecho constitucional al matrimonio con la persona que quería por la única vía que le era posible. Como comentario final, quisiéramos señalar que este proceso se inició en el año 2001, obteniendo finalmente la razón en el año 2011, diez años después. Aun así, el TSJ ante el recurso del Obispado tuvo que estimar de

¹³¹STEDH 56030/07, de 12 de junio de 2014. Caso Fernández Martínez visto por la gran Sala y en el mismo sentido desestimatorio.

¹³² STC 52/2011, de 28 de abril. Recurso de amparo núm. 1790-2007, contra la Sentencia dictada el 10 de enero de 2007 por la Sección Octava de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en el recurso de apelación núm. 526-2006. Caso Resurrección Galera.

nuevo la demanda a favor de la autora en el año 2016, y hasta febrero de 2018 no se ha obligado expresamente a restituir a esta profesora, por tanto diecisiete años después.

En contra de esta sentencia estimatoria se muestra R. K. Aparicio Aldana¹³³, quien considera dicha decisión una intromisión del Estado en las decisiones de la Iglesia. Vemos pues un cambio en el punto de vista del TC, alejado de lo expuesto anteriormente e incluso de lo dicho por el TEDH respecto a ese especial vínculo de lealtad.

Otro ejemplo, es la STC del año 2014¹³⁴, en la cual la demandante M^a del Pilar León Sánchez fue profesora de religión desde 1997 hasta que, para el curso 2002-2003 el Ordinario dejó de proponerla. En un primer momento, el Juzgado de Santa Cruz de Tenerife consideró que se había producido un despido nulo, ya que el Ordinario no había motivado su decisión ni había probado que esta no se hubiese producido a raíz de los siguientes acontecimientos: participación de la trabajadora en una huelga, negativa de financiar la delegación diocesana con un 0,6% de su salario, previa reclamación judicial para que se considerase su contrato como indefinido, y matrimonio con un hombre divorciado. No obstante, esta sentencia fue desestimada tanto por el TSJ de Canarias como por el TS, llegando al TC. En última instancia se desestima el amparo por falta de indicios. En su FJ 8 razona que los hechos alegados se producen con anterioridad a la revocación de la propuesta, en los años 1999 y 2000, produciéndose el caso 2 años después, por lo que no son la causa del cese. La única causa que podría aducirse sería el matrimonio civil contraído (FJ 9), sin embargo tampoco considera el Tribunal acreditada su conexión con la revocación; dicho esto no entra a ponderar los derechos en juego, basándose además en la STEDH de junio de 2014 según la cual el hecho de contrariar la voluntad y testimonio de vida de la fe católica es suficiente independientemente de si existen pruebas o no.

Más casos similares han surgido, como el del profesor de Religión Viger Solé¹³⁵, miembro de un sindicato de docentes, quien vio reducida su jornada laboral cuando fue nombrado vicepresidente de la misma. Como consecuencia de esta reducción de jornada y sueldo denunció al Arzobispo y al Departamento de Enseñanza, quienes fueron solidariamente condenados a reponer al actor en su situación anterior y a darle las diferencias salariales que se habían producido; sin embargo la autoridad eclesiástica no solo

¹³³ APARICIO ALDANA, Rebeca Karina, (2017): *Derechos a la libertad ideológica, religiosa y de conciencia en las relaciones jurídico laborales*, Cuadernos de Aranzadi 58, Navarra, pp. 277-284.

¹³⁴ STC 140/2014, de 11 de septiembre.

¹³⁵ STSJ de Cataluña de 17 de diciembre de 2001.

no le devolvió su anterior puesto sino que manifestó su negativa de renovarle. Debido a ello el actor interpuso de nuevo demanda y se condenó de nuevo al Departamento de Enseñanza y al Arzobispado de Barcelona por violación del derecho a la tutela judicial efectiva¹³⁶, ya que existían indicios suficientes¹³⁷ de que la causa de no renovación era haber acudido la primera vez a los Tribunales.

En el caso de la Profesora de Ronda Francisca Urbano,¹³⁸ se produjo una vulneración de la libertad ideológica y del derecho a la participación en asuntos públicos. Esta fue profesora de Religión en un colegio público durante 13 años hasta que fue elegida como concejala de Izquierda Unida de su municipio. El Obispo le comunicó su decisión de no renovarla porque no era un ejemplo de vida cristiana al no implicarse en las actividades de la Iglesia; sin embargo el único cambio que se había producido en su vida respecto a los 13 años anteriores era formar parte de las listas de IU. En este caso se consideró que el Obispo no tenía obligación de ofrecer ninguna motivación a mayores y que por tanto no quedaba probada la postura de la actora.

En cuanto al derecho a la libertad sindical, en algunos casos se ha visto también violada, como en el de actor Ramírez Santana¹³⁹, profesor de Religión en un centro de Educación Secundaria desde 1991 en 1998-1999 se presentó a las elecciones sindicales como representante de trabajadores. Como consecuencia en el año 2000 se produjo un traslado forzoso y más adelante una reducción de su jornada laboral. Alguno de los últimos casos que se han producido en cuanto a la no renovación de la propuesta han sido STS 3309/2017 referida al profesor Cosme en León (Sala de lo Social; RJ 667/2017); y sentencia del Juzgado de lo Social de Valladolid referida a la profesora Carmen M.S¹⁴⁰ (Juzgado de lo Social nº 2). En el primer caso se retira la *missio canonica* a consecuencia de contraer matrimonio civil y no conseguir la nulidad canónica del primero, tal y como se había comprometido a hacerlo. En el segundo, el detonante es la declaración por parte de los padres de que dicha profesora no da testimonio de vida cristiana al estar divorciada dos

¹³⁶ La jurisprudencia se apoya en la STC 88/1985.

¹³⁷ Carta del Delegado General de Educación Cristiana del Arzobispado de Barcelona al profesor.

¹³⁸ STSJ de Málaga 14/2001, de 14 de enero.

¹³⁹ STSJ Canarias, de 26 julio de 2002.

¹⁴⁰ *Europapress* Castilla y León y *La Vanguardia* Castilla y León, de 11 de abril de 2018.

veces y mantener una relación con un tercer hombre. En ambos casos, sin embargo no se ha llegado a realizar una ponderación de los derechos fundamentales en juego¹⁴¹.

Un apunte que realiza Cañamares¹⁴² a raíz de estas sentencias, es que a la hora de ponderar “naturalmente la preeminencia en estos casos debe establecerse a favor del derecho de libertad religiosa colectiva, ya que de otra manera se colocaría en una muy difícil tesitura el derecho de la Iglesia a la transmisión de sus creencias a través de la enseñanza, que ha sido calificada, por el propio Tribunal Constitucional, como *contenido nuclear de la libertad religiosa en su dimensión comunitaria o colectiva*” y que sería inadmisibles que los poderes públicos analizaran “si hay alguna motivación subyacente por parte de la autoridad religiosa para la no propuesta del profesorado de religión”, llegando a afirmar en este segundo caso que no se podría, por ejemplo, establecer una vinculación entre la falta de la propuesta y el ejercicio del derecho a huelga, justificada la adecuación de las huelgas en el Catecismo de la Iglesia. A nuestro juicio, estas alegaciones contravienen totalmente la tarea que debe realizar el TC o cualquier otro tribunal y deja en indefensión a los individuos en favor de la Iglesia, de la cual se proclama prácticamente una total libertad y discrecionalidad. En primer lugar, en caso de conflicto entre los derechos fundamentales y la libertad religiosa colectiva de la Iglesia, la ponderación no puede partir de la premisa de que predomina el segundo de estos derechos, dependerá del caso concreto y en ningún caso se podrá asegurar de antemano que el derecho de la Iglesia prevalece siempre, lo cual además vaciaría de contenido la propia actividad de *ponderación*. En segundo lugar, los poderes públicos, como en cualquier otro caso, tienen la posibilidad de analizar los indicios y extraer las presunciones lógicas, no siendo esto una intromisión en la decisión de la Iglesia, sino parte del control permitido bajo los límites de la aconfesionalidad. Además, como se puede ver en las sentencias analizadas, la falta de propuesta se produce inmediatamente después del ejercicio de determinados derechos de los profesores que se consideran contrarios al testimonio de vida cristiano, lo cual evidencia el nexo causal.

A nuestro parecer, y acorde a lo mantenido por CAPARRÓS, M.C¹⁴³, una de las principales dificultades que vemos en las sentencias anteriores, es la escasez de la

¹⁴¹ Para ver más jurisprudencia al respecto, PEÑA GARCÍA, M^a VALVANUZ, (2018): *La libertad religiosa...*, cit., pp.270-277.

¹⁴²CANAMARES ARRIBAS, SANTIAGO, (2009): “El control jurisdiccional de la autonomía de la Iglesia católica...”, cit., pp. 283-285.

¹⁴³ CAPARRÓS SOLER, M^a Del Carmen (2015): “El alcance de la revocación ajustada...”, cit., pp. 3-6.

motivación religiosa, condición necesaria para la ponderación. La única exigencia es que el Ordinario explique que el profesor no da testimonio de vida cristiana, correspondiendo al trabajador argumentar el móvil lesivo, no planteándose por tanto en ningún momento los tribunales la posibilidad de vulneración de los derechos o libertades del individuo a no ser que este lo justifique. Lo que queremos poner de relieve es, que la defensa se ve obstaculizada desde el momento en que la mera afirmación de contravención del orden moral cristiano por parte de la jerarquía eclesiástica es suficiente para motivar la no renovación, correspondiendo a las partes demostrar que esta vulnera sus derechos pero sin poder entrar a analizar las causas por el principio de aconfesionalidad.

Vemos por tanto que existe un control jurisdiccional de las decisiones tomadas por el Ordinario. Una vez comprobado que esas decisiones se deben únicamente a criterios religiosos que el Estado no puede modificar por el principio de laicidad, deben ponderarse los derechos fundamentales de los sujetos a los que se aplica la decisión y la propia decisión. Esta tarea realizada por el juez para cada caso concreto no será fácil, ya que los límites de la libertad religiosa colectiva y la laicidad del Estado no siempre estarán claramente marcados. Además, a todo ello hay que añadir la especial confianza y lealtad esperada de los profesores en esta relación, dado que se comprometen a vivir de acuerdo a unas convicciones e ideales que son comprobadas en la DEI, se espera de ellos que tanto como dentro como fuera del centro docente vivan de acuerdo a los mismos.

CAPÍTULO III. RELACIÓN DEL PROFESORADO DE RELIGIÓN DE CONFESIONES DISTINTAS A LA CATÓLICA

1. ASPECTOS GENERALES

El tratamiento jurídico que se le da a la enseñanza de religión de otras confesiones, al igual que en el caso de la enseñanza de la religión católica, tendrá también su versión diferenciada en el tratamiento del profesorado de religión. Los Acuerdos con la confesión católica fueron un modelo para la regulación de la enseñanza de estas confesiones. No obstante, como analizaremos más adelante, esta regulación concederá más amparo a la confesión católica. Una prueba de ello es que tras la Constitución, el primer acuerdo firmado con la Iglesia Católica es en 1979, mientras que con otras confesiones es en 1992, trece años después. Algunos de los motivos que se pueden esgrimir son que la confesión católica se supone que es la más practicada por la sociedad española, que en algunos casos

estas confesiones (como la judía) no han desarrollado lo expuesto en los Acuerdos de 1992, prefiriendo de este modo que su credo no sea materia de enseñanza escolar¹⁴⁴. El análisis que realizaremos en cuanto a otras confesiones será mucho menos pormenorizado debido a la menor conflictividad y jurisprudencia suscitada. Únicamente, mencionaremos los aspectos básicos de la regulación de los profesores de religión distinta a la católica y con el objeto principal de realizar una comparación entre ambas ordenaciones.

