

28 de agosto de 2015

Posición y propuesta del sindicato UNT al Consejero de Educación del Principado de Asturias, ante el próximo curso académico

A las 10:30 horas de ayer jueves, 27 de agosto, tuvo lugar un primer encuentro conjunto, del Comité de Empresa del Profesorado de Religión y la Plataforma de “Religión en la Escuela” con el nuevo Consejero de Educación, Cultura y Deporte, Genaro Alonso Megido. Estuvo acompañado a su vez, por el nuevo Director General de Recursos Humanos y Planificación Educativa, Roberto Suárez Malagón.

Al final del encuentro, nuestro representante por UNT en el Comité de Empresa, entregó en mano al Sr. Consejero nuestra posición y propuestas de solución ante la grave situación que sufre este colectivo, documento que adjuntamos.





PRINCIPADO DE ASTURIAS: BREVE INFORME, POSICIÓN Y PROPUESTA DEL SINDICATO U.N.T. AL CONSEJERO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE, SOBRE LA GRAVE SITUACIÓN LABORAL DEL PROFESORADO DE RELIGIÓN

1. Objeto

UNT se remite al *Programa* Electoral para las Elecciones Sindicales en Asturias, del 4 de diciembre de 2014 y al *Escrito* que le fue dirigido en su día, al Director General de Recursos Humanos y Planificación Educativa de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte de 19 de diciembre de 2014 (Cfr <http://www.sindicatount.es>) en la que se recoge su ideario y líneas programáticas para este colectivo.

Para llevar a cabo tal objetivo, ve necesario, una urgente labor pedagógica de clarificación jurídica, en sus líneas maestras y seguras.

Esta breve aportación, en modo alguno es exhaustiva, ni pretende agotar la problemática, compleja, borrosa y plagada de lagunas,¹ pero, eso sí, busca *recordar la localización de los cimientos y paredes medianeras del edificio* o las líneas de demarcación del plano de la casa común de *los Profesores de Religión*, para desde este *suelo firme que nos otorga ya la ley*, pues no hablamos de futuribles, poder conquistar derechos silenciados, conculcados y aquellos otros pendientes de conquistar. Sin esta brújula, nunca llegaremos a buen puerto. Recordemos estas zonas que considero seguras. Concluimos con unas propuestas concretas.

2. Naturaleza jurídica del Profesor de Religión.

El art. 8 del LEBEP ² dice que “son empleados públicos quienes desempeñan funciones retribuidas en las administraciones al servicio de los intereses generales”. “Los empleados públicos se clasifican en: a) Funcionarios de carrera. b) Funcionarios interinos. c) Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal. d) Personal eventual.”

¹ Prescindimos, por claridad, y en lo posible, de citas relativas al aparato jurídico y jurisprudencial.

² Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE núm,89, 13 de abril de 2007)

Los Profesores de Religión (Católicos, Evangélicos, etc.) son *empleados públicos*, clasificados como *personal laboral docente, indefinido y temporal*.

3. Personal laboral docente y funcionario docente.

Los laborales indefinidos y laborales temporales, mantienen una fuerte *analogía* con los *funcionarios de carrera y funcionarios interinos*, respectivamente. Los laborales indefinidos docentes son a los funcionarios de carrera docentes, lo que los laborales temporales docentes lo son a los funcionarios interinos docentes.

La analogía habla de semejanza, de puntos de encuentro, no de identidad; hay por consiguiente, entre los funcionarios y el personal laboral, también diferencias jurídicas.

Resaltar lo que une y separa, a los laborales y funcionarios, resulta decisivo para poder hablar una lengua común y disponer de unas claves hermenéuticas que nos haga entendernos, abriendo así un diálogo intersubjetivo responsable.

