



Roj: **STSJ CL 2513/2015 - ECLI: ES:TSJCL:2015:2513**

Id Cendoj: **47186340012015100912**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Valladolid**

Sección: **1**

Fecha: **03/06/2015**

Nº de Recurso: **2043/2014**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **RECURSO SUPLICACION**

Ponente: **MARIA DEL CARMEN ESCUADRA BUENO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ CL 2513/2015,**
STS 3309/2017

T.S.J.CASTILLA-LEON SOCIAL

VALLADOLID

SENTENCIA: 01000/2015

C/ANGUSTIAS S/N (PALACIO DE JUSTICIA) 47003.VALLADOLID

Tfno: 983413204-208

Fax: 983.25.42.04

NIG: 24089 44 4 2013 0003654

402250

RSU RECURSO SUPLICACION 0002043 /2014 -C

Procedimiento origen: DESPIDO/CESES EN GENERAL 0001200 /2013

Sobre: DESPIDO OBJETIVO

RECURRENTE/S D/ña CONSEJERIA DE EDUCACION DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEON, OBISPADO DE LA DIOCESIS DE LEON

ABOGADO/A: LETRADO COMUNIDAD, MIGUEL ANGEL MORCILLO PINEDA

PROCURADOR: MARIA DEL MAR TERESA ABRIL VEGA

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: MINISTERIO FISCAL MINISTERIO FISCAL, CONSEJERIA DE EDUCACION DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEON , OBISPADO DE LA DIOCESIS DE LEON , Luis Pedro

ABOGADO/A: , LETRADO COMUNIDAD , MIGUEL ANGEL MORCILLO PINEDA , MARIA ROCIO RODRIGUEZ DE LA MARCA

PROCURADOR: MARIA DEL MAR TERESA ABRIL VEGA

GRADUADO/A SOCIAL:

Rec. Núm 2043 /14

Ilmos. Sres.

D. Emilio Álvarez Anllo



Presidente Sección

D^a M^a Carmen Escuadra Bueno

D. Rafael Antonio López Parada / En Valladolid a tres de Junio de dos mil Quince.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, compuesta por los Ilmos. Sres. anteriormente citados ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación núm.2043 de 2.014, interpuesto por CONSEJERIA DE EDUCACION DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEON, OBISPADO DE LA DIOCESIS DE LEON contra sentencia del Juzgado de lo Social UNO DE LEON (Autos 1200/13) de fecha 5 DE MARZO DE 2014 dictada en virtud de demanda promovida por DON Luis Pedro contra CONSEJERIA DE EDUCACION DE LA JCYL, OBISPADO DE LA DIOCESIS DE LEON, MINISTERIO FISCAL, sobre DESPIDO, ha actuado como Ponente la Ilma. Sra. DOÑA M^a Carmen Escuadra Bueno.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 21 de octubre de 2013 se presentó en el Juzgado de lo Social de León Uno demanda formulada por D. Luis Pedro en la que solicitaba se dictase sentencia en los términos que figuran en el Suplico de la misma. Admitida la demanda y celebrado el juicio, se dictó sentencia en los términos señalados en su parte dispositiva.

SEGUNDO.- En referida Sentencia y como Hechos Probados constan los siguientes:

" **PRIMERO.**- El demandante prestó servicios para la Administración demandada en virtud de contrato suscrito por ambas partes el día diez de junio de dos mil siete, siendo el contrato a tiempo completo y percibiendo un salario diario con parte proporcional de pagas extraordinarias de 104,30 euros. La antigüedad reconocida a todos los efectos por la Administración demandada es de uno de octubre de mil novecientos ochenta y cuatro y su categoría profesional la de profesor de Educación Secundaria.

La labor profesional del demandante consiste en impartir clases de religión y moral católica.

SEGUNDO.- El hoy actor había contraído matrimonio canónico, divorciándose de su esposa, y contrayendo nuevo matrimonio con otra mujer esta vez por lo civil.

TERCERO.- Con fecha dieciséis de septiembre de dos mil diez, tiene lugar en la sede del Obispado de León una reunión entre el trabajador hoy demandante y el Vicario General, el Delegado Episcopal de Enseñanza, y el Secretario-Canciller del Obispado para tratar el asunto de la retirada de la missio canónica por parte del señor Obispo al señor Luis Pedro .

En dicha reunión se hablaba de la "pérdida de confianza que el señor Obispo había tenido en él", concediéndosele una nueva oportunidad condicionada a que obtuviera la nulidad canónica de su primer matrimonio.

CUARTO.- Con fecha dieciocho de diciembre de dos mil diez durante la celebración de una Eucaristía el actor toma la comunión de manos del señor Obispo.

QUINTO: En julio de dos mil once tiene lugar una segunda reunión en la que los representantes del Obispado tienen conocimiento de boca del propio señor Luis Pedro de que, tras haber sido desestimada su solicitud de nulidad canónica de su primer matrimonio, no va a recurrir contra esa decisión.

SEXTO: Con fecha veintidós de julio de dos mil once el Delegado Episcopal de Enseñanza y Catequesis informa de la revocación suscribe la siguiente comunicación escrita:

"Mons. Leopoldo , Obispo de León, a través de su Delegado, D. Pedro Antonio , le comunica la revocación - conforme a los cánones 804 parágrafo 2 y 805 del Código de Derecho Canónico y al artículo 3º de los Acuerdos entre el Estado Español y la Santa Sede del 3 de enero de 1979- de la preceptiva Missio Canonica."

La Consejería codemandada responde lo siguiente:

"Dado que en el escrito presentado no se aprecian los motivos que justifican tal revocación, no pudiendo determinar si los mismos vulneran el derecho del trabajador a no sufrir discriminación por circunstancias personales (art. 14 CE), así como su derecho a la intimidad personal y familiar (art. 18.1 CE), y dado que los profesores de religión disfrutan de los derechos fundamentales y legales que como trabajadores tienen reconocidos en nuestro ordenamiento.



Se ruega nos comuniquen, con la mayor urgencia, los motivos laborales en los que se ha basado la revocación de la Missio Canónica del profesor de Religión y moral Católica, D. Luis Pedro ."