En cuanto a los motivos que llevaron a esta *apertura religiosa* podríamos mencionar la apertura cultural, fruto de la entrada en la Unión Europea en el año 1986; y sobre todo los principios consagrados en la Constitución de 1978. En cuanto a estos, no hay que olvidar que se ha afirmado la laicidad del Estado, el principio de igualdad entre religiones y el derecho de los padres a elegir la docencia que reciben sus hijos.

La primera mención a otras confesiones distintas a la católica, se hizo en las Órdenes de 16 de julio de 1980 sobre enseñanza de la Religión y Moral Católica en los Centros Docentes de Educación Preescolar y Educación General Básica así como en los de Bachillerato y Formación Profesional. Hicieron ya una mera referencia a la enseñanza religiosa de otras confesiones distintas a la católica en su expresión “moral católicas”, aunque fuese más teórica que real. Al igual que la religión católica, se decía que esta materia se impartiría en condiciones equiparables a las demás materias tanto por el horario, métodos empleados, disponibilidad y utilización de instalaciones o evaluación¹⁴⁵. Respecto a los profesores, tendrían preferencia aquellos del centro que manifestasen su voluntad de impartir dichas clases y que fuesen considerados como aptos por las confesiones, y en caso de que no hubiese profesores dispuestos a asumir esa tarea, las confesiones propondrían a los candidatos¹⁴⁶. Además, formarían parte del Claustro de Profesores¹⁴⁷. En todo caso se otorgaba a las respectivas diócesis la facultad de inspección¹⁴⁸.

¹⁴⁴ Así parece si atendemos a lo que dice CARDENAL CARRO, MIGUEL, (2008): *El contrato de Trabajo de Profesores de los Profesores de Religión*, Ed Aranzadi, Pamplona, p.30, cita núm.29.

¹⁴⁵ Artículo 1 Orden de 16 de julio de 1980 sobre enseñanza de la Religión y Moral Católicas en los Centros docentes de Educación Preescolar y Educación General Básica; y artículos 1-5 Orden de 16 de julio de 1980 sobre enseñanza de la Religión y Moral Católica en Bachillerato y Formación Profesional.

¹⁴⁶ Artículo 3 Orden de 16 de julio de 1980 sobre enseñanza de la Religión y Moral Católicas en los Centros docentes de Educación Preescolar y Educación General Básica; y artículos

Dejando ya de un lado las Órdenes de 1980, la mención expresa al resto de confesiones se hizo en la DA segunda de la LOGSE, afirmando que “la enseñanza de la religión se ajustará (...) a lo dispuesto en aquellos otros (*acuerdos*) que pudieran suscribirse con otras confesiones religiosas”. De este modo en noviembre de 1992¹⁴⁹ se firmaron Acuerdos con las confesiones evangélica, israelita e islámica. Estos adolecieron de falta de precisión ya que no establecieron nada acerca del tipo de relación jurídica que se crea, la financiación, los requisitos de titulación para el profesorado, la duración del contrato, causas de revocación, etc. Los siguientes Acuerdos firmados con las confesiones evangélica e islámica fueron en 1996¹⁵⁰, en este caso no se incluye ya la confesión judía ya que manifestaron su voluntad expresa de que los alumnos no recibiesen esta materia debido a la falta de pacto sobre el tratamiento de su hecho religioso.

11 Orden de 16 de julio de 1980 sobre enseñanza de la Religión y Moral Católica en Bachillerato y Formación Profesional.

¹⁴⁷ Artículo 3.8 Orden de 16 de julio de 1980 sobre enseñanza de la Religión y Moral Católicas en los Centros docentes de Educación Preescolar y Educación General Básica; y artículos 12 Orden de 16 de julio de 1980 sobre enseñanza de la Religión y Moral Católica en Bachillerato y Formación Profesional.

¹⁴⁸ Artículo 5 Orden de 16 de julio de 1980 sobre enseñanza de la Religión y Moral Católicas en los Centros docentes de Educación Preescolar y Educación General Básica; y artículos 13 Orden de 16 de julio de 1980 sobre enseñanza de la Religión y Moral Católica en Bachillerato y Formación Profesional.

¹⁴⁹ Ley 24/1992 por la que se aprueba el Acuerdo de Cooperación del Estado con la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España, publicada en el BOE, núm. 272, de 12 de noviembre de 1992. Ley 25/1992 por la que se aprueba el Acuerdo de Cooperación del Estado con la Federación de Comunidades Israelitas de España, publicada en el BOE, núm. 272, de 12 de noviembre de 1992. Ley 26/1992 por la que se aprueba el Acuerdo de Cooperación del Estado con la Comisión Islámica de España, publicada en el BOE, núm. 272, de 12 de noviembre de 1992.

¹⁵⁰ Resolución de 23 de abril de 1996, de la Subsecretaría, por la que se dispone la publicación del Acuerdo del Consejo de Ministros, de 1 de marzo de 1996, y el Convenio sobre designación y régimen económico de las personas encargadas de la enseñanza religiosa evangélica, en los centros docentes públicos de educación primera y secundaria; y Resolución de 23 de abril de 1996, de la Subsecretaría, por la que se dispone la publicación del Acuerdo del Consejo de Ministros, de 1 de marzo de 1996, y el Convenio sobre designación y régimen económico de las personas encargadas de la enseñanza religiosa islámica, en los centros docentes públicos de Educación Primaria y Secundaria.

En cuanto a la determinación de la asignatura, las confesiones evangélica, islámica y judía, en el apartado 1 de su artículo 10 declaraban que “a fin de dar efectividad a lo dispuesto en el artículo 27.3 de la Constitución, así como en la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, Reguladora del Derecho a la Educación, y en la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo, se garantiza a los alumnos a sus padres y a los órganos escolares de gobierno que lo soliciten, el ejercicio del derecho de los primeros a recibir enseñanza religiosa (...) en los centros docentes públicos y privados concertados, siempre que, en cuanto a estos últimos, el ejercicio de aquel derecho no entrase en contradicción con el carácter propio del centro, en los niveles de educación infantil, educación primaria y educación secundaria”.

Por tanto, los rasgos generales, en cuanto a oferta obligatoria por parte de los centros, posibilidad de los alumnos de poder cursarla y principios rectores, no difieren de la confesión católica.

En cuanto al contenido de la asignatura y selección de material, serán señalados también por las Federaciones correspondientes¹⁵¹. Este punto será igual que para la confesión católica, debido a la especial auto-organización de estas confesiones y el principio de laicidad. En cualquier caso, la obligación que tienen los centros docentes privados concertados y públicos es la de “facilitar los locales adecuados para el ejercicio de aquel derecho (enseñanza religiosa) sin que pueda perjudicar el desenvolvimiento de las actividades lectivas”¹⁵². También podrán “organizar cursos de enseñanza religiosa en los centros universitarios públicos, pudiendo utilizar los locales y medios de los mismos”.¹⁵³

Para garantizar el cumplimiento de esta normativa, la DA tercera de los tres Acuerdos de 1992, dispuso la creación de una Comisión paritaria entre la Administración del Estado y la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas, la Federación de Comunidades Israelitas de España, y la Comisión Islámica de España. Podemos ver en este punto la gran diferencia en cuanto a la confesión católica, ya que en este caso no se integra dicha educación en el sistema del mismo modo; ahora es suficiente que se les presten las aulas cuando ello no intervenga en el resto de actividades lectivas, estamos aquí ante el sistema de libre acceso.

¹⁵¹ Art.3 de los Acuerdos 1992.

¹⁵² Art 4 de los Acuerdos de 1992.

¹⁵³ Art. 5 de los Acuerdos de 1992.

Es un poco irónico que se equipare la enseñanza de religión al resto de materias fundamentales, pero su docencia no pueda interferir en el resto de esas actividades lectivas; máxime cuando lo mismo se predica de la religión católica y sin embargo esta última llega a interferir en el resto de actividades lectivas hasta el punto de hacer necesaria la creación de una asignatura optativa que se imparta paralelamente para aquellos que no deseen cursarla. Es evidente, el distinto régimen que se ofrece a estas confesiones y el claro trato de favor otorgado a la católica.

Por último, para la configuración de los grupos de alumnos, se agrupará a aquellos del mismo nivel educativo y en caso de que el grupo resultante por curso fuese inferior a 10, se agruparán los alumnos y alumnas de diferentes niveles educativos. Es llamativo que desde la redacción de la OM de 1980 a la de 1992, el número necesario de alumnos para configurar un grupo se reduzca de 40 alumnos a 10.

En el caso de la asignatura de la confesión islámica, se redactó el currículo de la misma¹⁵⁴, en aras a que alumnos, padres y los propios centros docentes supiesen cómo se iba a desarrollar. Además, tal y como se decía en el preámbulo “esta materia tiene una función preventiva, ya que reduce el riesgo temprano de adquirir concepciones erróneas acerca del Islam; y también compensatoria, pues contribuye, junto con otros aprendizajes, a reducir posibles desventajas sociales en cuanto que amplía las relaciones con grupos más diversos y favorece la participación y la solidaridad entre iguales”.

En el caso de la asignatura de religión evangélica, también se redactó un currículo de la misma¹⁵⁵. Así mismo, se creó una Consejería de Enseñanza Religiosa Evangélica. Este Consejo se creó como un organismo especializado para promover y facilitar el ejercicio de

¹⁵⁴ Resolución de 14 de marzo de 2016, de la Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial, por la que se publican los currículos de la materia de Religión Islámica en Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato. BOE núm. 67 de 18 de marzo de 2016.

¹⁵⁵ Resolución de 3 de junio de 2015, de la Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial, por la que se publica el currículo de la enseñanza de Religión Evangélica de la Educación Infantil, Primaria. BOE núm. 144 de 17 de junio de 2015. Resolución de 23 de julio de 2015, de la Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial, por la que se publica el currículo de la materia Religión Evangélica en Educación Secundaria Obligatoria. BOE núm. 181 de 30 de julio de 2015. Resolución de 28 de enero de 2016, de la Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial, por la que se publica el currículo de la materia de Religión Evangélica del Bachillerato. BOE núm. 31 de 5 febrero de 2016.

la formación religiosa evangélica en la forma prevista en los Acuerdos de 1992. Las funciones del mismo serán la aprobación y elaboración de currículo y libros de formación, formación y control del profesorado, y la expedición y revocación de la declaración de idoneidad entre otras.

