

28 de noviembre de 2014

Programa electoral para las elecciones sindicales del 4 de diciembre de 2014

I. IDENTIDAD DEL SINDICATO UNT (UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES).

UNT es:

- Un Sindicato nuevo en Asturias; pequeño, pero de fuerte impacto y en crecimiento, con presencia en muchos sectores de la vida empresarial, pública y laboral en toda España (Servicios, Seguridad, Justicia, Construcción, Enseñanza,...)
- Abre por primera la Sección Sindical de Profesores de Religión exclusivamente para nosotros y para la defensa de nuestra dignidad laboral y personal en una situación adversa de fuerte acoso y persecución política hacia el colectivo. Viene en nuestra ayuda, con aires de renovación y cambio en el Comité de Empresa y ante El Empleador (Consejería).
- Su Secretario y cabeza de lista es Arsenio Alonso Rodríguez, sobradamente conocido en el mundo académico y eclesial. Muchos Profesores de Religión pasaron por sus aulas en el CEDISET y en el ISCR del Seminario Metropolitano de Oviedo.

UNT, cuenta, además, con un equipo de Profesores repartido por toda la geografía asturiana (Occidente Costa e Interior, Oriente, Zonas del Caudal y Nalón, Oviedo, Gijón y Avilés), en un intento de representar a todos: indefinidos y temporales, a jornada completa y parcial; hombres y mujeres unidos por un sentimiento de unidad y cambio, y por una reivindicación y anhelo común de dignidad y respeto. Con un propósito firme: que se les oiga siempre desde el marco de la ley en un Estado de derecho moderno.

Todos ellos, con la frescura de lo nuevo, vienen sin malear ni atraídos por la tentación del poder. Movidos sólo por aquello en lo que creen, con ilusión y fortaleza.

Queremos que sólo nos mueva la causa del Evangelio en la enseñanza y la dignidad profesional y laboral de este trabajador, ambas causas unidas. Sin avergonzarnos nunca de lo que somos y representamos: "Arrraigados en Cristo, firmes en la fe". Queremos que sea la consigna permanente de nuestros actos en el mundo profesional, social y sindical.

- Tiene además, la alegría de contar en sus filas con Profesores católicos y evangélicos, como muestra de su talante plural, ecuménico y abierto. La profesora Eunice Moragrega Fernández representará a los Profesores de Religión evangélica de Asturias.



· UNT es, según establecen sus Estatutos, aprobados en Madrid, el 28 de marzo de 2009 [nº expediente. 1.119, CIF nº G-28.806.230] un Sindicato independiente, no tiene partido político (artículo 8 de sus Estatutos).

Se puede pertenecer, votar su candidatura en las elecciones o apoyar su proyecto, sin quedar comprometido o vinculado con partido político de signo alguno.

La libertad es nuestro lema. Somos independientes.

· Es un Sindicato democrático, de una marcada impronta por la justicia social y que se inspira en los principios sociales del cristianismo adoptando su visión y modelo de hombre como persona y trascendente y en relación con el Dios cristiano. Mencionándolo en sus Estatutos (art. 5 de sus Estatutos).

La presencia de la asignatura de Religión en la escuela como parte de la educación integral, así como la defensa de los derechos y libertades del trabajador, está asegurada en el ideario de este Sindicato. UNT es nítido en su defensa, dada su concepción cristiana del hombre y de la vida.

II. ANÁLISIS DE NUESTRA SITUACIÓN Y POSICIONES DE URGENCIA QUE ADOPTARÁ ESTA CANDIDATURA DE UNT SI RECIBE EL APOYO DE LOS TRABAJADORES.

VER: [LO QUE PRETENDE EL EMPLEADOR (CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN) Y LAS POSICIONES DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES.]

DESCRIPCIÓN DEL HECHO 1: Lo que pretende el Empleador (Consejería)

El Empleador, a los Profesores de Religión en Primaria, primero les recortó sustancialmente las horas de Religión en un tercio y después dio la consigna a los servicios de inspección para que les suprimiera apoyos, recreos, tutorías, horas de atención a padres,... amén de otras actividades, dejándoles sólo con las horas desnudas de Religión en la mayoría de los Centros. Asistimos a la primera humillación laboral.