En parecido sentido se intercambia correspondencia entre el Obispado y la Administración demandada a lo largo de los meses de septiembre y octubre de dos mil once, y finalmente Don Luis Pedro imparte sus clases con normalidad durante ese curso 2011-2012.

SÉPTIMO: Con fecha cinco de julio de dos mil doce la Administración demandada recibe propuesta de las personas que reúnen los requisitos de competencia Académica e Idoneidad católica, no figurando entre las mismas Don Luis Pedro .

El veinticuatro de agosto siguiente el Director General de Recursos Humanos de la Consejería demandada pone en conocimiento del Obispado su intención de "dar cumplimiento al Acuerdo entre el Estado y la Santa Sede", lo que se tradujo en la resolución del contrato de trabajo del hoy demandante. A la misma sucedió el correspondiente procedimiento administrativo que finalizó con resolución de uno de marzo de dos mil trece en la que la Dirección General de Recursos Humanos reconoció la extinción del contrato como despido nulo, procediéndose a su readmisión y al abono de los salarios de tramitación.

OCTAVO: Con fecha veinticuatro de junio de dos mil trece, el Obispado remite los profesores propuestos para impartir Religión y Moral Católica en secundaria y bachillerato durante el curso 2013-2014. En la lista remitida no consta Don Luis Pedro .

Mediante oficio fechado el veintisiete de junio de dos mil trece la Administración requiere al Obispado para que comunique los motivos que justifican la no propuesta de dicho profesor.

El Obispado da respuesta mediante carta fechada el día veintitrés de julio de dos mil trece, en dicha carta que, obrante al folio 211 se da por reproducida, si bien transcribimos la parte que consideramos más relevante:

"El 16 de septiembre de 2010, el Sr. Luis Pedro , a la sazón profesor de Religión designado por Obispo de León, en reunión mantenida con los responsables de la Diócesis, admitió concurrencia en su caso de determinadas circunstancias incompatibles con la doctrina y moral católicas que constituían, en consecuencia, un impedimento para impartirlas. El Sr. Luis Pedro manifestó su decidido propósito de regularizar su situación de modo que se acomodase a las exigencias religiosas y morales de la Iglesia Católica.

Bajo dicha condición y con el compromiso formal por parte del Sr. Luis Pedro en tal sentido (todo lo cual quedó reflejado en acta levantada al efecto y firmada por el Sr. Luis Pedro y por todos los asistentes), el Obispo renovó la Missio Canonica por un curso; finalizado éste y, comprobado que el compromiso no había sido cumplido, acordó la no inclusión del profesor en la relación de trabajadores propuestos para el curso siguiente.

(...)

Finalmente, la constatación de que el profesor Luis Pedro no tenía intención de cumplir su compromiso, obligó al obispo a actuar para evitar el escándalo y proteger la sensibilidad de padres y alumnos".

NOVENO: El día seis de agosto de dos mil trece el actor recibe notificación de la Administración demandada en la que se le comunica que no continuará prestando servicios "a partir del comienzo del próximo curso", "al no estar propuesto por el Ordinario Diocesano, en virtud de escrito recibido en este servicio en fecha 23 de julio de 2013 de la Vicaría General del Obispado de León".

DÉCIMO: El actor ostenta la condición de representante de los trabajadores."

TERCERO.- Interpuesto Recurso de Suplicación contra dicha sentencia por Obispado de la Diócesis de León, Consejería de Educación JCYL, fue impugnado por M. Fiscal, demandante, Obispado de la diócesis de León. Elevados los autos a esta Sala, se designó Ponente, acordándose la participación a las partes de tal designación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO .- En sentencia dictada por el Juzgado de lo Social N.º 1 de LEÓN se estima la demanda planteada por DON Luis Pedro frente al OBISPADO DE LA DIÓCESIS DE LEÓN, COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA Y LEÓN (CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN), con intervención del MINISTERIO FISCAL. En dicha sentencia se declara que el demandante había sido objeto de un despido NULO. Frente a dicha resolución se alzan ambas codemandadas, con sendos recursos, solicitando que se revoque la misma por motivos tanto de orden fáctico como jurídico.

SEGUNDO .- Con carácter previo y dado que se trata de una cuestión de orden público que afecta a la admisibilidad del recurso y a la correcta constitución de la relación procesal, la Sala se plantea de oficio



la excepción de falta de legitimación pasiva del Obispado, que ya éste alegó en el acto del juicio y que el Magistrado de Instancia rechazó en el segundo fundamento de derecho.

En concreto el obispado alegó en el acto del juicio la excepción de falta de legitimación pasiva "ad causam" sobre la base de que ningún pronunciamiento de condena puede recaer sobre él, defendiendo, en cambio, tenerla "ad processum".

Tradicionalmente los órganos jurisdiccionales sociales han venido admitiendo la legitimación del Obispado en los despidos de profesores de religión católica originados por la retirada de la missio canónica. Se ha sobrentendido que el Obispado es parte procesal legítima en cuanto tiene legitimación ad causam (que aquí el Obispado niega), de manera que puede ser condenado a las consecuencias del despido, ya que la sentencia judicial ha de revisar la legalidad de la retirada de la missio canonica por el Obispado. Sin embargo esta Sala considera, tras una reflexión detallada sobre la cuestión, que si se analiza el locus standi del Obispado en estos procesos, hemos de admitir la falta de legitimación que alega el Obispado, pero no solamente ad causam sino también, como lógica consecuencia, ad processum. Como precedente puede citarse la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia de 18 de febrero de 2008 en la que, resolviendo un litigio sobre jubilación, se negó la legitimación ad causam del Obispado sobre la base de que " *la Orden de 16 de julio de 1980 dispone que de común acuerdo serán el ordinario Diocesano y el Delegado provincial de Educación los que propongan al inicio de cada curso escolar y designen a estos profesores. El Convenio publicado por Orden de 9-9-93 dispone en su cláusula segunda que el Estado asume la financiación de esta enseñanza de la religión católica en los centros Públicos de Educación General Básica y Educación Primaria. En consecuencia, y de acuerdo con la sentencia del TS de fecha ocho de mayo del 2000, de su Sala Cuarta, el verdadero empleador de estos profesores de religión es el ministerio de Educación y Cultura, y la Iglesia es pagadora por cuenta de otro o distribuidor de los fondos recibidos del Estado Español. En consecuencia el recurso del Obispado al carecer de legitimación en cuanto al fondo de la litis, pues no es empleador y en nada le afecta la resolución de la cuestión aquí debatida* ".