2. ELEMENTOS DE LA RELACIÓN

2.1 Requisitos pre contractuales

Los profesores de estas confesiones, tendrán evidentemente, al igual que los profesores de religión católica, que cumplir también con una serie de requisitos objetivos y subjetivos, los cuales se extraen de lo dicho en la DA tercera de la LOE y su Decreto de desarrollo: “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”.

2.1.1 Propuesta

Para analizar el tema de la propuesta de los profesores de religión evangélica y musulmana, debemos partir del artículo 10.2 de los Convenios de 1992 firmados con dichas confesiones, así como de la cláusula cuarta del Convenio sobre designación de 1996. En el primer precepto se determinó que “la enseñanza religiosa (evangélica e islámica) será impartida por profesores designados por las Comunidades pertenecientes a la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas y Comisión Islámica de España respectivamente”; y en el segundo precepto se estipula que “antes del comienzo de cada curso escolar, los Consejos Provinciales de enseñanza Religiosa Evangélica y la Comisión Islámica de España comunicarán a las autoridades que cada Administración Educativa determine, el nombre de las personas designadas para impartir la enseñanza Religiosa Evangélica o Islámica, en los centros docentes en los que; existiendo demanda de esta enseñanza (...)”. Por tanto vemos que la decisión de propuesta estará también en manos de la confesión aunque en este caso veremos además una especial auto organización al respecto.

2.1.1.1 Declaración de Competencia Académica

Por continuar con la estructura analizada para la confesión católica, denominaremos a la declaración de los conocimientos referidos a su credo también declaración de

competencia académica, puesto que aunque en estas confesiones no se exprese exactamente así, el mensaje será el mismo.

Para el caso de la enseñanza de religión islámica, es necesario el Diploma de Aptitud Pedagógica Islámica expedido por la CIE; y que prueba sus conocimientos dogmáticos y aptitudes pedagógicas. Con este aspecto lo que comprobará la federación islámica es que los posibles candidatos estén dotados de conocimientos suficientes sobre las materias objeto a impartir en los niveles de educación infantil, educación primaria y educación secundaria. Para ello, la Unión de Comunidades Islámicas de España (UCIDE), organiza cursos de preparación para profesores de religión islámica y seminarios para especializarse¹⁵⁶.

Para el caso de la enseñanza de la religión evangélica, en 1993 se constituyó el Consejo General de la Enseñanza Religiosa Evangélica, quien promovió un año más tarde la fundación de la Escuela Nacional de Maestros de Enseñanza Religiosa Evangélica (todo esto a tenor de lo señalado en el artículo 10.6 de la Ley 24/1992), cuyo programa de estudios es fijado por el Centro Superior de Enseñanza Evangélica. Este entramado educativo se establece principalmente para la docencia de profesores de religión evangélica. De modo que cualquier candidato deberá estar en posesión del Título de Maestro de Enseñanza Religiosa Evangélica o del Máster propio de Formación del Profesorado en Enseñanza Religiosa Evangélica expedidos o reconocidos expresamente por la Consejería de Enseñanza Religiosa Evangélica de la FEREDE.

2.1.1.2 Declaración de Idoneidad

De nuevo este será el aspecto más importante puesto que determina que aquellas personas que vayan a enseñar la enseñanza religiosa promulguen adecuadamente los valores e ideales de su credo, cuestión además que solo podrá ser analizada y establecida por las confesiones dada la laicidad del Estado. Será por tanto una concesión hecha únicamente a instancia de la confesión, quien podrá revocarla en el momento en que considere que el candidato ha dejado de ser idóneo. En este aspecto nos remitimos a lo analizado para la confesión católica.

¹⁵⁶ Se organizan numerosas jornadas de formación a lo largo del año, especialmente desde el año 2012, para ver más información al respecto, consultar: <http://ucide.org/es/noticias/formaci%C3%B3n>.

En lo referente a la enseñanza del islam, será la Comunidad Islámica quien comprobará que los candidatos demuestren vocación en la enseñanza, así como actitud positiva y coherente con los valores islámicos.¹⁵⁷

La declaración o certificado de idoneidad para impartir clases de religión evangélica es otorgado por el FEREDE a petición del interesado, quien deberá participar en un concurso o proceso de selección. Los requisitos para obtener este certificado son cinco. Primero, ser miembro de una iglesia perteneciente a la FEREDE y que esta designe, apoye y certifique la buena conducta del interesado; igualmente en el caso de cambiar de Iglesia es necesario que esta lo acredite. Segundo, estar en posesión del ya mencionado Título de Maestro de Enseñanza Religiosa Evangélica o del Máster. Tercero, comprometerse con los principios y valores de la ERE, con la formación continua en su tarea como maestro y con el ejercicio de la labor docente aplicando el currículo de la ERE, realizando la programación de la asignatura conforme al mismo. Cuarto, no haber sido objeto de ningún expediente disciplinario o de conducta ilegal o impropia con los valores del Evangelio que pudiera afectar al desempeño de su función como Maestro de Enseñanza Religiosa. Quinto y por último, mantener a lo largo del tiempo y especialmente, durante el ejercicio de su labor docente como maestro o profesor de ERE, los requisitos confesionales antes reseñados.

Este certificado será expedido por el Secretario Ejecutivo de FEREDE cuando se solicite por las autoridades religiosas competentes, estas son el Secretario Ejecutivo de FEREDE, el Consejero de Enseñanza Religiosa Evangélica y los Consejos Evangélicos Autonómicos que tengan competencias expresamente delegadas por parte de la FEREDE. En este último caso, se certificará por los Consejos Evangélicos que se han seguido los criterios señalados en este documento y se mandará copia a la Secretaria Ejecutiva de FEREDE de las certificaciones de idoneidad emitidas¹⁵⁸. Además una particularidad de esta declaración es que caduca por el transcurso del tiempo, en cualquier caso no superior a

¹⁵⁷ Los requisitos que debe reunir el profesorado de enseñanza religiosa islámica, pueden encontrarse en: <http://comisionislamicadeespana.org/requisitos-que-debe-reunir-el-profesorado-de-ense%C3%B1anza-religiosa-isl%C3%A1mica>, cuya última modificación del documento es de 1 de abril de 2017.

¹⁵⁸ Información disponible en: http://cgere.es/index.php/materiales-para-la-promocion-de-la-ensenanza-religiosa-evangelica/procedimiento-de-propuesta-y-contratacion-de-profesores-y-maestros-de-ere/designacion-propuesta-y-contratacion-de-maestros-o-profesores-de-ere/#_ftn11.

cinco años¹⁵⁹. También quedará sin efecto por haber cesado la persona en la labor docente como profesor de ERE y por haber dejado de cumplir alguno de los requisitos mencionados anteriormente.

2.1.1.3 Presentación de la propuesta

Una vez que los candidatos reúnen tanto la declaración de competencia como la de idoneidad, tal y como dispone la cláusula tercera del Convenio sobre designación de 1996 para ambas religiones, “antes del comienzo de cada curso escolar, el Consejo General de la Enseñanza Religiosa Evangélica y la CIE comunicará a las Administraciones Educativas competentes, las personas que considere idóneas en el ámbito correspondiente para impartir la Enseñanza Religiosa Evangélica o la Islámica respectivamente en los diferentes niveles educativos”.

2.1.2 Designación

En este caso, no se precisa de la designación administrativa¹⁶⁰, debido a que se trata de un sistema de libre acceso, como ya hemos mencionado, además esta idea se desprende de los preceptos 10.2 del Convenio de 1992 y cláusula cuarta del de 1996, donde se afirma que esta enseñanza “será impartida por profesores designados por las Comunidades pertenecientes a la FEREDE y CIE”; y que “antes del comienzo de cada curso escolar, los Consejos Provinciales de ERE y la CIE comunicarán a las autoridades que cada Administración Educativa determine, el nombre de las personas designadas”. Además para el caso de los profesores de ERE, existe un doble procedimiento de selección de candidatos, realizado por la Administración o por el Consejo General de la ERE, aunque también a esto nos referiremos más adelante cuando tratemos el aspecto del destino de los profesores.

¹⁵⁹ Ver documento aprobado por la Comisión Plenaria de FEREDE, el 7 de marzo de 2018, sobre Designación, Propuesta y Contratación de Maestros o Profesores de ERE, en su apartado 1.3.1.D). Disponible en: <http://cgere.es/wp-content/uploads/2018/03/Doc.-Prop-desig-prof-aprobado-por-Asamblea-FEREDE-7-3-2018-negrita.pdf> (consulta: 04/07/2018).

¹⁶⁰ CARDENAL CARRO, Miguel, (2008): *El contrato de Trabajo de Profesores de los Profesores de Religión*, Ed Aranzadi, Pamplona, p.111; y PEÑA GARCÍA, M^a VALVANUZ, (2018): *La libertad religiosa y los profesores de religión, Un estudio desde el derecho del trabajo*, Ed. Laborum, p.188.

No obstante, la concreción de la relación como laboral estipulada por la LOE, también afecta a estas confesiones, modificando su régimen. Entendemos por tanto que a partir de esta legislación el procedimiento de designación administrativo será el mismo que el seguido para la confesión católica.

Cabe añadir que en base a la disposición quinta de los Convenios de 1996, “la designación, conforme a la cláusula precedente, de las personas que hayan de impartir la ERE o enseñanza religiosa islámica, podrá recaer en Profesores del Cuerpo de Maestros con destino en el centro que lo hubiesen solicitado”. Por lo que al igual que el caso de profesores de religión católica, los docentes del centro que lo solicite, y siempre y cuando reúnan los requisitos confesionales, podrán impartir estas enseñanzas.

2.1.2.1 Carácter vinculante de la propuesta

En el momento en que la propuesta y designación está únicamente en manos de la confesión correspondiente, queda claro el carácter vinculante de la propuesta de estos candidatos. Este reconocimiento de efectos se haría mediante la técnica del presupuesto y en ningún caso puede suponer la vulneración derechos, libertades y principios establecidos en el derecho estatal; puesto que aunque sea una decisión religiosa, tal designación puede ser objeto de control por los órganos judiciales del Estado, tal y como se dijo en la STC 38/2007.

No obstante, esta propuesta será más acorde al principio de laicidad y no se excederá del principio de cooperación, puesto que aunque la idoneidad sea un elemento imprescindible, la participación de las autoridades religiosas se modula, especialmente para la ERE. En este caso, la forma de proceder en la selección y la adjudicación varía en las diferentes comunidades autónomas. En algunas es la propia Administración quien establece un procedimiento de selección y baremación de los posibles candidatos, mientras que en otras este procedimiento es realizado por el CGERE o Consejos Evangélicos; lo cual será además determinante para el caso de la selección del destino.

2.1.2.2 Comprobación de requisitos confesionales y de requisitos civiles académicos

Respecto a la comprobación de requisitos confesionales y como ya dijimos en el caso de la confesión católica, la Administración tendrá principalmente una facultad de control jurisdiccional negativo, comprobando que se designen a los candidatos propuestos;

ya que no cabe que entre a valorar los criterios morales empleados para la propuesta debido a los principios de neutralidad y separación. La verificación de las declaraciones de competencia y de idoneidad quedará en manos de la CIE (para los profesores de religión islámica) y del Secretario Ejecutivo de FEREDE, el Consejero de Enseñanza Religiosa Evangélica y los Consejos Evangélicos Autonómicos (para los profesores de ERE).