Segundo, les impone -mejor, pretende volver a imponer, ahora con el consentimiento de las Organizaciones Sindicales representadas en el Comité de Empresa- lo que llama, y la ley desconoce, el criterio de "proximidad geográfica". Consiste en agrupar centros (colegios e institutos) próximos kilométricamente, con el fin de completar la falta de horas de clase de Religión, en el Centro de destino.

Tercero, les impone a los indefinidos una modificación sustancial de jornada -de jornada completa a reducida- de forma unilateral, contraviniendo la legislación laboral vigente (cfr. arts. 41 y art 12.4.e. del Estatuto de los Trabajadores). UNT no aceptará e impugnará tal injusta medida ante la jurisdicción social.

El art 12.4.e dice así:

“La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilate-



ral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en la letra a) del apartado 1 del artículo 41 [jornada de trabajo]. El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión...”

DESCRIPCIÓN DEL HECHO 2: La postura de las Organizaciones Sindicales.

Ante el hecho 1 indicado, ésta es la reacción de las organizaciones sindicales en el Comité de Empresa (representante de los intereses de todos los trabajadores) cuya mayoría absoluta la ostenta el sindicato USO. A saber:

Una mayoría cualificada del actual Comité de Empresa (de los 13 representantes de que consta), se plegará a las pretensiones de la Consejería y aceptará las medidas que quiere llevar a cabo. A saber:

USO (7 Representantes): sindicato ganador en las elecciones pasadas y con mayoría absoluta en el Comité, dirá: SI. A nivel individual y por casos pasados, siempre apostó por este criterio de “proximidad geográfica”, viéndolo como muy sensato. En el pasado apoyó todas las medidas de esta naturaleza.

ANPE. (2 Representantes): Ya ha dicho SI verbalmente a las pretensiones de la Consejería, en sesión del viernes día 31 de octubre: no presentará ningún escrito ni queja alguna.

USIPA: (3 representantes): También dice SI. En reunión del 31 de octubre pasado del Comité de Empresa, así nos lo hizo saber por escrito del que disponemos. Las propuestas que ofrece son parches al barco que ya hundió el Empleador y que ellos aceptan resignadamente.

INDEPENDIENTE (1 Representante): Candidato por UNT a las próximas elecciones sindicales: Dice: NO. Es el único que ha marcado nítidamente su posición desde el principio. Durante estos cuatro años logró enterrar este “criterio” que ahora vuelve de nuevo con otros jefes, renovada fuerza y en una situación de máxima debilidad del trabajador. En reunión del Comité de Empresa del 31 de octubre, así lo hizo saber, entregándoles por escrito a todos los miembros del Comité de Empresa su posición clara. Fue también informada la DECE. El 21 de noviembre lo hace con el Empleador (Consejería).

J U Z G A R: [LO QUE PIENSA LA CANDIDATURA DE UNT]

A poco que se reflexione, las consecuencias son gravísimas desde el punto de vista de los derechos laborales del trabajador y desde el punto de vista legal. La debilidad en la que versa actualmente el trabajador lesionaría aún más, como resulta obvio, la calidad, dignidad y presencia de la asignatura de Religión en la enseñanza pública.

Valoremos detenidamente los hechos:

1º).- Desaparece, para los indefinidos, “el concurso de provisión de los puestos de trabajo” del personal laboral de Profesores de Religión (Concurso de Traslados) faltando gravemente al art. 38 de LEBEP que dice:



“La provisión de puestos y movilidad del personal laboral se realizará de conformidad con lo que establezcan los convenios colectivos que sean de aplicación y, en su defecto por el sistema de provisión de puestos y movilidad del personal funcionario de carrera”. Al carecer los Profesores de Religión de convenio colectivo aplicable, debe regirse por la de funcionarios de carrera (cfr. arts. 78-82 de la LEBEP).