Si esto era así en el régimen anterior, cuando el Obispado pagaba los salarios de los profesores, con mayor razón ha de ocurrir bajo el régimen inaugurado por la Ley 50/1998, que estatalizó por completo al profesorado de religión en los centros públicos, con un régimen común aplicable de forma igual para todos los profesores de las diferentes confesiones religiosas que puedan resultar afectadas por esta regulación en virtud de los acuerdos y normas que regulan su enseñanza en los centros públicos, entre ellas la religión católica.

Efectivamente hemos de partir necesariamente de la "especialísima" relación laboral entre profesor y administración educativa que se configura a partir del artículo 93 de la Ley 50/1998 y posteriormente por la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, desarrollada por el Real Decreto 696/2007, de 1 de junio. Aunque la Ley 50/1998 determinó únicamente que la relación de los profesores de religión sería laboral, posteriormente la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 2/2006 claramente señala en su número dos que "los profesores que, no perteneciendo a los cuerpos de funcionarios docentes, impartan la enseñanza de las religiones en los centros públicos lo harán en régimen de contratación laboral, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, con las respectivas Administraciones competentes". Son las Administraciones competentes las que tienen respecto de esos profesores la condición de empresario empleador. Por su parte el Real Decreto 696/2007 precisa en su artículo 5.1 que en el contrato deben identificarse las partes del mismo, teniendo esa condición la Junta de Castilla y León y el trabajador. Se trata por tanto de empleados públicos y por ello se le vienen a exigir en el artículo 3.2 del Real Decreto 696/2007 los requisitos propios del acceso al empleo público en términos análogos a los expresados en el artículo 56 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Se trata, sin embargo, de empleados públicos ciertamente especiales, comenzando por su acceso al empleo y la problemática aplicación al mismo de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad (artículos 23.2 y 103.3 de la Constitución), así como el sometimiento de su continuidad en el empleo a la voluntad de un órgano de la correspondiente confesión religiosa que ha de mantener vigente una declaración de idoneidad del correspondiente profesor para que éste pueda conservar su empleo en los cursos sucesivos. Esa declaración de idoneidad "o certificación equivalente", construida sobre la imagen de la "missio canonica" de la Iglesia Católica, se convierte en condición de la pervivencia del contrato laboral, de manera que es causa de extinción del mismo la "revocación ajustada a derecho de la acreditación o de la idoneidad para impartir clases de religión por parte de la Confesión religiosa que la otorgó".

La única relación de naturaleza laboral es la existente entre el actor y la Administración educativa. El profesor es contratado por la Administración educativa mediante un contrato laboral en el cual la correspondiente confesión religiosa no es parte. Este sistema introduce dos factores que pudieran considerarse distorsionantes de la función religiosa que asume el profesor, el primero es que esa función la va a desarrollar a través de una contratación laboral y el segundo es que esa relación laboral la va a entablar con la Administración pública y no con la correspondiente confesión religiosa. Las objeciones que por esas causas pudieran oponerse a



la constitucionalidad de dicho sistema fueron desestimada por el Tribunal Constitucional en su sentencia 38/2007, de 15 de febrero de 2007 .

Así pues, partiendo de la peculiar configuración de esta relación laboral, lo cierto es que el empresario del profesor es la Administración Educativa. Estamos, pues, ante una relación laboral respecto de la cual cualquier litigio producido es competencia de la jurisdicción social, en la que las partes que deben concurrir al mismo son el trabajador y la empresa.

La relación que existe entre el profesor de religión y la correspondiente confesión religiosa no tiene naturaleza laboral, ni su enjuiciamiento es competencia del orden jurisdiccional social. La correspondiente confesión religiosa es quien decide sobre la idoneidad de la persona para impartir las clases de religión y expide una declaración de idoneidad o certificado equivalente (la "missio canónica" en el caso de la Iglesia Católica), sin la cual no es posible la contratación del profesor por la Administración Pública. También decide cuándo y quién pierde dicha idoneidad para realizar esa labor, comunicándolo nuevamente a la Administración, siendo tal pérdida causa de extinción del contrato. A pesar de ello lo cierto es que la correspondiente confesión religiosa en la relación laboral no tiene intervención alguna. Como ocurre en otros casos en los que se exigen titulaciones, certificaciones o autorizaciones a los trabajadores, condicionando así su contratación o la extinción de su contrato, la autoridad o persona que emite tales titulaciones, certificaciones o autorizaciones no se convierte en parte del contrato de trabajo por ese mero hecho. Y tampoco la jurisdicción social se convierte por ello en competente para enjuiciar la expedición de títulos académicos o autorizaciones administrativas si existe litigio entre el trabajador y la Administración o persona que los expide. Los conflictos entre quien expide el título o autorización estarán bajo el ámbito competencial del orden jurisdiccional que resulte en cada caso competente.

Análogamente los litigios que puedan surgir entre trabajador y la confesión religiosa en relación con la declaración de idoneidad quedan fuera desde luego del ámbito laboral y no están sometidos a la competencia decisoria de la jurisdicción social. En este supuesto dicho orden jurisdiccional puede entenderse que sería el civil, independientemente de la extensión con la que los órganos judiciales de dicho orden puedan entrar a conocer de la materia religiosa que subyace al conflicto, cuestión ésta que no corresponde determinar en esta sentencia ni a este orden jurisdiccional.

Por último, existe una tercera relación que es la que vincula a la Administración Educativa y a la Confesión religiosa, que dimana de las leyes educativas y de los acuerdos entre el Estado y las correspondientes confesiones religiosas, en el caso de la Iglesia Católica del Acuerdo entre el Estado Español y la Santa Sede sobre Enseñanza y Asuntos Culturales de 1979, en virtud del cual la Administración queda obligada a que se impartan clases de religión católica en colegios públicos. Si en el ámbito de este compromiso se produjera cualquier tipo de litigio, entiende esta Sala que la Jurisdicción adecuada para solventarlo sería la Contencioso-administrativa.