De nuevo, la comprobación de requisitos civiles será mucho más sencilla, ya que implica la verificación por parte de la Administración de las titulaciones correspondientes, al igual que con el resto de docentes. Así para educación infantil es necesario tener el título de Maestro y la especialidad en educación infantil o el título de Grado equivalente. Para la educación primaria, tener el título de Maestro de educación primaria o el título de Grado equivalente. Y finalmente, para la educación secundaria obligatoria y bachillerato, el título de Licenciado, Ingeniero o Arquitecto, o el título de Grado equivalente, además de la formación pedagógica y didáctica de nivel de Postgrado¹⁶¹. Actualmente, y dependiendo de la CCAA principalmente, se puede exigir par el nivel de Bachiller estar en posesión del Certificado de Aptitud Pedagógica, CAP.

Una particularidad, es que a los profesores de religión islámica, el Ministerio de Educación exige que los candidatos tengan un buen conocimiento de la lengua árabe y del Islam, hayan realizado un curso sobre ordenamiento jurídico español y hablen castellano perfectamente.¹⁶²

2.2 Requisitos contractuales

2.2.1 Naturaleza jurídica del contrato

Como ya vimos para los contratos de profesores de religión católica, este aspecto fue controvertido, pues la determinación del carácter laboral fue fruto de una extensa jurisprudencia y sucesivos desarrollos legislativos. Para los contratos de profesores de las

¹⁶¹ Ver SSTSJ Islas Canarias de 15 de diciembre de 2009 y de 22 de febrero de 2010, donde se resuelven dos casos de profesores de religión por causa de ineptitud sobrevinida por falta de requisito legal de licenciado para seguir como profesor de religión en el nivel de secundaria, decir, por falta de un requisito legal exigido después de la LOE – 2006 – y el Real Decreto de 2007.

¹⁶² CEBRIÁ GARCÍA, MARÍA (2008): “La enseñanza de la Religión Islámica en los centros docentes españoles”, en *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado* 18, p.23.

religiones evangélica e islámica, no se especificó como sería la naturaleza en los Acuerdos de 1992, si no que esta se mencionó en la cláusula séptima de los Convenios de 1996. En esta se dispuso que “de acuerdo con lo previsto en el artículo 6º, apartado 1, de la Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de Libertad Religiosa, los profesores de la enseñanza religiosa dependerán de las correspondientes comunidades islámicas designantes (*los de la confesión Islámica*); y de las correspondientes Iglesias designantes (*los de la enseñanza Religiosa Evangélica*)”. “Igualmente, estas podrán definir el régimen de dichos profesores, en consonancia con el carácter específico de la actividad por ellos desarrollada”.

Por tanto, y a diferencia de lo que sucede con la confesión católica, las confesiones evangélica e islámica serán las únicas encargadas de este profesorado, no existe una relación laboral ni de otro tipo entre estos profesores y la Administración.

Más adelante, con la promulgación de la Ley 50/1998 y el segundo párrafo añadido a la DA segunda de la LOGSE, se extendió la contratación laboral con la Administración a todos los profesores de Religión de los centros públicos que no fuesen funcionarios, independientemente del nivel educativo en el que impartiesen clase. Puede entenderse que esta extensión y unificación de la legislación abarca a las confesiones evangélica e islámica puesto que se engloban bajo la enseñanza de la religión y ya se habían firmado los Convenios de 1996 con estas, estando por tanto plenamente reconocidas. Sin embargo, la única confesión que disfrutó de este carácter laboral fue la católica, tanto es así que se firmó un Convenio sobre el régimen económico-laboral un año más tarde¹⁶³. Se excluyó por tanto la posibilidad de entablar una relación con la Administración, desconocemos si esto fue debido a la propia voluntad de las confesiones evangélica e islámica, cuyo régimen es más auto-organizativo; o si fue una exclusión legislativa, fruto de la mayor cooperación y reconocimiento de la confesión católica en España.

Podríamos pensar más bien, que se debió a esta segunda causa ya que algunas regiones, trataron de llegar a un acuerdo para la elección del profesorado para el curso 1997-1998. Estas regiones fueron Ceuta y Melilla, la Comunidad de Madrid y la Comunidad Valenciana. En el caso de Ceuta y Melilla por ejemplo se contrató laboralmente a 8 y 10 profesores de religión islámica¹⁶⁴ y en el caso de la Comunidad Valenciana,

¹⁶³ En este mismo sentido se muestra CEBRIÁ GARCÍA, MARÍA (2015): “El profesorado de religión no católica en la enseñanza pública: regulación y realidad” en *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado* 37.

¹⁶⁴ Para tener más información referente a estos contratos, Ibid.

existieron demandas por parte de la religión evangélica para lograr esta extensión legislativa¹⁶⁵.

Finalmente esta extensión laboral se logra con la LOE y el RD 696/2007. A nuestro parecer, a pesar de que la extensión del régimen laboral del contrato se hace en aras a la igualdad de las confesiones y la estabilidad del profesorado, lleva de nuevo a un exceso en cuanto a la cooperación con las confesiones, hubiese sido más acertado extender el régimen de contratación de los profesores por parte de la confesión en vez de extender la contratación laboral, es decir, implantar el modelo seguido con las confesiones evangélica e islámica en vez del de la católica.

2.2.2 Requisitos para ser contratado

En cuanto a estos requisitos, podemos remitirnos a lo dicho para las confesiones católicas, ya que estos serán los mismos. En todo caso, ser ciudadano comunitario o extranjero con residencia legal y autorización de trabajo, tener cumplidos 16 años de edad y no haber alcanzado la edad de jubilación forzosa, no padecer enfermedad ni limitación física o psíquica incompatible, y aportar una declaración de no haber sido separado del servicio ni inhabilitado de sus funciones, y en el caso de ser extranjero también en el país de origen. Dependiendo de la CCAA también se puede exigir el conocimiento de la lengua cooficial.

2.2.3 Contenido del contrato

En los Acuerdos de 1992, no se estipuló nada en cuanto a este aspecto y en los Convenios de 1996 únicamente se aclaró el sistema de retribución (cláusulas octava y novena), la duración de la relación (la cual podría entenderse como anual a tenor de la expresión “antes del comienzo de cada curso escolar” en las cláusulas tercera y cuarta); estando en todo caso en manos de las confesiones la definición del régimen a aplicar (cláusula séptima). Todo ello viene modificado por la LOE y el RD 696/2007, aclarando ya que el contenido mínimo hará referencia a la identificación de las partes, objeto, lugar de trabajo, retribución, duración y/o renovación, jornada y otros aspectos esenciales de la legislación laboral (artículo 5.2 RD 696/2007).

¹⁶⁵ Ver al respecto SSTSJ de la Comunidad Valenciana 7931/2008, de 23 de octubre de 2008; y 555/2010, de 19 de enero.

2.2.3.1 Destino del profesor

Como ya nos hemos referido, y en base a la cláusula séptima de los Convenios de 1996, los profesores de religión evangélica e islámica dependían de sus respectivas confesiones, quienes podían además “definir el régimen de dichos profesores, en consonancia con el carácter específico de la actividad por ellos desarrollada”. Podemos inferir por tanto que la selección del destino para cada profesor, así como la duración de la jornada, sería una tarea desarrollada también por ellas, ya que parece lógico al ser las confesiones las contratantes.

No obstante, este aspecto queda también modificado por la LOE y el RD 696/2007, concretamente el artículo 6 de este Decreto, donde como ya hemos mencionado, se estipula que para la elección de destino también se valorará: “la experiencia docente como profesor de religión, de manera preferente en centros públicos y en el mismo nivel educativo de la plaza a la que se opta”, “las titulaciones académicas, de modo preferente las más afines, por su contenido, a la enseñanza de religión, “los cursos de formación y perfeccionamiento realizados que estén relacionados con la didáctica, la organización escolar o análogos, de modo preferente, los más afines por su contenido a la enseñanza de religión”. Todo ello teniendo en cuenta los criterios de mérito, igualdad y capacidad.

Al respecto existe un procedimiento ampliamente detallado para el caso de los profesores de ERE¹⁶⁶. Para ellos, el procedimiento de selección del destino puede llevarse a cabo por la Administración (siendo las autoridades religiosas las encargadas de verificar que los candidatos cumplan con los requisitos oportunos), por el Consejo General de la ERE o los Consejos evangélicos. En cualquier caso, se crea una convocatoria pública de las plazas disponibles y las bases o requisitos para la selección. Esta convocatoria será plenamente pública, ya que además de ser accesible vía internet, se remite a las personas apuntadas en la Bolsa de profesores y sustitutos, a los delegados provinciales de la ERE y los Consejos Evangélicos Autonómicos. Vemos por tanto que para esta confesión sí que se prevé la creación de bolsas de trabajo, también se prevé para los profesores de religión islámica¹⁶⁷.

¹⁶⁶ Disponible en http://cgere.es/index.php/materiales-para-la-promocion-de-la-ensenanza-religiosa-evangelica/procedimiento-de-propuesta-y-contratacion-de-profesores-y-maestros-de-ere/designacion-propuesta-y-contratacion-de-maestros-o-profesores-de-ere/#_ftn11. En esta además aparece recogida de manera detallada la puntuación del baremo que se sigue.

¹⁶⁷ Cuarta tarea de la que se hace cargo la CIE en la declaración de requisitos que debe reunir el profesorado de religión islámica, actualizado el 1 de abril de 2017.

En estas convocatorias se valorarán los elementos determinados por el RD para dar cumplimiento a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Existe pues para estas confesiones una clara aplicación de los principios de igualdad, mérito y capacidad. En cuanto a la determinación de la jornada a tiempo completo o parcial según lo requieran las necesidades del centro, sería lo ya tratado con anterioridad.

2.2.3.2 Carácter indefinido del contrato

Al igual que hemos apuntado antes, podríamos inferir que la duración de los contratos de profesores de religión evangélica e islámica fuese anual a raíz de la expresión “antes del comienzo de cada curso escolar¹⁶⁸”.

Ahora bien, la incidencia de la LOE así como del RD 696/2007 también afecta a este aspecto, y aunque en un primer momento la LOE entiende que la duración del contrato será anual, con la publicación del Decreto de desarrollo esta pasa a ser indefinida.

Nada más hay que añadir a este aspecto, puesto que ya ha sido analizado con detenimiento para el caso de los profesores de religión católica.

2.2.3.3 Retribución del profesorado

De nuevo los Acuerdos de 1992 no estipularon nada al respecto del régimen económico de este profesorado, si no que esta tarea fue objeto de los Convenios de 1996, concretamente se pretendía establecer el régimen económico y docente de las personas que impartían la enseñanza religiosa evangélica e islámica en los centros públicos de Educación Primaria y Secundaria, efectos que también se aplicarían de igual modo a los centros de Educación General Básica y Bachillerato Unificado Polivalente¹⁶⁹.

Como en estos momentos es la confesión la que se hace plenamente cargo del profesorado, se establece un sistema de compensación. De hecho se determina que “los profesores serán retribuidos directamente por la Administración educativa correspondiente¹⁷⁰” y el “Estado compensará económicamente a las comunidades

¹⁶⁸ Cláusulas 3 y 4 del Convenio de 1996 con las confesiones evangélica e islámica.