Las consecuencias serían:

a) Imposibilidad de movilidad, quedando fijado de por vida el trabajador en el destino de origen. La medida agrava aún más a un titular de zonas de difícil desempeño y en las alas de la geografía asturiana (Ibias-Degaña, Cabrales, Vegadeo, Peñamelleras,...).

b) Un profesor indefinido con jornada reducida o que cayera en ella (más de la mitad, según previsiones de la Consejería) nunca podría concursar para acceder de nuevo a otro destino con jornada completa, aun reuniendo méritos para ello. Por el contrario, vería cómo otro compañero, con menos méritos, promocionaría a jornada completa a dedo, por la bicoca de tocarle Centro por proximidad kilométrica.

2º) Se extinguen de golpe, en otras palabras, van al paro, (y así, cada curso escolar) todos los contratos temporales que cubren vacantes por ausencia de titular, aun subsistiendo la causa que motivó su nombramiento, es decir, no habiendo sido cubierta aún por el nuevo titular que la hubiese ganado por concurso de méritos. Consecuencias:

a) Se vulneraría la legislación laboral. [La legislación laboral es competencia exclusiva del Estado. Cfr. art. 149 Constitución.]

b) El paro y la precariedad laboral de los temporales se agudiza al extremo.

3º) Se suprime el derecho que tienen los profesores temporales para acceder algún día a la condición de indefinidos, aspirando legítimamente a la estabilidad laboral.

Consecuencias:

a) Se irían extinguiendo los indefinidos (por fallecimiento, jubilación,...) hasta quedar en una especie de “reserva de indios”.

b) y a la inversa, aumentando cada año los temporales hasta la extinción por vía de hecho de la figura del indefinido recogida en ley.

4º) Se conculcarían gravemente “los principios rectores” para “el acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio” (art 55 de la LEBEP), incurriendo, por parte del Empleador en corrupción y prevaricación: principios como publicidad, igualdad, mérito y capacidad, serían ignorados y pisoteados.

Consecuencias:

a) Desaparece toda seguridad jurídica.



b) La arbitrariedad de la Administración, ya fuera del principio de legalidad positiva, llega a niveles de escándalo. Se entraría en materia penal.

5º) Los mayores de 55 años verían peligrar su merecida pensión de jubilación al reducirseles la base reguladora sustancialmente (el pronóstico es que más de la mitad pasen a jornada reducida).

6º) Las Organizaciones sindicales que se avengan o consientan tales medidas incurrirían en responsabilidad legal y, además, deben responder moral y electoralmente ante los trabajadores a los que prometieron en las urnas representar y defender en sus intereses legítimos, al dejarles inermes, lesionados en sus derechos y en situación de abandono.

A este respecto la ley es clara: “Es competencia del Comité ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo [...] formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes” como así lo exige el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores.

El voto en las Elecciones del 4 de diciembre próximo, es, bajo el punto de vista de UNT, la sanción con la que cuenta el trabajador. Y debe usarla con contundencia retirándoles su apoyo.

A C T U A R : [LO QUE HARÁ LA SECCIÓN SINDICAL UNT DE OBTENER LA CONFIANZA Y APOYO DE LOS TRABAJADORES]

La candidatura de UNT encabezada por Arsenio Alonso Rodríguez[1] y un equipo de profesores de Religión (católica y evangélica) de todos los puntos de la geografía asturiana, actuaremos en dos frentes de defensa:

a) el político, desde el Comité de Empresa, con la fuerza de representación que nos den los trabajadores en las próximas elecciones, ejerciendo las atribuciones que nos corresponden como representantes de los trabajadores en el Comité de Empresa, ante el Empleador, velando por el estricto cumplimiento de la ley. Denunciando, fundadamente en derecho, las acciones ilegales llevadas a cabo y declarándolas nulas por impugnación, mediante reclamación previa a la vía judicial.

Creemos que la “ley o el derecho es el escudo de la libertad” (J. Stuart Mill) y que “los ciudadanos y los poderes públicos están sujetos a la constitución y al resto del ordenamiento jurídico” (Constitución, art. 9.1).

b) y en el jurisdiccional, acudiendo al poder judicial (jueces y tribunales) por conculcación grave de la ley, para que se responda tanto a nivel administrativo, civil, social y penal.