Como resultado de este análisis esta Sala considera que si la confesión religiosa no tiene relación laboral con el demandante de ello se deriva que en ningún caso podrá sobrevenirle ninguna responsabilidad en este procedimiento de despido y por ello no tiene la condición de parte procesal legítima en el pleito entre empresario y empleado. El Obispado de la Diócesis de León no está legitimado pasivamente ni ad processum ni ad causam en el presente procedimiento por despido. Si se estimase que la confesión religiosa puede tener la condición de parte procesal en los pleitos laborales entre la Administración Educativa y el profesor de religión, ello le habilitaría para ejercer acciones laborales en relación con el desarrollo del empleo. El reconocimiento a la confesión religiosa de la condición de parte procesal legítima en los litigios entre el trabajador y la Administración produciría que la relación laboral ejerciese una "vis atractiva" sobre el conjunto de los litigios relativos a la enseñanza de la religión, en cuanto puedan afectar a las condiciones laborales del profesor. La confesión religiosa tendría legitimación no solamente en el litigio por despido. Habría que reconocerle legitimación activa ante la jurisdicción social, por ejemplo, para impugnar el mantenimiento del trabajador por la Administración Educativa a pesar de la previa retirada de la declaración de idoneidad e incluso también para cuestionar ante esta jurisdicción social los horarios, salarios u otras condiciones de trabajo del profesor. Esa solución convertiría a la jurisdicción social en competente en materia organizativa interna de la enseñanza de religión en los centros públicos, poniendo por delante el aspecto laboral de la misma sobre lo que parece más relevante, que es el cumplimiento de los compromisos entre el Estado y la Santa Sede en materia educativa y lo prevenido en las Leyes educativas al respecto. En relación con los litigios que puedan surgir sobre tal cuestión, en cuanto organización de un servicio público, el orden jurisdiccional naturalmente competente, a juicio de esta Sala, es el contencioso-administrativo y no el social.

En consecuencia, la Sala declara la falta de legitimación pasiva del Obispado de León, dejando sin efecto cualquier pronunciamiento de condena relativo al mismo. Como consecuencia se hace innecesario entrar a



conocer de sus motivos de recurso, que debe ser inadmitido, debiendo resolver la Sala exclusivamente el recurso presentado por la Junta de Castilla y León.

TERCERO .- Al amparo de la letra b) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , se solicita por la Junta de Castilla y León la modificación del relato fáctico, concretamente del hecho probado primero, proponiendo el texto alternativo siguiente:

" El demandante prestó servicios para la Administración demandada en virtud de contrato suscrito por ambas partes el día diez de junio de dos mil siete, siendo el contrato a tiempo completo y percibiendo un salario diario con parte proporcional de pagas extraordinarias de 104,30 euros según certificado de empresa de 18 de Septiembre de 2012. Mediante Resolución de 15 de Marzo de 2013 se acuerda modificar su jornada de trabajo, pasando de tiempo completo a tiempo parcial con una jornada de 14 de horas lectivas (26,25 horas de contrato) en el curso 2012/2013, correspondiéndole un salario/día de 73,01 euros. La antigüedad reconocida a todos los efectos por la Administración demandada es de 1 de Septiembre de 1999 y su categoría profesional de profesor de Educación Secundaria. La labor profesional del demandante consiste en impartir clases de religión y moral católica ".

El cambio que implica el texto propuesto tiene por objeto precisar la jornada laboral del actor a efectos de establecer el salario diario para el cálculo de los salarios de tramitación y condiciones de producirse la readmisión que se establece en el fallo de la sentencia de instancia e, igualmente, la antigüedad del actor a efectos del cálculo de las indemnizaciones.

No procede la revisión fáctica interesada ya que se solicita tal modificación introduciendo cuestiones nuevas que no fueron objeto de discusión en la instancia, al menos, el Magistrado de Instancia no las aborda y no se alega incongruencia omisiva de la sentencia y visionado el DVD en el que consta grabación de la vista oral tampoco se alega nada al respecto. Únicamente se comprueba que la Letrada que intervino en representación de la Junta, en fase de conclusiones, aduce que no podrá condenarse a la misma a reponer al actor en las mismas condiciones laborales que tenía antes del despido, si así se calificara su decisión, pues las condiciones laborales del profesor puede variar de un curso a otro. Alegación que no puede equiparse a que se estén cuestionando las condiciones laborales (antigüedad, salario, etc.) que ostentaba el trabajador en la fecha del despido.

CUARTO .- Al amparo de lo dispuesto en la letra c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , la Administración de la Comunidad Autónoma de Castilla y León denuncia la infracción de los artículos 55.5 ° y 49.1.b) del Estatuto de los Trabajadores y 7.b) del Real Decreto 696/2007 , regulador de la relación laboral de los profesores de religión, en relación con los artículos 14 , 16 -apartados 1 ° y 3 °-, 18 y 32 de la Constitución Española , así como el artículo III del Acuerdo entre el Estado Español y la Santa Sede sobre Enseñanza y Asuntos Culturales, de 1979.

Alega la recurrente que el demandante fue despedido como consecuencia de la revocación de la acreditación de la idoneidad para impartir clases de religión por parte del Ordinario Diocesano, siendo tal revocación causa de la extinción del contrato indefinido del actor conforme al artículo 7 del Real Decreto 696/2007 , pues según los Acuerdos entre Administración e Iglesia el Ordinario Diocesano propondrá a la autoridad académica cada curso escolar los profesores que considere competentes para ello (artículo III Acuerdo Estado-Santa Sede de 1979 y Cláusula 6ª Convenio de Colaboración Castilla y León-Diócesis de Castilla y León).

Continúa diciendo la Administración que la sentencia recurrida se apoya en una sentencia del Tribunal Constitucional de 12 de mayo de 2011 para dar solución a la demanda del actor, si bien con posterioridad se ha dictado una sentencia por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos de Estrasburgo el 15 de mayo de 2012 en la que se hace prevalecer el vínculo de confianza y el principio de autonomía religiosa sobre el derecho del actor al respeto de su vida privada y familiar y a la libertad de expresión, por lo que entiende la recurrente que la doctrina de esta última sentencia rectifica y matiza la recogida en la sentencia del Tribunal Constitucional n.º 51/2011 en base a esa obligación de lealtad intensificada.