¹⁶⁹ Preámbulo y cláusula transitoria del Convenio de 1996 con las confesiones evangélica e islámica.

¹⁷⁰ Cláusula 5 del Convenio de 1996 con las confesiones evangélica e islámica, el cual remite directamente al artículo 6.2 RD 2438/1994.

evangélicas/islámicas por los servicios prestados por las personas que imparten enseñanza religiosa evangélica/islámica en los correspondientes centros docentes públicos del Estado español, en los niveles de Educación Primaria y Educación Secundaria¹⁷¹”.

Para ello era necesario que el grupo de alumnos que desearan cursar la asignatura fuese igual o superior a 10, en cuyo caso se compensaría cada hora de religión impartida con el mismo valor económico que si fuera cualquier otra materia impartida por un profesor interino del mismo nivel educativo. Estas transferencias del Estado al Consejo General de la Enseñanza Religiosa Evangélica o bien a la Comisión Islámica de España se harían de manera anual y global a las confesiones, realizando para ello estimaciones de las cantidades necesarias para retribuir a estos docentes¹⁷². El único supuesto en el cual la retribución queda en manos del Estado es aquel en el que el profesor pertenezca ya al Cuerpo de Maestros.

Al igual que vimos en el caso de la naturaleza jurídica del contrato, la Ley 50/1998, la cual sería aplicable a estas confesiones, estipuló que “los profesores de religión 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”. No obstante, esta retribución por parte del Estado solo se aplicó a la confesión católica, puesto que no se les reconoció realmente la naturaleza laboral.

La retribución estatal no se alcanza hasta la publicación de la LOE y el RD 696/2007, cuando ya se admite que “estos profesores percibirán las retribuciones que correspondan en el respectivo nivel educativo a los profesores interinos”. No volveremos a incidir en el tema, puesto que el análisis es el mismo que el ya hecho para los profesores de religión católica.

No obstante, queremos apuntar que debido a la extensión del carácter laboral y al igual que para la enseñanza de la confesión católica, se va modulando poco a poco una regulación que se va haciendo más incompatible con el principio de laicidad y sobrepasa los límites del de cooperación; lo cual supone un mayor infortunio, ya que con este colectivo sí que se había logrado una regulación acorde a los principios estatales. Es decir, con estos credos se había logrado un modelo de libre acceso en el que el sistema de retribución se basaba en la compensación estatal; y debido al peso de la confesión católica, se expande el

¹⁷¹ Cláusula 8 del Convenio de 1996 con las confesiones evangélica e islámica.

¹⁷² Cláusula 9 del Convenio de 1996 con las confesiones evangélica e islámica.

modelo de integración en el cual el Estado es plenamente responsable del profesorado pero acatando las normas que le impone la confesión.

3. EXTINCIÓN DEL CONTRATO

A diferencia del estatuto laboral del profesorado de religión católica, el de las confesiones evangélica e islámica no ha sido tan problemático, no existiendo, o al menos encontrado, salvo en algún supuesto aislado y no, precisamente sobre este aspecto jurisprudencia al respecto¹⁷³. Ello puede deberse a que hasta prácticamente los años 2000 la regulación ha estado en manos únicamente de las confesiones, por lo que en caso de que existiese algún conflicto este quedaría a nivel interno; otra razón que podría pensarse es que el régimen acordado era más acorde a los principios y normas estatales; o que este colectivo todavía es minoritario. En cualquier caso, cabe analizar lo referente a la no renovación y control jurisdiccional de esa decisión.

3.1 La no renovación de la propuesta o revocación de la idoneidad

La decisión del cese, al igual que la propuesta, nombramiento y designación, podemos intuir que está en manos de la Conferencia correspondiente en base a sus criterios de idoneidad, y en atención a lo dispuesto en la cláusula séptima del Convenio de 1996.

No obstante, la reforma de la LOE y su RD, al igual que en el resto de aspectos, también afectó a estas religiones. En base a esto y tal y como hemos venido analizando con la confesión católica, habría que atender a las causas de extinción previstas en el ET, al artículo 7 del RD 696/2007 y en todo caso al cumplimiento del cese “ajustado a derecho”.

Una particularidad de la confesión evangélica, es que la declaración de idoneidad, puede caducar por el paso del tiempo para el cual fue expedido, al cual nos hemos referido anteriormente, y que no puede sobrepasar los cinco años. Además, este certificado también podrá quedar sin efecto si se cesa a la persona o esta deja de cumplir los requisitos religiosos. En este último caso, se formará un expediente en el que se dará oportunidad de ser oído el interesado, y que después será resuelto por la Consejería de Enseñanza Religiosa Evangélica de FEREDE. Cabe añadir que en base a los criterios requeridos para solicitar la DEI podemos intuir que algunas de las causas de pérdida de idoneidad serán la

¹⁷³ Ver STSJ de C. Valenciana 121/2010, de 19 de enero, referida a retribuciones de un profesor de religión evangélica; y STSJ de Madrid 262/2018, de 19 de marzo, en este caso referida a las retribuciones (sexenios) de profesores de religión y moral católica y de religión evangélica.

pérdida de apoyo o dejar de ser miembro de una Iglesia perteneciente a la FEREDE o no aplicar la programación de la asignatura.

3.2 Control jurisdiccional de la no propuesta

En este aspecto, dado que como ya hemos señalado no existe jurisprudencia al respecto salvo en algún supuesto aislado y no, precisamente, sobre este aspecto¹⁷⁴, nos remitimos a lo ya dicho en el caso de la confesión católica y a raíz principalmente de las SSTC 38/2007, 128/2007 y 52/2011. De modo que, una vez se haya comprobado que la decisión responde únicamente a criterios religiosos que el Estado no puede entrar a cuestionar por el principio de aconfesionalidad, y en caso de conflicto, correspondería a los tribunales ponderar y analizar los derechos fundamentales en juego para cada caso concreto.

Una última consideración que queremos hacer al respecto es la importancia gradual que ha ido adquiriendo la enseñanza de estas religiones; la solicitud de esta docencia va incrementándose¹⁷⁵, siendo mayor en el caso de la religión evangélica, donde existen un gran número de colegios en los que se imparte esta asignatura¹⁷⁶.

CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES

1.- La enseñanza de religión en los centros de educación públicos, y por ende, la relación de su profesorado, se basa en el principio de cooperación estatal (9.2 y 16.3 CE), en la libertad religiosa (art 16 CE) y en el derecho de los padres a elegir la formación religiosa que desean que reciban sus hijos (27.2 CE) entre otros; así como en la premisa de que España sea un Estado laico.

Dado que esta asignatura se incorpora al programa lectivo, los docentes que se encarguen de ella quedarán también sometidos a su especial régimen. La singularidad del

¹⁷⁴ Ver sentencias STSJ de C. Valenciana 121/2010, de 19 de enero; y STSJ de Madrid 262/2018, de 19 de marzo

¹⁷⁵ “Profesora de religión islámica en Castilla y León” (3 de octubre de 2016), “Gestiones para clases de religión en Asturias, Extremadura y Galicia” (10 de octubre de 2016), “Se ofrecerá el próximo curso la enseñanza religiosa islámica en los centros educativos extremeños” (25 de octubre de 2017). *Profesores de religión islámica en centros educativos*, CIE.

¹⁷⁶ Ver apartado de “Colegios donde se imparte ERE” en la página web de ERE.

asunto vendrá por la determinación por parte de las confesiones del contenido de la asignatura, acerca del cual el Estado, al amparo del principio de neutralidad, poco puede decir. Aunque esta materia se imparta en un centro docente público, se otorgan facultades muy amplias a las confesiones, tanto en lo relativo a la asignatura en sí, como a su profesorado. Tal vez sería más apropiado que las Administraciones tuvieran un mayor control, al igual que en el resto de asignaturas, o mejor, que esta no se incluyese en el programa lectivo.

2.- En lo referente al profesorado de la confesión católica, e independientemente del juicio de valor que se derive del hecho de que esta enseñanza sea impartida por las escuelas públicas, será lógico, en base al principio de laicidad, que el Ordinario tenga una facultad de propuesta de los candidatos competentes según sus propios criterios (DECA, DEI, *missio canonica*); pero esta no puede significar una facultad arbitraria de elección, pues se tendrán que garantizar los derechos fundamentales de estos trabajadores. Además habrá que atender a que en ocasiones el análisis del cumplimiento de los cánones 804 y 805 para garantizar la idoneidad de los candidatos, podrá derivar en intromisiones ilegítimas de la vida privada y familiar y la intimidad de esas personas.

3.- Que la Administración sea la responsable de designar, pero sobre la premisa de que la propuesta de la confesión católica le sea vinculante, sobrepasa los límites constitucionales. No solo no acceden al puesto en base a los mismos criterios que el resto de sus compañeros (mérito, capacidad e igualdad), sino que además la Administración únicamente tendrá que asegurarse de que tengan los títulos académicos correspondientes, puesto que el resto de requisitos será su adecuación a la vida cristiana. Al menos, se permite un control jurisdiccional para comprobar que dicha designación sea conforme a la legalidad estatal (FJ 7 STC 38/2007). Resulta insólito que el principal criterio de contratación de un profesor en un centro público, sea que manifieste una adecuada vida cristiana.

4.- Finalmente, con la STC 3736/1996 (concretamente el FJ 4, para el nivel de Secundaria) y más adelante la Ley 50/1998 (para todos los niveles educativos), se determina que la naturaleza de la relación contractual de los profesores de religión sea laboral. Ello en base a que se cumplen los requisitos del artículo 1.1 ET, la presunción de laboralidad del artículo 8 del ET, su encuadre en el presupuesto del artículo 15.c) de la Ley 30/1984, o la prohibición de contratos temporales de la Administración de la DA IV del ET.

La importancia de esta declaración consiste en el reconocimiento de los derechos laborales y demás prerrogativas del ET a estos profesores, no obstante cabría plantearse la constitucionalidad de esta relación dada la confusión de sujetos, fines y funciones que se

produce, lo cual choca con la laicidad del Estado. Se trata de un trabajador al servicio público que imparte una asignatura confesional en base a los criterios y contenidos de la jerarquía eclesiástica y que además accede a ese puesto sin seguir los mismos criterios que el resto de sus compañeros, pero quedando equiparados a ellos.

Así mismo, habría que incidir en que este carácter laboral debería ser entendido como atípico dadas las peculiares características de la relación, en cuanto al contenido de la asignatura impartida y los criterios de selección y control (STSJ de Galicia 745/1992, de 27 de abril). Este modelo no es el único posible y por ende tampoco el más adecuado.

5.- Todavía cabe señalar que, no solo la relación es laboral, sino que además la Administración es la empleadora. Esto también resulta curioso puesto que su tarea prácticamente se reduce a confirmar aquello que el Ordinario le dice. Aparte de no tener prácticamente poder de decisión, tiene que responsabilizarse económicamente de todos los conflictos que surjan a causa de esa decisión eclesial. Puede que lo más correcto hubiese sido optar por otro modelo, en el que además fuese la Iglesia la empleadora, opción a la cual se refirieron por ejemplo la STSJ de Galicia de 27 de abril de 1992 (FJ 2) y el Anteproyecto de la LOE.