Sin ánimo de exhaustividad, adelanto las zonas de clarificación *más urgentes* en la hora presente.

a) **Por el derecho aplicable y la jurisdicción competente.** Los funcionarios se rigen por el derecho administrativo y los laborales por el derecho laboral, los primeros les asiste la jurisdicción contencioso-administrativa, los segundos la jurisdicción social.³

b) **Por la forma de cese:**

Los funcionarios interinos cesan todos cada curso escolar, mientras que los *temporales* docentes, continúan en el cargo indefinidamente mientras no sea legítimamente cubierto su puesto por el *titular que le corresponda en derecho*. *El titular* debe ser aquel que está *legitimado* para ello. En caso de vacante sin titular, por ejemplo, tener la condición de funcionario de carrera o laboral indefinido, y, acceder a la misma plaza o puesto, respetando los “principios rectores” para el acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio”; entre otros, los principios de publicidad de las convocatorias y de sus bases y respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. (art. 55 EBEP; art. 6 y 7 del RD 696 de 1 junio 2007).⁴

³ También a los laborales docentes les afecta, en la medida de su carácter público, el Derecho Administrativo. Habría que ver cada supuesto. Por ejemplo, la *Circular* de 31 de julio de 2015 del Consejero de Educación es Derecho Administrativo y afecta a *todos* los docentes cualquiera que sea su clase.

La *confesionalidad* de la asignatura, la remite *expressis verbis*, a su vez, a la misma Constitución (art. 27.3) y al Derecho Internacional Público (Tratados, Acuerdos), el RD 696 de 1 de junio de 2007, etc.

⁴ Una forma de cese añadida, o extinción de contrato, que *sólo* afecta a los laborales docentes de Religión (indefinido o temporal) es por retirada del “mandato canónico”, “propuesta” o “missio” por el Ordinario. La ley dice que “la remoción, en su caso se ajustará a derecho” (Disp. Adic. 3º LOMCE). La interpretación que hace nuestro legislador es que se “renueva automáticamente cada año”, no hay, pues, extinción anual contractual. Por tanto, los “ritos de envío” y “entrega formal de la *missio*” cada año, por el Ordinario, teniendo un alto valor eclesial y litúrgico, pues la asignatura que imparten es

c) **Por la modalidad de jornada:**

Los funcionarios de carrera tienen derecho a *jornada completa*; si no hay horas se buscan soluciones (asignaturas afines, y otros servicios). *Los laborales indefinidos* y mientras no se legisle de otro modo, en el Principado de Asturias y en la mayoría de las Comunidades Autónomas, aunque afortunadamente, no en todas, hay plazas a *jornada completa* y plazas *jornada parcial*.

La jornada completa para *todos* los indefinidos, similar a la de los funcionarios de carrera, es una conquista, lamentablemente aún pendiente, en la mayoría del territorio español. La crónica e injusta precariedad laboral de este colectivo, reside, en gran medida, en este punto. La negociación colectiva de un Convenio o Acuerdo laboral es una vía idónea para ello.

d) **Por el destino y la movilidad:**

Sólo ostentan este beneficio los *funcionarios de carrera* y *personal indefinido*.

El personal *laboral indefinido*, que carezca de Convenio Colectivo, se le aplica la *misma* legislación para el concurso de traslados de *los funcionarios de carrera* (art. 83 LEBEP). Así, pues, en la actualidad, los Profesores de Religión indefinidos, que carezcan de Convenio, tienen derecho a ser convocados en la misma medida y temporalidad anual, que los funcionarios de carrera.⁵

4. **Casus belli.**

Como consecuencia de la reducción de la carga horaria semanal de la asignatura de Religión, en el desarrollo y aplicación de la nueva ley de educación (LOMCE), se han abierto *dos frentes de conflicto graves*. Los enunciemos de la siguiente manera:

4.1. La consejería de Educación *modifica sustancial unilateralmente* los contratos de los Profesores⁶ *indefinidos* de Religión haciéndolos pasar de *jornada completa a parcial (extinción parcial de contrato)*.