Mantiene la recurrente que en este caso, al igual que en el contemplado en la sentencia del Tribunal Constitucional n.º 51/2011 , existe una motivación estrictamente religiosa en la decisión del Obispado de revocar la declaración de idoneidad eclesiástica, puesto que es notoria la importancia que el matrimonio tiene en la doctrina moral católica y desde la perspectiva del derecho canónico resulta que el católico que contrae matrimonio civil no da testimonio de vida cristiana (canon 1055.2 y 805 del Código de Derecho Canónico). También hace referencia a un comportamiento público del actor y a la falta de cumplimiento de un compromiso formalmente asumido por éste frente al Obispado de León, a cuyas circunstancias se hace expresa referencia en el escrito de 23 de julio de 2013 remitido por el Obispado a la Administración educativa (folios 58 a 60), escrito al que alude expresamente la carta de despido (folio 45). Finalmente, se hace referencia a que la



readmisión del actor, de mantenerse la sentencia de instancia, debería ser teniendo en cuenta las necesidades de los centros públicos en el correspondiente curso escolar.

A dichas alegaciones se opone el recurrido, diciendo que la sentencia de instancia debe confirmarse dado que hace una recta interpretación del artículo 7, apartado b), del Real Decreto 696/2007, de 1 de junio . Entiende el recurrido que, conforme a la doctrina fijada por el Tribunal Constitucional a partir de la sentencia 38/2007, de 15 de febrero , se considera válida la exigencia de idoneidad eclesiástica como requisito de capacidad para el acceso a los puestos de trabajo de profesor de religión en los centros de enseñanza pública, pero al propio tiempo se exige que la declaración de idoneidad o su revocación sean respetuosas con los derechos fundamentales del trabajador. Recuerda el recurrido que el artículo 3 del Real Decreto 696/2007 establece como requisito exigible para impartir las enseñanzas de religión haber obtenido la declaración de idoneidad y que la revocación de esta debe ser ajustada a derecho y no al libre albedrío de la autoridad eclesiástica. Recuerda que, a pesar de habersele retirado la *missio* canónica, siguió impartiendo clases en el curso 2011-2012, por lo que considera que la Junta entendió que la no propuesta del actor no reunía los requisitos legalmente establecidos para proceder a la extinción de relación laboral. Igual situación se produjo en el curso escolar 2012-2013 en que fue despedido y declarada la nulidad del mismo por no motivar el obispado causas de índole religiosa o moral. Destaca el recurrido que desconoce los motivos por los que se le retira la idoneidad para impartir clases de religión católica, alegando que el Obispado de León, ha omitido toda explicación justificativa de su conducta. En definitiva, considera el recurrido que la rescisión de su contrato por la no propuesta del Ordinario para el nuevo curso escolar 2013/2014 determina la nulidad del despido por vulnerar la normativa que regula la relación laboral de los profesores de religión y, en concreto, del artículo 7 del Real Decreto 696/2007, de 11 de junio , al establecer como causa de extinción la revocación "ajustada a derecho" de la acreditación o idoneidad y la doctrina constitucional sobre la no motivación de la renovación de dicha habilitación. Concluye el recurrido que, si la razón para retirarle la *missio* canónica es haber contraído matrimonio civil, supondría un trato discriminatorio, pues vulneraría el principio de igualdad consagrado en la Constitución Española, siendo además una causa ajena a la actividad docente desempeñada y, por ello, una vulneración de su derecho fundamental a la libertad ideológica consagrada en el artículo 16 de la Constitución Española , conectado con el derecho a contraer matrimonio en la forma legalmente establecida (artículo 32 de la Constitución Española), y trato discriminatorio por razón de matrimonio y atentado al derecho fundamental a la intimidad personal y familiar.

Para resolver el recurso la Sala debe tener en cuenta las siguientes circunstancias:

- La primera es el carácter especialísimo de la relación laboral existente entre el demandante y la Administración demandada.
- La segunda, la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de fecha 12 de junio de 2014 y la del Tribunal Constitucional de 11 de septiembre de 2014, ambas posteriores a la de instancia, que obligan a esta Sala a retomar la cuestión que para el Juzgador de instancia era clara a la luz de la doctrina expresada en la sentencia del Tribunal Constitucional 51/2011 y cuyo contenido damos aquí por reproducido.

En primer lugar vamos a dar contestación a algunas de las manifestaciones vertidas por el recurrente. Aduce éste que el Obispado de León le retiró la *missio* canónica en el año 2011, pese a lo cual la Administración le hizo llamamiento para los dos cursos escolares siguientes, 2011/2012 y 2012/2013, alegando así la conducta contradictoria de la misma que incluso llegó a admitir la nulidad del despido del actor respecto al último de los cursos referidos, por falta de motivos de índole religiosa aducidos por el Obispado para no incluirlo en la lista de personas con idoneidad para impartir la clase de religión católica. Estos razonamientos están denunciando la actuación contra sus propios actos de la Administración.

Sin embargo, hay que tener en cuenta algunos elementos importantes. Estamos ante una relación laboral de Derecho Privado, puesto que la legislación ha querido instrumentar la relación de los profesores de religión con los centros públicos mediante un contrato de trabajo, en lugar de un nombramiento de Derecho Administrativo, de manera que al suscribir el mismo la Administración se despoja de su condición de autoridad pública y se sitúa en el nivel de cualquier ciudadano privado que contrata los servicios de un trabajador. Por ello no son aplicables al caso los principios propios del Derecho Administrativo como pudieran ser los de cosa resuelta o el principio de legítima confianza, de manera que solamente podemos acudir, para encontrar algún posible instituto jurídico en el cual enmarcar el actuar previo de la Administración educativa, al principio de vinculación por los propios actos. Por otro lado, aunque haya existido un proceso judicial sobre la extinción anterior del contrato, el mismo acabó sin pronunciamiento judicial sobre el fondo, por lo que no produce efectos vinculantes de cosa juzgada.