6.- Supone un gran avance que la elección del destino se haga en base a criterios objetivos de igualdad, mérito y capacidad (DA 3ª LOE) puesto que así se reduce en cierto modo el control jerárquico. Así mismo, que se tenga también en cuenta la experiencia y los cursos que estos profesores tengan. Esto se argumenta en su equiparación a los interinos, a quienes se les tiene en cuenta estos aspectos, y es fruto principalmente de la jurisprudencia del Tribunal Supremo. Bien es cierto, que estas reubicaciones podían haber sido ya con anterioridad una función de la Administración, puesto que en ningún precepto del AEAC se estipula que tras la designación la Administración ya no tenga ningún tipo de función, dejación voluntaria por tanto de sus tareas.

Relacionado con el destino, también aparece mencionada la posibilidad de establecer la jornada de los profesores de religión a tiempo completo o a tiempo parcial según lo que requieran las necesidades de los centros. De modo que ahora cada destino llevaría aparejada una jornada laboral, determinada por los criterios de igualdad, mérito y capacidad del docente. Esto aportaría estabilidad a la relación y la haría más objetiva, eso sí, siempre y cuando las necesidades del centro no varíen.

7.- Otro aspecto controvertido ha sido la duración del contrato. Aunque hasta la promulgación de la LOE, y conforme al AEAC, se entendía que la duración del contrato era temporal y coincidente con el curso escolar, el RD 696/2007 da un giro inesperado y de

dudosa constitucionalidad pronunciándose por el carácter indefinido de la relación. Este carácter indefinido estaría sometido a la condición resolutoria de pérdida de la idoneidad eclesial o expediente administrativo, siempre ajustado a derecho. Aunque resulta evidente que contraviene normas de mayor rango legal (LOE y AEAC, el cual tiene carácter de Tratado Internacional) esta medida se justificaría en el intento de dotar de una mayor estabilidad a este colectivo, el cual, independientemente de la asignatura que imparte, no deja de referirse a un grupo de profesores en un centro público equiparado a los profesores interinos.

8.- En cuanto al régimen económico, se equiparan sus retribuciones a las de los profesores interinos para cada nivel educativo y se les incluye en el régimen de la Seguridad Social. Esta decisión es fruto del acuerdo al que finalmente se llega en la DA 3ª de la LOE y RD 696/2007, todo ello acorde al artículo VII AEAC. De modo que es la Administración, en base al carácter laboral y su papel como empleadora, es quien se encarga plenamente de la financiación.

En cuanto a los complementos retributivos a los que tienen derecho, hay que partir de la premisa de esa equiparación con respecto a los profesores interinos. Como estos no tienen derecho a los complementos por antigüedad, los profesores de religión tampoco. Aspecto más controvertido es la percepción de trienios y sexenios. Aunque estos son privilegios otorgados a los funcionarios de carrera, finalmente y tomando como referente la excepción madrileña, el TS en su sentencia 5732/2016 unifica la doctrina expandiendo estos privilegios en cumplimiento del principio constitucional de igualdad, ya que si perciben salarios como si fueran funcionarios interinos sin serlo, habrá de abonarles las mismas retribuciones a las que tienen derecho los funcionarios interinos mientras la situación subsista.

No obstante, podría pensarse que esta función retributiva estatal es muy amplia, dado que finalmente todo depende de las confesiones, estas deberían ser las pagadoras, dejando un posible papel contributivo o cooperativo al Estado. Sobrepasa los límites de laicidad y cooperación que el Estado se haga plenamente responsable económicamente.

9.- Llegamos al punto más debatido de la legislación, este es, la revocación o no renovación de la DEI. Al igual que la propuesta, es una facultad de la Iglesia basada en la adecuación del docente a la vida cristiana (cánones 804 y 805). Hasta la promulgación de la LOE y su RD de desarrollo, esta decisión no precisaba de motivación, siendo por tanto *discrecional*. Dicho aspecto cambia, y se exige ya que la remoción sea “ajustada a derecho”. Esto implica la necesidad de motivación (al igual que se hace con el resto de contratos

laborales) y la posibilidad de que la Administración compruebe que la decisión no se ha adoptado con desviación de poder y que además proviene de la persona facultada para ello, aspecto que aparece por primera vez recogido en el año 2007 por la jurisprudencia del TC.

La importancia de que el cese sea ajustado a derecho y deba motivarse, así como el resto de causas de extinción que se añaden, radica en que se logra un mejor equilibrio entre la jerarquía eclesiástica y la Administración. Por un lado se limita el poder del Ordinario, impidiendo las decisiones arbitrarias; y por otro lado la Administración amplía sus facultades de control y decisión, lo cual parece lo más adecuado ya que, muy a nuestro pesar, es la empleadora.

10.- Como consecuencia de lo anterior, se afirma la posibilidad de que exista un control jurisdiccional sobre las decisiones de cese de los profesores de religión. Esto se hace mediante la jurisprudencia del TC (SSTC 38/2007, 128/2007, 52/2011, 140/2014) e incluso del TEDH. Este control consta de dos fases: primero, la comprobación de que la motivación es estrictamente religiosa; y segundo, la ponderación de los derechos fundamentales en juego. El Estado no podrá analizar los motivos religiosos que fundamentan la medida, pero sí que estará legitimado para ponderar su adecuación a los derechos constitucionales, no obstante cabe señalar que la motivación eclesiástica seguirá siendo escasa y poco precisa respecto a las causas.

Este es el punto donde más jurisprudencia se ha suscitado, ya que los límites de la libertad religiosa colectiva y la laicidad del Estado no siempre están claramente marcados. A todo ello hay que añadir la especial confianza y lealtad esperada de los profesores en esta relación, dado que se comprometen a vivir de acuerdo a unas convicciones e ideales, perspectiva mantenida por el TEDH (STEDH de 15 de mayo de 2012).

En cualquier caso, la única solución en beneficio de la legalidad y constitucionalidad será la correcta ponderación de derechos para cada caso concreto, impidiendo así la arbitrariedad de la jerarquía eclesiástica y la indefensión de los profesores.

11.- A la vista de lo anterior, tal vez fuese más conveniente establecer otro modelo de contratación con los profesores de religión que no sean previamente docentes en los centros de educación públicos. Siguiendo la línea de autores como Dionisio Llamazares Fernández, Mariano Cubillas Recio o Juan Ferreiro Galguera¹⁷⁷, se podría optar por un sistema de libre acceso de la educación religiosa en vez de por un sistema de integración.

¹⁷⁷ CUBILLAS RECIO, L.M, (1997): *Enseñanza confesional y cultura religiosa. Estudio jurisprudencial*, pp.164-199; FERREIRO GALGUERA, JUAN, (2004): *Profesores de religión de la*

El principal cambio, al cual ya nos hemos referido con anterioridad, consistiría en que el empleador fuese la Iglesia. Los argumentos son sus amplias facultades de proposición, cese, elección de materiales, modo de impartir la asignatura y supervisión; y que la Administración realmente no tiene plena autonomía sobre esos trabajadores. Los prerequisites contractuales serían los vistos, ya que el Estado no puede inmiscuirse en los ideales del credo religioso; pero eliminando esa fase de designación por la Administración, puesto que en este modelo serían dependientes de la jerarquía eclesiástica. La naturaleza del contrato sería la que la Iglesia considerase más conveniente, pudiendo incluso establecer algunas de las características propias de las empresas de tendencia. Por lo analizado, una vez se haya elegido al candidato adecuado, la duración del contrato debería ser indefinida, en aras a la estabilidad. En todo caso, se impartiría fuera de las horas lectivas, y el Estado podría subvencionar parte de sus gastos, tal y como ha venido haciendo con evangélicos e islámicos, y lo cual respeta perfectamente el principio de cooperación. Además seguiría existiendo un control administrativo y jurisdiccional para asegurar el correcto funcionamiento y adecuación de la actividad a los principios legales. En definitiva, un modelo de libre acceso.

12.- En cuanto a la enseñanza de otras confesiones, en concreto la evangélica e islámica, se implementó en los centros docentes públicos a tenor de los Acuerdos de 1992 y los Convenios de 1996, estando plenamente reconocidas en la Ley 50/1998 y la LOE. Estas adoptaron los Acuerdos con la confesión católica como modelo para la regulación de su profesorado, eso sí, con una serie de diferencias debido a su menor presencia en la sociedad.

Los rasgos generales de la enseñanza, no difieren de la confesión católica, siendo una materia de oferta obligatoria por parte de los centros y voluntaria por parte de los alumnos. El contenido de la asignatura y selección de material, serán señalados también por las Federaciones correspondientes. Una de las principales diferencias que se observan en los inicios de la regulación es que en este caso los centros tienen la obligación de facilitar los locales adecuados para el ejercicio de la enseñanza sin que pueda perjudicar el desenvolvimiento de las actividades lectivas.

enseñanza pública y Constitución Española, pp.83-88; LLAMAZARES FERNÁNDEZ, D., (2011): *Derecho de la libertad de conciencia. II. Libertad de conciencia, identidad personal y solidaridad*, pp.142-143.

Es un poco irónico que se equipare la enseñanza de religión al resto de materias fundamentales, pero su docencia no pueda interferir en el resto de esas actividades lectivas; máxime cuando lo mismo se predica de la religión católica y sin embargo esta última llega a interferir en el resto de actividades lectivas hasta el punto de hacer necesaria la creación de una asignatura optativa que se imparta paralelamente para aquellos que no deseen cursarla. Es evidente, el distinto régimen que se ofrece a estas confesiones y el claro trato de favor otorgado a la católica.

13.- La propuesta del profesorado también estará en manos de las confesiones, en este caso FEREDE y CIE, y será vinculante. Para ello tendrán que demostrar conocimientos pedagógicos referentes a su credo y cumplir con los requisitos civiles de titulación, de modo que obtengan el certificado de idoneidad de su confesión.

14.- En base a la cláusula séptima de los Convenios de 1996, se estipuló un sistema de libre acceso del profesorado, de modo que este dependía plenamente de la confesión correspondiente, no existiendo una relación con la Administración. Aunque con la Ley 50/1998 el carácter laboral se extendió a todos los niveles de educación y para todas las confesiones, no se desarrolló esta naturaleza para los profesores de otras confesiones, no siendo esta facultad otorgada hasta la publicación de la LOE. Por un lado, que no se reconociese esta característica supuso un trato desigual en favor de la confesión católica; pero por otro lado la extensión de la misma implica la pérdida del modelo de libre acceso, en base al cual era la propia confesión la contratante y se lograba una perfecta armonía con el principio de cooperación y neutralidad estatal.

15.- La influencia de la LOE y el RD 696/2007 y del carácter laboral lleva a que la duración del contrato sea también indefinida y el acceso al destino se base en criterios de igualdad, mérito y capacidad. La principal peculiaridad para las confesiones evangélica e islámica es que se logra dar verdadero cumplimiento de esos principios, ya que se crean Bolsas de Trabajo.