El Sindicato UNT siempre manifestó que contraviene el art. 12.4.e) del *Estatuto de los Trabajadores*. En nuestro apoyo vienen varias *Sentencias de Tribunales Superiores de Justicia* y al menos, una del *Tribunal Supremo*.⁷ Hay caso, pues, para proceder a la vía judicial social.

teología revelada y su eclesialidad es esencial, sin embargo, no cabe identificar tales figuras desde el punto de vista jurídico: rito de envío y propuesta o *missio canonica*.

⁵ En la Resolución de la Consejería de Educación deben ser convocados, junto con los funcionarios de carrera los laborales indefinidos.

⁶ El término “profesor”, alude indistintamente al Profesor del nivel Secundaria y al Maestro de nivel Infantil y Primaria de Religión, si no se precisa otra cosa.

⁷ Transcribo un fragmento de una de las sentencias de Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sent. nº 2520/09) que estimo de suma importancia, porque incluye una transcripción literal de otra Sentencia, ahora nada menos que del Tribunal Supremo, pronunciándose sobre el tema en cuestión. Dice así:

“... Si partimos, pues, de la existencia de una relación laboral indefinida a tiempo completo, su conversión a tiempo parcial sólo puede verificarse de forma voluntaria y de mutuo acuerdo, no por imposición unilateral. El art. 12.4.e) del ET regula de forma minuciosa las modalidades de novación

4.2. La Consejería de Educación *extingue arbitrariamente* los contratos de los Profesores *temporales* de Religión.

El Sindicato UNT *tampoco* ve esta medida conforme a Derecho. Esto merece una atenta explicación.

Es pacífico afirmar que los indefinidos tienen preferencia al puesto sobre los temporales, y, también, que a éstos, se les puede extinguir el contrato en cuestión de tiempo, pues, como es obvio, no son indefinidos en el puesto. Ahora bien, UNT afirma que todo ello debe hacerse conforme a derecho, no arbitrariamente, como es nuestro caso. No se cuestiona el fin, sino el medio, esto es, la arbitrariedad con que actúa la Administración al conculcar la ley (Constitución, art. 9.3) con las consecuencias graves a las que arrastra todo ello en la pretensión de conseguir sus fines.

En efecto:

- a) La relación jurídica contractual con la Administración de un *funcionario interino*, no es la misma que la del personal *laboral temporal*⁸. La relación funcionarial del primero se extingue cada curso escolar, la del segundo, continúa *sine die* mientras exista la causa que determinó su

contractual, insistiendo en que la conversión tendrá siempre carácter voluntario y en que no se podrá imponer de forma unilateral ni siquiera a través del procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, contemplado en el art. 41 del ET. En este sentido, el Tribunal Supremo tiene declarado que:

“El art. 12.4.e) del ET dispone que la conversión de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de modificaciones ex art. 41.1.a) ET. Lo que significa que la imposición unilateral de jornada reducida (con carácter individual o colectivo) e incluso la modificación colectiva acordada de consuno con los representantes de los trabajadores, no determinan la mutación del contrato tiempo completo/tiempo parcial, sino la mera reducción de la jornada en contrato a tiempo completo que persiste como tal categoría jurídica, pues la específica modalidad de que tratamos (contrato a tiempo parcial) únicamente puede ser fruto de una conversión contractual que se instrumente por medio de una novación extintiva, que en todo caso es requirente de la voluntad concorde del trabajador. La afirmación precedente nos lleva a concluir que la medida acordada por las empresas codemandadas, minorando la jornada anual de trabajo no solamente vulneró específica previsión legal en términos que obstan la eficacia de su decisión, sino que ni tan siquiera dio lugar a la injustificada novación extintiva del vínculo previo y constitución (censurable, por la forma en que se produjo) de contrato a tiempo parcial, siendo así que no concurrían sus imprescindibles presupuestos y muy en particular la voluntad del trabajador” (STS de 14 de mayo de 2007) [...].