Lo que en consecuencia hemos de preguntarnos es si del actuar precedente de la Administración deriva en este caso alguna obligación o renuncia a derecho que impida acoger en una segunda ocasión la causa extintiva



producida por la retirada de la declaración de idoneidad de la confesión religiosa. Esa naturaleza vinculante del actuar precedente solamente podría justificarse en cuanto revelase una voluntad del empresario de adquirir una obligación o en virtud del principio de buena fe. No aparece en este caso elemento alguno que permita deducir la voluntad de la Administración de renunciar a la facultad de resolver el contrato de trabajo por razón de la pérdida de la idoneidad religiosa. Como el propio recurrido dice en la impugnación al recurso de la Administración, éste siguió impartiendo clases el curso escolar 2011-2012 sin *missio* canónica, pero en una situación puramente provisional, a la espera de que concluyera la fase de aclaración de motivos por lo que se procedía a la retirada de su propuesta, que la Administración había requerido al Obispado. Por tanto, se estaba ante la espera de que la causa que le impedía dar clases a criterio del Obispado se solventara, esto es, aun con la retirada de la *missio* canónica se concedió una especie de "prórroga" para tratar de evitar que se hiciera efectiva la falta de idoneidad, sobre la base de un acuerdo o pacto entre trabajador y Obispado. En cuanto al curso escolar 2012-2013 se declaró la nulidad, como también admite el actor, por no haber motivado el Obispado causas de índole religiosa o moral para no renovar la propuesta de idoneidad al interesado. Ahora la decisión de la administración demandada se apoya en un nuevo escrito del Obispado de León que ha llevado a una nueva valoración por parte de la Junta de la situación. Si la primera actuación administrativa estuvo movida por la prudencia ante la jurisprudencia a la sazón imperante sobre la necesidad de que el Obispado alegase y probase las concretas causas de la retirada de la declaración de idoneidad, la postura de la Administración se modifica, aligerando la exigencia formal de expresión de causas, adaptándose a la nueva jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en sentencia de fecha 12 de junio de 2014, sobre la que después volveremos. Por consiguiente no aparece una voluntad de la Administración de renunciar a su derecho a extinguir el contrato ante la retirada de la idoneidad eclesiástica, sino prudencia en torno a las exigencias formales requeridas para ello y una situación de provisionalidad en espera de las aclaraciones solicitadas. Y tampoco aparece una conducta de la Administración contraria a los principios de la buena fe, porque el cambio de criterio tiene una justificación jurídica en el previo cambio jurisprudencial. Lo que por ello hemos de hacer es analizar la situación actual, sin que los citados precedentes condicionen la decisión que ahora se ha de adoptar.

Otra cuestión planteada por el demandante y ahora recurrido es que desconoce los motivos por los que se le retira la *missio* canónica. Sin embargo, esta Sala considera, a la vista de lo reflejado en el relato fáctico de la sentencia de instancia y de lo razonado por el Magistrado de Instancia en el fundamento de derecho tercero, que es perfecto conocedor de la causa de la retirada de la *missio* canónica, ya que consta celebrada una reunión entre el trabajador y los representantes del obispado el 16 de abril de 2010 en la que se pone de manifiesto que la situación personal del actor (divorciado y contraído matrimonio civil sin romper vínculo marital canónico) era causa de pérdida de confianza del Obispo, llegándose al pacto o compromiso de demorar el hacer uso de tal causa que le impedía obtener la idoneidad para impartir clases de religión católica hasta que el ahora demandante instara y consiguiera la nulidad de su matrimonio canónico. Hecho que no se ha producido, al ser desestimada su pretensión y frente a la cual decidió no recurrir, siendo esta circunstancia la que ha precipitado la decisión definitiva del Obispado. Por tanto, el demandante ahora recurrido no puede alegar falta de conocimiento de la causa por la que el obispado de León ha perdido la confianza en él para impartir clases de religión católica. En todo caso y tal y como hemos precisado anteriormente, la jurisdicción social no es competente para entrar a dilucidar sobre la conformidad a Derecho de la retirada de la *missio* canónica por el Obispado, cuestión que podrá suscitar el interesado, en su caso, ante el orden jurisdiccional civil, sin que tal cuestión pueda ser resuelta aquí al no tener ni siquiera el Obispado la condición de parte. Lo que este orden jurisdiccional ha de resolver en este caso es si concurre causa legítima para la extinción por la Administración del contrato laboral del actor en base a la retirada de la *missio* canónica en las condiciones acreditadas, no si la retirada de la *missio* canónica ha sido conforme a Derecho o no.

Igualmente debe precisarse que no se discute la idoneidad del demandante como docente o profesor en general sino la idoneidad para ser profesor de religión católica, siendo conocedor el actor que para impartir esta materia de religión era imprescindible la *missio* canónica y que esta había sido condicionada por el Obispado a la obtención de la nulidad del matrimonio canónico.

Con el fin, igualmente, de centrar el marco de discusión objeto de esta sentencia, hemos de reiterar que esta Sala considera que el litigio ha de quedar centrado sobre la legalidad de la extinción contractual que llevó a cabo la Administración demandada en base al artículo 7.b del Real Decreto 696/2007. El control de la causa extintiva que al amparo de dicho artículo puede hacerse por la Administración Educativa sobre la decisión del Obispado se agota, a criterio de esta Sala y con sujeción a la nueva doctrina plasmada en sentencias del Tribunal de Derechos Humanos y del Tribunal Constitucional ya referidas, en comprobar si la misma procede de la persona u órgano autorizado de la correspondiente confesión religiosa y excluir que tal decisión del Obispado venga motivada por razones ajenas a las que legítimamente pueden dar lugar a la misma, que son las de índole religiosa, siempre dentro de unos determinados límites a los que después haremos alusión. Lo que desde luego no es competencia de la Administración empleadora es valorar o calificar la corrección, desde el punto de vista



de la religión correspondiente, de la decisión de la correspondiente confesión religiosa que retira la idoneidad, ni tampoco hacer una valoración de la conducta del trabajador desde el punto de vista religioso. Su tarea se agota en la comprobación de que en el caso concreto la potestad conferida a la correspondiente confesión sobre la idoneidad de los profesores no ha sido ejercida de manera desviada respecto de su finalidad legítima.

