

1 de abril de 2015

El sindicato UNT con los Profesores de Religión

La Consejería de Educación, Cultura y Deporte del Principado de Asturias pretende, con su propuesta de plantilla de primaria para el próximo curso 2015/16, modificar sustancialmente la jornada laboral de los Profesores de Religión de Primaria, haciéndoles pasar de jornada completa a parcial. Tal grave medida afectará a más del 40 % de trabajadores.

Además, con la anuencia y silencio de otras organizaciones sindicales, manifestó expresamente, en la última sesión que mantuvo con el Comité de Empresa, su intención de mandar al paro a los profesores temporales, mediante extinción unilateral de contrato, para completar con sus horas lo que primero les recortó en un tercio.

Ante esta grave medida, el Sindicato UNT, a través de su representante Arsenio Alonso, en tono conciliador pero claro y firme, leyó ante el Director General de Recursos Humanos y posteriormente le entregó en mano un escrito que define la postura de este Sindicato y las medidas de defensa que pondrá en marcha, y cuyas líneas maestras ya vienen recogidas en el Programa Electoral de las últimas Elecciones Sindicales del 4 de diciembre pasado.

Adjuntamos el texto de Arsenio en las páginas que siguen.



**GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS
CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE
DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y PLANIFICACIÓN EDUCATIVA**

Ilmo. Sr. Director General de Recursos Humanos y Planificación Educativa:

Quiero decirle desde el respeto institucional que me merece, a Vd. y al equipo que le acompaña, durante el tiempo que prudentemente me otorgue, cuanto sigue.

Deseo que hagamos memoria todos, a la luz del tema único del orden del día de hoy que lleva por título: “Propuesta de necesidades de profesorado de religión en centros docentes no universitarios para el próximo curso 2015/16” sobre, cuánto hemos cambiado los Profesores de Religión.

1. Los años 2006 y 2007 son memorables a la hora de fijar el “tiempo eje”, que diría el filósofo Jaspers, es decir, el salto cualitativo que se produjo en la relación jurídico laboral de este profesorado. De tal modo es así, que se debe hablar con justicia de un *antes* y un *después* de ese tiempo eje.

En efecto. La LOE (LO2/2006, de 3 de mayo) con su Disposición Adicional 3ª (vigente con la LOMCE), nos otorgó identidad y nos puso rostro y reconoció dignidad de trabajadores de la enseñanza pública a este colectivo. Por fin, ya conocíamos nuestra naturaleza jurídica contractual y por fin, la jurisdicción que nos amparaba en casos de litigio.

Fue el Partido Socialista Obrero Español quien nos tendió el manto protector, quien hizo de cireneo en este largo *Via Crucis* que pacedemos los profesores de religión. Y eso no lo vamos a olvidar. No fue Aznar ni Rajoy. Incluso, hubo de cargar con la incompreensión y el parecer contrario de algunos Obispos (Cfr. la nota de la Comisión Episcopal de Enseñanza de la CEE).

Deseo vivamente, que no suene esto a una *captatio benevolentis*, sino a un amor por la verdad de los hechos.

Sr. Director, Vd. desempeña un cargo institucional y político a propuesta de dicho partido y en nombre del Gobierno de todos los asturianos, que lo designó, y es de justicia recordárselo y de paso, si me lo permite, alentarle a que no lo olvide nunca.

Luego vino todo rodado. En diciembre de ese año, el movimiento sindical firma el famoso “Manifiesto del Escorial” donde los sindicatos nos acogen como a “sus hijos”, esto es, como trabajadores a todos los efectos., sujetos de ser protegidos, representados y portadores de derechos y libertades laborales.

Al año siguiente, el año 2007, se suceden en cascada e intensifican los efectos beneficiosos de la medida socialista. Destacamos tres hitos favorables para este colectivo en sucesión cronológica:

a) La *Sentencia del Tribunal Constitucional (15-febrero de 2007)*, que de manera unánime declara la plena constitucionalidad del Acuerdo entre El Estado Español y la Santa Sede de 1979 sobre enseñanza de la Religión confesional en la Escuela Pública y la afirmación, poco conocida, pero elocuente, de que estos profesores no son unos “enchufados que acceden a dedo por la puerta falsa a la Administración del Estado en competencia ilegítima con los otros, sino respetando, -también ellos- como cualquier ciudadano, los principios de mérito y capacidad recogidos en el artículo 103 de nuestra Constitución;



en otras palabras, también estos Profesores, hacen oposiciones para adquirir un puesto público, si bien con las particularidades que exige la asignatura, al ser confesional.

b) La *Ley del Estatuto Básico del Empleado Público de abril de 2007* que regula la figura del empleado público y del personal laboral al servicio de la Administración Pública de decisiva importancia para nosotros.

c) Y por último, el broche final que constituyó el *Real Decreto de junio de 2007* que nos otorga directamente desde el Ejecutivo socialista, la estabilidad de *indefinidos* en tanto que empleados públicos.

Todo este legado se resume así: *Ahora*, no antes, los Profesores de Religión tenemos *una casa digna donde vivir*. Ahora tenemos una casa en propiedad, es nuestra. Nos la otorga la ley del Estado. No se vea en esto una mera metáfora. El *solar para edificar y el plano del edificio ya está en la ley vigente*. Sólo falta levantar la casa, o mejor, terminar de construirla sobre sus cimientos sólidos.