Añadido a lo anterior mantendremos encuentros personales o colectivos con aquellos profesores en situación de precariedad, o afectados por cualquier incumplimiento o mal funcionamiento en las estructuras de la Consejería, y en cualquier otro supuesto, en el que UNT pueda mediar o actuar.



III. LINEAS PROGRAMATICAS PARA UN ACUERDO LABORAL CON LA CONSEJERÍA SOBRE EL PROFESORADO DE RELIGIÓN EN CENTROS DEL ESTADO

CAPÍTULO I SOBRE EL REGIMEN DE PROVISIÓN DE PLANTILLA.-

1. Estabilidad laboral plena de plaza con jornada completa para indefinidos. Relación de Puestos de Trabajo (Ver Ley Estatuto Básico Empleado Público 2007).

Medidas:

1.1 .-Posibilidad de completar con otras áreas o servicios si se reúne la capacitación correspondiente. Incluso si hubiera que itinerar.

Se insiste no tanto en la fijeza en el destino sino en la preservación de la plaza como concepto jurídico, ganada mediante mérito y capacidad en concurso público conforme a derecho.

1.2 .-Posibilidad legítima de desempeñar cargos unipersonales además de los ya reconocidos en el Centro (como por ejemplo: secretario del Centro, jefatura de Extraescolares, representante del CPR, y otros).

1.3 .-Normalizar la presencia del Profesor de Religión en el Claustro de Profesores dotándolos de la figura de Jefe de Departamento en Secundaria con la consiguiente deducción de carga horaria lectiva y la asignación del complemento especial docente. (Cfr. Acuerdo entre el Estado Español y la Santa Sede sobre Enseñanza y Asuntos Culturales, Art. III: “Los Profesores de Religión formarán parte, a todos los efectos, del Claustro de profesores de los respectivos Centros”).

1.4.- Itinerancias: Reconocimiento jurídico de itinerancias con la consiguiente retribución, en su caso, y deducción de carga horaria lectiva, en igualdad con los funcionarios interinos.


2. Movilidad y concurso de provisión de los puestos de trabajo.

Concurso para cada año en circunstancias idénticas a los funcionarios de carrera, según exige la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público para el personal laboral que carece de convenio colectivo (art. 83 de LEBEP) como es el caso de los Profesores de Religión (provisión de puestos y movilidad).

3. Profesores temporales (Bolsa).

Dos son las reivindicaciones que urge aplicar en justicia:

3.1.- Revisión y actualización del baremo de méritos.

La revisión y actualización o puesta al día del baremo de méritos de los profesores de Religión temporales, lo consideramos un principio de justicia. Como se sabe, los méritos por antigüedad ya los actualiza la Administración automáticamente. Los otros méritos (formación académica, cursos, publicaciones, etc.) tienen que serlo forzosamente a impulso de parte. Ahora bien, para 

ello, la Administración debe posibilitar algún cauce. Dado que en los profesores temporales laborales no existe ese cauce, debe crearse. UNT trabajará para que se subsane esta grave laguna.

3.2.- Régimen para la adquisición de la condición de indefinidos.

Los Profesores temporales tienen derecho a aspirar a una digna estabilidad laboral abriéndoles la posibilidad de acogerse a la condición de Profesor indefinido.

Va contra las directivas europeas y la justicia laboral y social, el perpetuar crónicamente al Profesor temporal en situación de interinidad y, además, cerrarle toda esperanza para que pueda acceder, si hubiera plaza vacante (reducida o completa) a la condición de indefinido con el fin de que pueda desarrollar una vida digna y construir un futuro esperanzador para sí, para su familia y en la sociedad.

Una propuesta realista, eficaz y viable (abierta a otras propuestas) sería aprovechar el concurso de traslados de los indefinidos para otros dos cometidos:

a) Para actualizar las bolsas de méritos de los profesores temporales aprovechando, si fuera preciso, el mismo baremo de méritos y

b) En el caso de que la Administración (Consejería) oferte alguna plaza vacante, sería el momento para que los profesores temporales adquieran la condición de indefinidos. Podría adquirirse de forma automática aprovechando la convocatoria del concurso, según el puesto que se obtenga en el mismo baremo único.