16.- Dado que la contratante era la confesión, la retribución del profesorado también dependía de ella, existiendo un sistema de compensación estatal por los gastos ocasionados, siempre y cuando se lograra un grupo de alumnos igual o superior a diez. También esto se ve modificado por la legislación del año 2006.

17.- Por último, respecto a la extinción del contrato, se aplica lo mismo que lo visto para los profesores de religión católica, con dos peculiaridades. La primera que la declaración de idoneidad evangélica se expide por un plazo de tiempo no superior a los cinco años, y la segunda que no existe jurisprudencia al respecto.

18.- Para concluir, cabe apuntar que la solicitud de la docencia de otras confesiones va incrementándose, siendo mayor en el caso de la religión evangélica, donde existen un gran número de colegios en los que se imparte esta asignatura. No obstante, queremos señalar que debido a la extensión del carácter laboral y al igual que para la enseñanza de la confesión católica, se va modulando poco a poco una regulación que se va haciendo más incompatible con el principio de laicidad y sobrepasa los límites del de cooperación; lo cual supone una involución, ya que con este colectivo sí que se había logrado una regulación más acorde a los principios estatales.

CAPÍTULO V. MATERIAL BIBLIOGRÁFICO EMPLEADO

1. DOCTRINA CIENTÍFICA

APARICIO ALDANA, Rebeca Karina, (2017): *Derechos a la libertad ideológica religiosa y de conciencia en las relaciones jurídico laborales*, Ed Aranzadi, Navarra, pp.258-284.

BIDÓN y VIL DE QUIÑONES, (2003): “El particular Vía Crucis de los profesores de Religión”, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm.2.

BRIONES, I. (2007): “La realista interpretación del Tribunal Constitucional. Comentario sobre la situación de los profesores de Religión y Moral Católica y de la constitucionalidad de los Acuerdos con la Santa Sede en España y Colombia”, en *Revista General del Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, nº 14.

CAÑAMARES ARRIBAS, SANTIAGO, (2009): “El control jurisdiccional de la autonomía de la Iglesia católica en la designación de los profesores de Religión”, *Revista Española de Derecho Canónico*, Vol.66, 166, pp.275-292.

CAPARRÓS SOLER, M^a Del Carmen (2015): “El alcance de la revocación ajustada a derecho de la idoneidad de los profesores de religión católica prevista en el RD 696/2007”, en *Revista general de derecho canónico y derecho eclesiástico del estado*, 39.

CARDENAL CARRO, Miguel, (2008): *El contrato de Trabajo de Profesores de los Profesores de Religión*, Ed Aranzadi, Pamplona.

CARDENAL CARRO. M y HIERRO F.J., (2008): “La evolución histórica de la regulación de los profesores de religión y moral católica como recurso para el juicio sobre

la constitucionalidad de la vigente (a propósito de la STC 38/2007, de 15 de febrero)", en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº73, pp.205-246.

CARRO, José Luis, (1982): "Libertad de enseñanza y escuela privada", en *Civitas, Revista Española de Derecho Administrativo*, núm. 33, pp.209.222.

CEBRIÁ GARCÍA, MARÍA (2008): "La enseñanza de la Religión Islámica en los centros docentes españoles", en *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado* 18.

CEBRIÁ GARCÍA, MARÍA (2015): "El profesorado de religión no católica en la enseñanza pública: regulación y realidad" en *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado* 37.

CELADOR ANGÓN O., (2000): "Sobre límites y compromisos estatales en la relación del profesor de religión-nivel educativo primario de las escuelas públicas-", en *Estudios en homenaje al profesor Martínez Valls*, Vol. 1, ISBN 84-7908-580-0, págs. 117-127.

CELADOR ANGÓN O., (2001): "Laicidad y estatuto jurídico de los profesores de religión católica en la escuela pública (a propósito de la Orden de 9 de abril de 1999)", en *Revista: Boletín de la Sociedad Española de Ciencias de las religiones*, vol.15, pp. 71-96.

CELADOR ANGÓN, O., (2007), "Régimen jurídico del profesorado de religión católica en la escuela pública. Comentario a la STC 38/2007 de 15 de febrero", en *Actum Social* nº 3, pp.1-8.

COMBALÍA SOLÍS, Z. (2013), *La contratación del profesorado de religión en la escuela pública*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia.

CUBILLAS RECIO, L.M, (1997): *Enseñanza confesional y cultura religiosa. Estudio jurisprudencial*, Secretariado de publicaciones e Intercambio científico. Universidad de Valladolid.

CUBILLAS RECIO, L.M, (2010): "Confesionalidad y relación del profesor de religión católica en los centros públicos -Derecho español-", en *M. Blanco, B. Castillo, J.A. Fuentes, M. Sánchez Lasberas (coords.), Escritos de Derecho Eclesiástico y Derecho Canónico en honor al Profesor Juan Fornés. Ius et iura*, Ed. Comares, Granada, pp.285-315.

CUBILLAS RECIO, L.M., (2014): "Cooperación, acuerdos y conflictividad", en *Ana Fernández Coronado, Daniel Pelayo Olmedo, Almudena Rodríguez Moya, Salvador Pérez Álvarez, Gustavo Suárez Pertierra (coords.), Libertad de conciencia, laicidad y Derecho. Liber discipulorum en homenaje al Prof. Dr. Dionisio Llamazares Fernández*, Ed. Civitas, Madrid, pp.175-176.

ESPINOSA DÍEZ, Ana, (2014): “La Enseñanza religiosa en centros docentes: una perspectiva constitucional”, *Repositorio institucional e-Archivo*, Universidad Carlos III de Madrid,

FERREIRO GALGUERA, Juan, (1999): *Supuestos de colisión entre las libertades de expresión e información y otros derechos fundamentales. La creación artística y el respeto a los sentimientos religiosos*”, Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de A Coruña, nº3, A Coruña, pp.208-209.

FERREIRO GALGUERA, Juan, (2004): *Profesores de religión de la enseñanza pública y Constitución Española*, Ed. Atelier, Barcelona.

FERREIRO GALGUERA, Juan (2007) “Sistema de elección del profesorado de religión católica en la escuela pública: dudas de constitucionalidad sobre sus cimientos normativos (STC 38/2007)”, en *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, nº14.

GÓMEZ-MILLÁN Herencia, M.J (2007): “Incidencia del Real Decreto 696/2007 en la contratación laboral de los profesores de religión católica”, en *Relaciones Laborales*, II, pp.1047-1075.

GONZÁLEZ SÁNCHEZ, MARCOS, (2008): “Profesores de enseñanza religiosa Evangélica en los centros docentes públicos”, en MORENO BOTELLA, G. (Dir.), *La enseñanza religiosa evangélica en la Comunidad de Madrid*, Colex, Madrid, 2009, pp. 149-174.

MARÍN CORREA, J.M., (2007): “Profesores de religión en centros de enseñanza públicos. (A propósito del RD 696/2007, de 1 de junio)”, en *Actualidad Laboral*, nº16, pp.1925-1930.

MARTÍN DÉGANO, Isidoro, (2006): “Los sistema de financiación de las confesiones religiosas en España”, *Revista catalana de derecho público*, nº33, pp. 113-147.

MORENO BOTELLA, G. (2007), “Autonomía de la Iglesia, profesorado de religión y constitucionalidad del Acuerdo sobre enseñanza de 3 de enero de 1979. A propósito de la STC 38/2007 de 15 de febrero”, en *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, nº. 14.

LLAMAZARES FERNÁNDEZ, Dionisio. (2007): “Contratación laboral de los profesores de religión católica por la administración pública, (comentario a la STC 38/2007, de 15 de febrero)”, en *Revista Española de Derecho Constitucional*, Año nº27, núm. 80, pp.267-307.

LLAMAZARES FERNÁNDEZ, D. (2011): “A propósito de la STC 51/2011”, en *Laicidad y libertades. Escritos jurídicos, núm.11, vol.1*, pp.361-369.

LLAMAZARES FERNÁNDEZ, D. (2011): *Derecho de la libertad de conciencia. II. Libertad de conciencia, identidad personal y solidaridad* (con la colaboración de M^o Cruz Llamazares Calzadilla que es autora principal también del apartado 4.43 del Capítulo II, sobre la enseñanza religiosa, también de la Primera Parte), 4^a ed. Reelaborada y puesta al día, Ed. Civitas, Madrid, pp-169-180.

LÓPEZ NIETO, J.M., (2012): “Régimen jurídico constitucional del profesorado de religión en los centros públicos de enseñanza: especial consideración del profesorado de religión católica”, *Tesis UCAM*, Murcia.

LÓPEZ SIDRO, A., (2007):”Dimensión colectiva del derecho de libertad religiosa en los centros docentes públicos: la designación de los profesores de religión”, en *Revista General de Derecho Canónico y de Derecho Eclesiástico del Estado*, n^o14.

LÓPEZ SIDRO, A., (2007):”Idoneidad del profesorado de religión y derecho a la intimidad. En torno a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de 17 de julio de 2007”, en *Revista General de Derecho Canónico y de Derecho Eclesiástico del Estado*, n^o16.

OTADUY GUERÍN, Jorge, (1993): *Régimen jurídico español del trabajo de eclesiásticos y de religiosos*, Madrid, Ed. Tecnos.

OTADUY GUERÍN, J., (2000): “Relación laboral y dependencia canónica de los profesores de religión”, *Aranzadi Social* n^o14, p.38.

OTADUY GUERIN, J., (2007): “Estatuto jurídico laboral de los profesores de religión católica en España”, en R. Rodríguez Chacón (Coord.), *Puntos de especial dificultad en derecho matrimonial canónico, sustantivo y procesal, y cuestiones actuales de derecho eclesiástico y relaciones iglesia-estado*, pp.201-222.

OTADUY GUERÍN, J. (2007) "Idoneidad de los profesores de religión. Una revisión necesaria y urgente. A propósito de la sentencia 38/2007, de 15 de febrero, del Tribunal Constitucional", en *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, n^o. 14.

OTADUY GUERÍN, J., (2013): “La idoneidad de los profesores de religión católica y su desarrollo jurisprudencial en España”, *Estudios eclesiásticos*, vol.88, n^o 347, pp.849-871.

OTADUY GUERIN, J., (2014): La jurisprudencia española sobre profesores de religión, en Isabel Cano Ruiz (ed^a), *La enseñanza de la religión católica en la escuela*

pública. Actas del VI Simposio Internacional de Derecho Concordatario. Alcalá de Henares, 16-18 de octubre de 2013, Ed. Comares, Granada, pp.165-186.

PEÑA GARCÍA, M^a VALVANUZ, (2018): *La libertad religiosa y los profesores de religión, Un estudio desde el derecho del trabajo*, Ed. Laborum, pp.153-275.

ROCA FERNÁNDEZ, MJ. (2004): “La inconstitucionalidad del Acuerdo sobre Enseñanza y Asuntos Culturales y la idoneidad de los profesores de religión”, en *VV.AA. (J.M. Vázquez García-Peñuela ed.)*, “Los concordatos: pasado y futuro. Actas del simposio internacional de Derecho concordatario. Almería, 12-14 de noviembre de 2003”, Ed. Comares, Granada, pp.535-545.