Pues bien, como decíamos, nos encontramos ante una relación jurídica especialísima en la que para que el verdadero empresario pueda hacer nacer la relación laboral se precisa una previa declaración de idoneidad emitida por la confesión religiosa. Esa declaración de idoneidad puede ser retirada posteriormente y en tal caso concurre una causa de extinción del contrato de trabajo por el empresario. La declaración de idoneidad es condición de la validez de contrato, sin ella no llega a nacer y su retirada provoca su extinción. Si la Administración se encuentra con la retirada de la *missio* canónica debe proceder a resolver el contrato de trabajo en virtud de lo dispuesto en el artículo 7 del Real Decreto 696/2007, de 11 de junio .

Esta compleja situación viene dada por el hecho de que en el marco de un estado aconfesional existen unos acuerdos del Estado Español con la Iglesia Católica y con otras confesiones religiosas que dan cobertura a la misma, en la que el verdadero empresario se ve supeditado a la decisión de un tercero para el mantenimiento del contrato de trabajo. Es cierto que la decisión de la autoridad religiosa correspondiente puede limitar determinados derechos fundamentales del trabajador en el desarrollo de su vida privada y de sus propias creencias. Pero dicha limitación viene justificada por la contraposición con otros derechos fundamentales que la Ley igualmente ha de garantizar por mandato constitucional y que resultarían vulnerados si se diera absoluta preeminencia a la libertad del trabajador para separarse de lo que son las creencias religiosas que se ha comprometido a transmitir en el desempeño de su trabajo.

El artículo 27.3 de la Constitución reconoce, con categoría de derecho fundamental, "el derecho que asiste a los padres para que sus hijos reciban la formación religiosa y moral que esté de acuerdo con sus propias convicciones". La Constitución no impone que ese derecho haya de manifestarse en la impartición de la correspondiente enseñanza religiosa dentro de los centros públicos como una materia curricular más, pero tampoco lo impide. Pero una vez que la enseñanza de la religión en los centros públicos se constituye legalmente en la forma de materializar ese derecho constitucional, ello lleva a que la correspondiente confesión tenga un poder de decisión determinante sobre sus contenidos e incluso sobre la credibilidad, desde el punto de vista de la doctrina religiosa, de las personas que imparten la enseñanza, de manera que el derecho colectivo de los padres del artículo 27.2 de la Constitución se hace primar sobre determinados derechos fundamentales del trabajador, como de hecho éste viene a asumir voluntariamente desde el inicio al aceptar el desempeño de una función de naturaleza estrictamente religiosa para una determinada confesión.

Al respecto hay que tener en cuenta que la religión, de cuya enseñanza se trata, es mucho más que un conjunto de doctrinas abstractas, sino que también incluye creencias, valores, relatos, ritos y costumbres sobre un número importante de aspectos de la vida cotidiana, como pueden ser la comida, el vestido, la familia o el sexo. Quien asume como trabajo propio la enseñanza religiosa tiene como misión no solamente comunicar unos conocimientos abstractos, sino propagar los valores, ritos y costumbres asociados a la correspondiente religión para promover que sean compartidos y practicados por los niños y sus familias. Es por ello que su ejemplo en orden al respeto de todo ese acervo religioso se constituye en un elemento fundamental de su enseñanza y como tal forma parte del objeto del derecho fundamental de los padres a la formación religiosa y moral elegida para sus hijos. En la medida en que el profesor contratado asume un empleo destinado a dar eficacia al derecho constitucional de un colectivo, la pervivencia del contrato queda condicionada a unos requisitos mínimos de eficacia a tales efectos. El trabajador mantiene su libertad personal y religiosa para separarse de su confesión, pero no puede pretender mantener su empleo en condiciones incompatibles con la naturaleza del mismo, porque la Ley trata de coherente diferentes derechos fundamentales y es obvio que el contrato de trabajo, según su propia finalidad y naturaleza, impone determinados límites y modaliza esos derechos fundamentales, en la medida necesaria para cumplir adecuadamente su función.

Por tanto la retirada de la declaración de idoneidad o certificación equivalente por la correspondiente confesión religiosa puede fundamentarse en la separación del trabajador del conjunto de contenidos de la religión, también en los aspectos de la vida cotidiana relevantes para la misma, como puede ser en materia sexual, al igual que podría ocurrir en materia de vestimenta, comida, etc.. No por ello la causa de la pérdida de la idoneidad deja de ser religiosa. La Administración no tiene potestad para interferir en estas decisiones de la confesión religiosa, sino que debe limitarse a comprobar que es ajustada a Derecho, como ya hemos dicho, lo que implica determinar que proviene de la persona con poder y representación de la correspondiente confesión religiosa y que no resulte ejercitada en desviación de poder, para finalidades diferentes de las propiamente religiosas.

Es cierto que además existirán otros límites cuya superación impediría dar efectos a la pérdida de la idoneidad manifestada por la confesión religiosa. Por ejemplo si se produjera como consecuencia de la negativa del trabajador a promover o favorecer la realización de conductas constitutivas de delito o de actos ilícitos



contrarios a los derechos fundamentales. También si obedeciese a razones ajenas a la voluntad del trabajador, como pudiera ser el comportamiento de otras personas distintas al mismo sin implicación alguna por su parte, o rasgos físicos o elementos fuera del control de su voluntad, aún cuando se les quisiera dar alguna trascendencia religiosa.