4. Comisión de Servicios. Posibilidad de desempeño de funciones en situación de comisión de servicios.

5. Reducción de jornada por razones de carácter humanitario.

CAPÍTULO II SOBRE RETRIBUCIONES

1. Carrera Profesional:

La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público en su capítulo II regula “el derecho a la carrera profesional y a la promoción interna” de los funcionarios de carrera y del personal laboral al servicio de la Administración pública. Es importante resaltar cómo la ley no contempla a los funcionarios interinos ni a los eventuales.

Dice así el art. 19:

a) El personal laboral tendrá derecho a la promoción profesional.

b) La carrera profesional y la promoción del personal laboral se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores o en los Convenios Colectivos.



Urge el que uno de los cometidos del Comité de Empresa que salga elegido de las urnas, exija a la Administración -vía negociación colectiva- que se nos contemple como sujetos de derecho, en virtud del mandato de esta ley, en las convocatorias que se abran al efecto sobre la carrera profesional y promoción, en nuestra Comunidad Autónoma.

Desde el año 2007 (fecha del nuevo estatuto jurídico del Profesorado de Religión) el Comité de Empresa está haciendo dejación de funciones grave, de un derecho reconocido e imperado por ley.

2. Sexenios:

Ampliación de ejecución de la Sentencia del Tribunal Supremo 3469/2014, Sala de lo Social, Madrid, en virtud de la cual se reconocen los sexenios a los Profesores de Religión en la enseñanza pública para la Comunidad de Madrid, de fecha 07/07/2014.

Estudiada la sentencia, estamos en condiciones de afirmar que los Profesores de Religión del Principado de Asturias están en situación idéntica a la de los Profesores de Religión de la Comunidad de Madrid. Una gran noticia que hay que celebrar.

Esta conquista la alcanza un Sindicato pequeño y poco conocido, que no es de los de siempre y ni subvencionado. Por todo ello, el sindicato UNT:

1º.- Instará al Empresario (Consejería) para que ejecute de inmediato la sentencia para todos los Profesores de Religión de la Enseñanza Pública en Asturias.

2º.- En su defecto, UNT, sin dilación, acudirá al Juzgado de lo Social para que ejecute la sentencia del Supremo que origina cosa juzgada y sienta doctrina.

CAPÍTULO III

1. Permisos y licencias y otros beneficios sociales

Equiparación de la misma normativa que a los funcionarios docentes al darse las mismas condiciones de trabajo.

2. Sacerdotes en la enseñanza de Religión:

Exigiremos al Empresario, mediante acuerdo, que contemple las especificidad de este ministerio en la Iglesia, y que les declare exentos de reuniones por las tardes cuando lo exija el deber inexcusable del ejercicio de su misión pastoral como es el caso de funerales o Misa ordinaria.

También que se les reconozcan permisos en horario lectivo por necesidad justificada del ejercicio ministerial que el Ordinario determine, como acudir al Consejo Presbiteral, Arciprestal u otros de análogas características.

3. Disposición Transitoria: Profesores de Religión que hayan cumplido 60 años.



Hasta tanto no se firme un Acuerdo laboral, se debe consensuar un acuerdo con el Empleador, por circunstancias extraordinarias y de urgente necesidad, para la recuperación y mantenimiento de la Jornada completa de aquellos Profesores que hayan cumplido 60 años en el curso en que comience la aplicación de la reforma educativa (2014/2015).

Dada la mutilación horaria de un tercio de la plantilla de los Profesores de Primaria, es de obligada urgencia el acordar con el Empresario (Consejería) el compromiso que garantice, hasta su jubilación el mantenimiento de la jornada completa, haya o no horas de Religión, con posibilidad de completar con otros servicios en el caso de aquellos Profesores de Primaria y Secundaria de Religión que hayan cumplido los 60 años con el fin de evitar el daño irreparable en su próxima pensión de jubilación si pasaran o se mantuvieran en jornada reducida.