Sr. Director, sabemos que el ejecutor es sólo Vd. Pero observe que la ley no le aconseja o exhorta a que la ejecute sino que le *obliga* a que lo haga, y que lo haga, conforme al plano del arquitecto que es la misma ley y no conforme a su leal saber y entender o a ojo de buen cubero como sucedía en la etapa anterior, afortunadamente superada.¹

Vd. tampoco ignora que la ley, como derecho que es y *no* simple recomendación o llamada a la conciencia ética, castiga a quien la incumple.

2. El tema de hoy, repetimos, es la *“Propuesta de necesidades de profesorado de religión en centros docentes no universitarios para el próximo curso 2015/16*, es decir que vamos a levantar, construir, remover, el edificio de este colectivo, la casa de todos.

Vd. la tiene que *ejecutar* – no nosotros- conforme al respeto escrupuloso a ese plano que nos viene dado e impuesto por la ley. Nosotros, podemos y deberemos asesorarle en la misma dirección del bien común y de la justicia social ejerciendo las atribuciones que nos otorga la ley del Estatuto de los Trabajadores.

En la última sesión del 21 de noviembre pasado, le recordaba, mediante escrito que le hice llegar, la existencia del *plano* de la casa y algunas de las líneas maestras del edificio o “cortafuegos” que en ningún caso, a nuestro entender, se debe obviar por el ejecutor de la obra.

Le remito, una vez más, a las consideraciones contenidas en él.

No obstante, permítame que, sin ánimo de exhaustividad, le repita, lo que ya sabe y debe tener en cuenta, a la hora de planificar las necesidades para el próximo curso 2015/16:

¹ 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* (LOM-CE); *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.)



1º. Advierta del respeto exquisito que se debe guardar a los “Los principios rectores” para “el acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio” como “igualdad, mérito y capacidad” entre otros (art 55 de la LEBEP).

2º. No cierre nunca, sino que posibilite el concurso de traslados y movilidad anualmente, como así se lo pide la ley.

3º. No olvide que para el personal laboral las plazas cubiertas por *temporales* lo son mientras subsista la causa que motivó su nombramiento. Sin concurso no hay modo de remover a un temporal con vacante sin titular, por ejemplo. La extinción unilateral es ilegal. Recuerde que la legislación laboral es reserva del Estado.

3º. Recuerde que los temporales tienen derechos y les asiste la aspiración legítima de llegar a adquirir la condición de *indefinidos*. Advierta que aumentan los temporales en número y larga duración con precariedad laboral temporal. Debe reservar un espacio en la casa holgado para cuando crezca la familia y se regule el procedimiento para adquirir la condición de indefinidos.

4º. 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.

No son catequistas que pone el obispo a los que se les presta un local para sus cosas; perdóneseme la *boutade*.

Como profesores que son de pleno derecho, 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 abril 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].

Si se eliminan los prejuicios no democráticos que anidan en el ideario colectivo, se generan horas del mismo centro y se gana en la buena gestión política y económica sin que haya competencia desleal con otras áreas o materias.



3. Tres propuestas para terminar para el curso 2015/16:

3.1.- En relación a las “necesidades” en la Etapa Secundaria y Bachillerato.

Propuesta: Mantener la misma plantilla vigente (2014/15).

Razón:

- No disponemos aún del Real Decreto del Gobierno de la nación y aún menos del Decreto que emane del Consejo de Gobierno del Principado, de desarrollo de la LOMCE. No toca, pues, por respeto institucional, hacer previsión alguna a la vista de la aplicación de la misma LOMCE.
- En todo caso, para el próximo curso 2015/16 se aplicará a 1º y 3º ESO y 1º Bachiller que ya versan en *una hora* semanal. Al tener una “asignatura espejo” (Valores éticos) la previsión sería, en todo caso, en línea de mínimos, a mantenerse o bien subir en alumnado y en las correspondientes horas.

3.2.- En relación a las “necesidades” en la Etapa Infantil y Primaria.

Observaciones:

- Que se respete el plano de la casa que marca la ley. Nos remitimos a lo indicado más arriba. Insistimos, *no* estamos ya en la etapa anterior al 2006/7.
- Aplicar siempre el principio de equidad y una especial atención y generosidad y espíritu social para los mayores de 55 años a la hora de asignar horas lectivas y mantener la jornada completa desde el mismo centro sin atajos que vulneren los principios constitucionales (agrupaciones a dedo).
- Propuesta: *Nombramiento de una comisión paritaria* (Empresario- Comité) que estudie caso a caso “las necesidades” para el próximo curso en *Primaria* dado el carácter excepcional derivado de la drástica reducción horaria y las consecuencias laborales y sociales graves que se siguen de ello.

3.3.- 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 según establece el artículo 83 de LEBEP. Es el caso de los Profesores de Religión (provisión de puestos y movilidad). Dice así:

“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”.

Tal medida no responde a la voluntad política del empresario público, sino que viene exigida por la misma ley. La resolución anual del Principado de concurso para la provisión y movilidad de funcionarios de carrera, que no contemplara, entre los destinatarios, al colectivo de Profesores de Religión indefinidos en virtud del art. 83 de la LEBEP, puede ser impugnada.





CONSTRUYENDO EL NUEVO SINDICALISMO
UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES

Además, la movilidad, amén de los beneficios que conlleva para el trabajador inherentes al derecho, podría aliviar la eventualidad de promocionar a jornada completa en distinto centro.

Muchas gracias.

Fdo.: Arsenio Alonso Rodríguez
Miembro del Comité de Empresa.
Secretario de la Sección Sindical U.N.T.
Profesores de Religión

En Oviedo, a 19 de diciembre de 2014