Una causa específica de ilicitud de la retirada de la idoneidad que es susceptible de control por la Administración y que podría fundamentar la declaración de nulidad del despido sería la eventual vulneración del derecho a la intimidad personal y familiar. Pero esa vulneración no deriva del mero hecho de que se tomen en consideración circunstancias relativas al comportamiento del trabajador en su ámbito privado o familiar, puesto que, como hemos visto, las mismas pueden tener en muchos casos una dimensión religiosa. La vulneración se producirá cuando para el conocimiento de tales circunstancias la correspondiente confesión o incluso la Administración haya utilizado medios ilícitos, invasivos del ámbito puramente privado del trabajador excluido del conocimiento de los demás. Para que una conducta del ámbito privado o familiar del trabajador sea constitutiva de causa legítima de pérdida de la idoneidad religiosa es necesario que la misma sea susceptible de conocimiento por otras personas de la comunidad distintas a las que forman su círculo privado más restringido. No hace falta que la conducta tenga publicidad, entendida en sentido estricto como manifestación de la misma de cara al público en general, sino que basta con que sea una conducta practicada a la luz de los demás miembros de la comunidad, puesto que con ello se afecta a la finalidad de ejemplo propia de la enseñanza religiosa. Si esa circunstancia no concurre y el conocimiento por la confesión religiosa de la correspondiente conducta se obtiene mediante la invasión del ámbito estricto de intimidad personal y familiar, la Administración habrá de salvaguardar el derecho fundamental del trabajador y denegar los efectos resolutorios de la pérdida de la idoneidad.

QUINTO .- Partiendo de todo lo dicho, lo que nos resta por decidir es si en este caso concreto la Comunidad Autónoma ha actuado conforme a derecho a la vista de los antecedentes reflejados en la sentencia de instancia. La razón aducida por el Obispado de León para retirar la *missio canónica* al demandante y comunicada a la Administración es estrictamente religiosa, como en principio pareció haber aceptado el demandante al llegar a un acuerdo con los representantes del Obispado para solucionar la situación personal en la que se encontraba y que chocaba con la confianza que en principio había depositado en él el Obispado cuando lo propuso para impartir clases de religión y moral católica, y que fue presupuesto de su contratación. El demandante no se opuso a regularizar su situación personal en la reunión habida con el obispado en el año 2010, fruto de cuyo compromiso tuvo lugar la demora de considerar inadecuado al actor para impartir su materia educativa. La circunstancia que se ha tenido en cuenta es la ya apuntada de que el demandante mantiene una circunstancia personal que choca con la doctrina y moral católica (ideología) que no se producía en la fecha de su designación como profesor de religión. La aptitud pedagógica no se cuestiona, sino que tal circunstancia se valora dentro del contenido ideológico (religioso), incorporado a la prestación, que se exige al trabajador para su aptitud. Por otra parte no consta en modo alguno que la forma en que el Obispado llega a tener conocimiento de esa circunstancia sea invasiva de la intimidad, puesto que lo que consta probado es que la convivencia more uxorio con persona distinta a su cónyuge se manifiesta en la participación como pareja en actividades cotidianas conocidas por la comunidad en que el actor desarrolla su actividad ordinaria.

En definitiva, teniendo en cuenta todo lo indicado, queda claro que la retirada de la idoneidad al trabajador por el Obispado no es ajena a causas de naturaleza religiosa y que no se han traspasado los límites anteriormente señalados. Por tanto, una vez comprobado que no había una desviación de la actuación del Obispado respecto de su finalidad legítima, concurría la causa extintiva prevista en el artículo 7.b del Real Decreto 696/2007 . A la vista de la doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos acogida en la reciente sentencia de nuestro Tribunal Constitucional (sentencia de 11-9-2014), ha de entenderse ajustada a derecho la extinción acordada por la Comunidad Autónoma y no vulneradora de ninguno de los derechos fundamentales apreciados en la sentencia de instancia.

Apreciándose las infracciones denunciadas por la Junta de Castilla y León, procede la estimación del recurso, con la consiguiente revocación de la sentencia de instancia, declarándose en su lugar que la extinción de la relación laboral entre el demandante y la recurrente es ajustada a derecho y con la estimación de falta de legitimación pasiva del Obispado de la Diócesis de León, se deja sin efecto el pronunciamiento de condena al mismo.

Por lo expuesto y

EN NO MBRE DEL REY,

FALLAMOS



Que debemos apreciar de oficio la Falta de Legitimación Pasiva del OBISPADO DE LA DIÓCESIS LEÓN, con la consiguiente inadmisión de su recurso. Y debemos ESTIMAR Y ESTIMAMOS el recurso de suplicación formulado por la representación de la JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN (CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN) contra la sentencia dictada en fecha 5 de marzo de 2014 por el Juzgado de lo Social Número 1 de LEÓN (Autos 1200/2013), en virtud de demanda promovida por DON Luis Pedro sobre DESPIDO, en el que intervino el Ministerio Fiscal. En consecuencia, debemos REVOCAR Y REVOCAMOS el fallo de instancia, declarando la procedencia de la extinción de la relación laboral que unía al demandante con la recurrente Junta de Castilla y León.

Se acuerda la devolución a la DIÓCESIS DEL OBISPADO DE LEÓN del depósito y demás consignaciones efectuadas para recurrir.

Notifíquese la presente a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia en su sede de esta capital. Para su unión al rollo de su razón, líbrese la oportuna certificación, incorporándose su original al libro correspondiente.

Se advierte que contra la presente sentencia, cabe recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, que podrá prepararse dentro de los diez días siguientes al de su notificación, mediante escrito firmado por Abogado y dirigido a esta Sala, con expresión sucinta de la concurrencia de requisitos exigidos, previstos en el artículo 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .

Todo el que intente interponer dicho recurso sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social consignará como depósito la cantidad de **600.00 euros** en la cuenta num. 2031 0000 66 2043 14 abierta a **no** mbre de la Sección 2 de la Sala de lo Social de éste Tribunal, en la oficina principal en Valladolid del Banco Santander, acreditando el ingreso.

Asimismo deberá consignar separadamente en la referida cuenta la cantidad objeto de condena, debiendo acreditar dicha consignación en el mismo plazo concedido para preparar el Recurso de Casación para Unificación de Doctrina.

Si el recurrente fuera la entidad gestora, y ésta haya sido condenada al pago de prestaciones, deberá acreditar al tiempo de preparar el citado Recurso que ha dado cumplimiento a lo previsto en el art. 230.2.C de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .

Firme que sea esta Sentencia, devuélvanse los autos, junto con la certificación de aquélla al Juzgado de procedencia para su ejecución.

Así lo pronunciamos, mandamos y firmamos.