RODRÍGUEZ BLANCO, Miguel, (2001): *El régimen jurídico de los profesores de religión en centros docentes públicos*.

RODRÍGUEZ BLANCO, M. (2008), "Breves consideraciones sobre la idoneidad de los profesores de religión en centros docentes públicos (A propósito de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, Sala de lo social, de 17 de julio de 2007)", en *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*", nº 16.

SALGUERO MANUEL, (1997): *Libertad de cátedra y derechos de los centros educativos*, Ariel, Barcelona, p.75; Díaz Revorio, F.Javier p.76.

SANZ OCAÑA, Rodrigo, “La libertad religiosa ante el Tribunal Constitucional”, *Trabajo de Fin de Grado, Valladolid* 2014, pp 23-31; 39-62.

SEPÚLVEDA SÁNCHEZ, Alfredo, (2005): *Profesores de religión: aspectos históricos, jurídicos y laborales*, Ed Atelier.

SOBRINO GUIJARRO, I. (2015): Profesores de religión católica en centros públicos: consideraciones acerca de la “idoneidad” en la jurisprudencia constitucional. *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, vol. XXXI, pp.161-171.

2. NORMATIVA

Ley de Ordenación Media, de 26 de febrero de 1953.

Constitución Española de 1978. BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.

Acuerdo sobre Enseñanza y Asuntos Culturales de 1979, de 4 de diciembre, BOE de 15 de diciembre de 1979.

Orden Ministerial de 26 de septiembre de 1979 por la que se fija la remuneración de los Profesores de Religión de Centros Oficiales de Enseñanza Media, BOE núm.258, de 27 de octubre.

Orden Ministerial de 16 de julio de 1980 sobre la Enseñanza de la Religión y Moral Católicas en Bachillerato y Formación Profesional, BOE 19 de julio de 1980.

Orden Ministerial de 16 de julio de 1980 sobre la Enseñanza de la Religión y Moral Católicas en los Centros docentes de Educación Preescolar y Educación General Básica, BOE 19 de julio de 1980.

Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de Libertad Religiosa, BOE núm. 177, de 24 julio de 1980.

Orden de 11 de octubre de 1982 sobre Profesorado de Religión y Moral Católica en los Centros de Enseñanzas Medias, BOE núm. 248, de 16 de octubre de 1982.

Código de Derecho Canónico, Roma 25 enero de 1983.

Ley 3/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública. BOE núm. 185, de 3 de agosto de 1984.

Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, regladora del Derecho a la Educación. BOE de 4 de julio de 1985.

Real Decreto 1467/1988, de 2 de diciembre, sobre clasificación de personal vario que presta servicios en Centros públicos docentes no universitarios, BOE núm. 294 de 8 de diciembre de 1988.

Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo. BOE de 4 de octubre de 1990.

Ley 24/1992 por la que se aprueba el Acuerdo de Cooperación del Estado con la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España, publicada en el BOE, núm. 272, de 12 de noviembre de 1992.

Ley 25/1992 por la que se aprueba el Acuerdo de Cooperación del Estado con la Federación de Comunidades Israelitas de España, publicada en el BOE, núm. 272, de 12 de noviembre de 1992.

Ley 26/1992 por la que se aprueba el Acuerdo de Cooperación del Estado con la Comisión Islámica de España, publicada en el BOE, núm. 272, de 12 de noviembre de 1992.

Orden Ministerial de 9 de septiembre de 1993, BOE núm. 219 de 13 de septiembre.

Real Decreto 3/1995, de 13 de enero, por el que se da cumplimiento a lo dispuesto en el Acuerdo entre el Estado español y la Santa Sede sobre enseñanza y asuntos culturales en materia de estudios y titulaciones de Ciencias Eclesiásticas de nivel universitario. BOE núm. 30, de 4 de febrero de 1995.

Resolución de 23 de abril de 1996, de la Subsecretaría, por la que se dispone la publicación del Acuerdo del Consejo de Ministros, de 1 de marzo de 1996, y el Convenio sobre designación y régimen económico de las personas encargadas de la enseñanza religiosa evangélica, en los centros docentes públicos de educación primaria y secundaria.

Resolución de 23 de abril de 1996, de la Subsecretaría, por la que se dispone la publicación del Acuerdo del Consejo de Ministros, de 1 de marzo de 1996, y el Convenio sobre designación y régimen económico de las personas encargadas de la enseñanza religiosa islámica, en los centros docentes públicos de Educación Primaria y Secundaria.

Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, BOE núm. 313 de 31 de diciembre.

Orden Ministerial de 9 de abril de 1999 que ordena la publicación del “régimen económico-laboral de las personas que, no perteneciendo a los Cuerpos de Funcionarios Docentes, están encargadas de las enseñanzas de la religión católica en los centros públicos de educación Infantil, Educación Primaria y de Educación Secundaria”, BOE núm. 94, de 20 abril 1999.

Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada. DOCE núm. 175, de 10 de julio de 1999.

Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación. BOE de 24 de diciembre de 2002.

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. BOE de 4 de mayo de 2006.

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. BOE núm. 106, de 4 de mayo de 2006.

Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público. BOE núm. 89, de 13 de abril de 2007.

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 LO 2/2006. BOE núm.138 de 9 de junio de 2007.

Real Decreto 477/2013, de 21 de junio, por el que se modifica el Real Decreto 1619/2011, de 14 de noviembre, por el que se establece el nuevo régimen de equivalencias de los estudios y titulaciones de Ciencias Eclesiásticas de nivel universitario respecto de los títulos universitarios oficiales españoles, en cumplimiento de lo dispuesto en el Acuerdo entre el Estado Español y la Santa Sede de 3 de enero de 1979 sobre Enseñanzas y Asuntos Culturales. BOE núm. 167, de 13 de julio de 2013.

Resolución de 3 de junio de 2015, de la Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial, por la que se publica el currículo de la enseñanza de Religión Evangélica de la Educación Infantil, Primaria. BOE núm. 144 de 17 de junio de 2015.

Resolución de 23 de julio de 2015, de la Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial, por la que se publica el currículo de la materia Religión Evangélica en Educación Secundaria Obligatoria. BOE núm. 181 de 30 de julio de 2015.

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. BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015.

Resolución de 28 de enero de 2016, de la Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial, por la que se publica el currículo de la materia de Religión Evangélica del Bachillerato. BOE núm. 31 de 5 febrero de 2016.

Resolución de 14 de marzo de 2016, de la Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial, por la que se publican los currículos de la materia de Religión Islámica en Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato. BOE núm. 67 de 18 de marzo de 2016.

3. JURISPRUDENCIA

STS 752/1978, de 6 de marzo.

STC 24/1982, de 13 de mayo.

STC 66/1982, de 12 de noviembre.

STC 187/1991, de 3 de octubre.

STSJ de Galicia 745/1992, de 27 de abril.

STS 5837/1996, de 19 de junio.

STS 4209/1997, de 30 abril.
STS 234/1998, de 20 de enero.
STS 3295/1999, de 27 abril.
STS 3809/1999, de 5 junio de 2000.
STS 818/1999 de 26 de octubre.
STS 4650/2000, de 5 de junio.
STS 7184/2000, de 7 de julio.
STSJ de Murcia 279/2000, de 28 de septiembre.
STC 46/2001, de 15 de febrero.
STSJ de Málaga 140/2001, de 14 de enero.
STSJ de Madrid 2044/2002, de 20 mayo.
STS 1945/2002, de 9 de julio de 2003.
STS 8721/2003, de 28 octubre.
STC 38/2007, de 15 de febrero.
STC 128/2007, de 4 de junio.
STSJ Madrid 199/2008, de 28 de febrero.
STSJ de la Comunidad Valenciana 7931/2008, de 23 de octubre.
STSJ de Cataluña 972/2010, de 13 enero.
STSJ de la Comunidad Valenciana 555/2010, de 19 de enero.
STSJ de la Comunidad Valenciana 121/2010, de 19 de enero
STSJ de Extremadura 133124/2010, de 18 de febrero.
STSJ de Extremadura 214960/2010, de 1 de marzo.
STSJ Madrid 220/2010, de 23 marzo.
STSJ de Madrid 257793/2010, de 7 junio 2010.
STSJ de Cantabria 56304/2010, de 16 junio.
STSJ Madrid 479/2010, de 30 junio.
STS 244/2010, de 10 de diciembre.
STC 52/2011, de 28 de abril.
STSJ de Madrid 6839/2012, de 7 junio.
STSJ de Extremadura 5037/2012, de 6 de marzo.
STEDH Sala Tercera, de 15 mayo.

STS 9617/2012, de 25 de septiembre.
STEDH 56030/07, de 12 de junio de 2014.
STSJ de Ciutadella de Menorca 2178/2014, de 26 de marzo.
STC 140/2014, de 11 de septiembre.
STS 932/2016, de 9 de febrero.
STSJ de CyL 335/2017, de 16 de marzo.
STS 321/2016, de 21 abril.
STS 322/2016 de 21 de abril.
STS 2684/2016 de 4 de mayo.
STS 559/2016 de 22 de junio.
STS 5732/2016, de 20 de diciembre.
STSJ de Asturias 1161/2017, de 9 de mayo.
STS 3309/2017, de 12 de septiembre.
STSJ de Valladolid 113/2018, de 5 abril de 2018.
STSJ de Madrid 262/2018, de 19 de marzo.

4. PÁGINAS WEB

Conferencia Episcopal Española, <http://www.conferenciaepiscopal.es>. Consultada el 14 de marzo de 2018.

Comisión Islámica Española, <http://comisionislamicadeespana.org>. Consultada el 10 de abril de 2018.

Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España. <http://www.ferede.es>. Consultada el 10 de abril de 2018.

Consejería de Enseñanza Religiosa Evangélica FEREDE, <http://cgere.es>. Consultada el 10 de abril de 2018.

Europapress y La Vanguardia, <http://www.europapress.es/castilla-y-leon/noticia-desestimada-demanda-profesora-religion-contra-arzobispado-junta-rescindirla-contrato-20180411185942.html> y <http://www.lavanguardia.com/local/castilla-leon/20180411/442469557168/desestimada-la-demanda-de-una-profesora-de-religion-contra-el-arzobispado-y-la-junta-por-rescindirla-el-contrato.html>]. Consultadas el 20 de marzo de 2018.

Unión de Comunidades Islámicas de España. <http://ucide.org/es>. Consultada el 18 de junio de 2018.

Yo, Doña PAULA RODRÍGUEZ AGUADO, alumna de Grado en Derecho y Administración y Dirección de Empresas en la Universidad de Valladolid, asumo la responsabilidad sobre la veracidad de los datos e informaciones recogidos en el presente Trabajo de Fin de Grado que lleva por título "La relación de los profesores de religión en el Derecho español", realizado bajo la tutoría del Prof. D. LUIS MARIANO CUBILLAS RECIO.

Asimismo, declaro y manifiesto que soy consciente de las consecuencias académicas que puedan derivarse de la falsificación de cualquiera de los datos y/o informaciones anteriormente referidos.

En Valladolid, a 6 de julio de 2018



Fod.: Paula Rodríguez Aguado