Si recibiera la confianza de los trabajadores, UNT luchará con firmeza por esta medida urgente, razonable, viable, justa y fraterna.

IV. CONCLUSIÓN FINAL

Los Profesores de Religión son empleados públicos: esta es nuestra fuerza desde el punto de vista jurídico y laboral. Este es el punto de apoyo de la palanca de Arquímedes que el Empleador no debe nunca ignorar y desde el cual nosotros queremos sentar el edificio, el único posible según la ley del Estado, con solidez y visión de futuro para todos[2].

Somos empleados públicos. Sobre este indubitable e innegociable principio, reconocido y garantizado por el derecho, UNT desplegará dos frentes de acción desde el estricto marco de la legalidad:

a) Por vía negativa: advirtiendo al Empleador de los cortafuegos que en ningún caso debe traspasar sin incurrir en vulneración de la ley, como es el caso del respeto a los principios rectores de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad [art. 55 LEBEP] y de aquellos irrenunciabiles derechos que nos otorga la misma ley como empleados públicos, como es el caso del concurso para la provisión de puestos y movilidad del personal laboral y a la carrera profesional y promoción del personal laboral [Cfr. arts. 19 y 78-84 LEBEP, entre otros].

b) Por vía positiva: velando para que el Empleador tome conciencia de que los Profesores de Religión “forman parte, a todos los efectos, del Claustro de Profesores de los respectivos Centros” [Art. III del Acuerdo entre el Estado Español y la Santa Sede de 1979; cfr. art.96 Constitución] y de que la asignatura que imparten, siendo confesional, es a su vez, una asignatura civil del Estado español, al ser exigida como garantía de un derecho fundamental recogido en el art. 27.3 de nuestra Constitución.

Nada impide, pues, sino que viene posibilitado por la misma ley, que estos Profesores, con idéntica cualificación y titulación profesional que el resto de los claustrales, y que han accedido a la función pública respetando los principios de mérito y capacidad del artículo 103 de nuestra Constitución (Cfr. STC de 2007), puedan ser tratados de forma idéntica al resto de sus compañeros del Claustro.

El desempeño y el consiguiente cómputo de horas lectivas por horas compensatorias en itinerancias, tutorías, guardias, recreos, refuerzos, horas de exclusivas y de departamento,





apoyos, sustituciones, biblioteca, Comisión de Coordinación Pedagógica, y demás servicios o funciones para las que estén capacitados en el Centro, vienen exigidos por el mismo principio de igualdad ante la ley y de no discriminación por razón de condición [art. 14 de Constitución].

En todo lo demás nos remitimos a todo cuanto se ha dicho en el presente Programa.

U.N.T (UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES)

En Oviedo, a Noviembre de 2014

POR LA UNIDAD Y EL CAMBIO.

¡VENIMOS A LUCHAR POR NUESTRO COLECTIVO!

¡VOTA U.N.T!

Notas:

[1] Arsenio Alonso Rodríguez es Licenciado en Derecho por la Universidad de Oviedo, Licenciado en Estudios Eclesiásticos por la Universidad Pontificia de Salamanca; es Profesor de Teología Dogmática por la misma Universidad, en el Instituto Superior de Ciencias Religiosas, con sede en Oviedo, y doctor próximo en Filosofía por la Universidad de Oviedo sobre “Dios en la filosofía de Maurice Blondel”. Actualmente es el responsable del Departamento de Religión Católica en el IES “La Ería” de Oviedo. Es el Presidente de la Asociación Asturiana de Ciencias de las Religiones (ASACRE) y forma parte desde hace años, del Seminario de la Fundación X. Zubiri de Filosofía, de Madrid, donde participa habitualmente como ponente.

[2] Cfr. La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en sus Disposiciones Adicionales Segunda y Tercera, vigentes tras ser modificada por Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa (LOMCE); Real Decreto 696/2007, de 1 de junio, por el que se regula la relación laboral de los profesores de religión prevista en la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (BOE n. 138 de 9/6/2007); Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del empleado Público (art. 8 y ss.)