Obsérvese que el RD/696 de 1 de junio de 2007, no sólo es de rango inferior al Estatuto de los Trabajadores que prohíbe tal reducción sustancial y unilateral, sino que, además, interpretamos que tal Real Decreto, siempre “rige a futuro” en virtud de la garantía constitucional del principio de “irretroactividad de las disposiciones restrictivas de derechos individuales” (art 9.3).

⁸ Por ejemplo, un *funcionario docente* goza de sexenios y un *laboral docente* de Religión, aún no. Lo que no impide que desde su propia regulación legal y fundamentación jurídica, pueda llegar al mismo beneficio, como así tenemos la certeza de ello. Y en ello estamos.

nombramiento y, *en todo caso*, mientras no sea cubierta su plaza por personal *indefinido legitimado para ello*.

b) Decimos personal *indefinido legitimado* para ello, pues sólo lo está aquel docente que la haya adquirido mediante libre concurrencia en convocatoria pública y sus bases, mérito, capacidad.

c) Pongamos un ejemplo:

La extinción del contrato *temporal* en el Colegio Público X a jornada parcial, para asignárselo a dedo al Colegio Y con el fin de que un indefinido suba a jornada completa, sin respetar los “principios rectores” para el acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio. La situación adquiere máxima gravedad si este supuesto se extiende a *toda la bolsa de temporales* causándoles la extinción de contrato con el fin de completar a dedo con los indefinidos necesitados de horas por un recorte drástico en horas. Obsérvese que no se cuestiona el fin, sino el medio ilegítimo de hacerlo. O sea, es legítimo ofertar a concurso o provisión, las plazas vacantes sin titular; Pero el cese del docente *temporal* viene determinado por el alta del nuevo y legítimo titular indefinido que viene a cubrirla y que la ganó.

5. Peticiones del Sindicato U.N.T.

1º

Pedimos que se deje intacta, sin modificar, la provisión de plantilla de Maestros del curso pasado 2014/15 sólo y hasta tanto no se convoque un concurso de traslados para los indefinidos a la par que con los funcionarios de carrera.

Para tal petición nos amparamos en:

a) en el art. 83 del LEBEP que otorga este derecho al personal laboral en tanto que carezca de convenio colectivo ,y, b) en el respeto y garantías que debe salvaguardar la Administración en su actuación con relación al principio de legalidad. (art 103 Const; art 55 LEBEP; 5 y 6 RD/696 de 2007, etc.)

2º

Así, pues:

a) Sacando a *concurso* las plazas *vacantes de titular*, se hace posible el cumplimiento del derecho que asiste a los indefinidos de *movilidad y posibilidad de mejora*.

b) El *cese del docente temporal*, vendría causado automáticamente por la incorporación legítima del indefinido, respetando así el marco de legalidad.

3º **Pedimos la apertura urgente de una Mesa de negociación colectiva entre el Comité de Empresa y la Consejería para la confección de un Convenio o Acuerdo laboral del Profesorado de Religión en el Principado de Asturias.**

Es de justicia mencionar aquí a **casi un tercio de docentes temporales**, cada vez en situación más creciente, que **ven cómo se hace crónica su interinidad y se les hurta la posibilidad de disponer de un procedimiento para el acceso a la condición de indefinido** con la calidad y estabilidad laboral que ello conlleva.

El calendario de fechas y plazos concretos de objetivos, son exigencias inexcusables de una seria voluntad política para ello.

Este colectivo lleva desde el año 2000 sin Convenio y por tanto en una situación de clamorosa inseguridad jurídica y abuso de derechos.

Dios quiera que desde el diálogo y la apertura recíproca y frecuente, nos lleve a la salvaguarda y protección del bien común de estos trabajadores, al que ambas partes, sin duda alguna, aspiramos.

En Oviedo, a 27 de agosto de 2015

El Secretario de la Sección Sindical del Profesorado de Religión de
Unión Nacional de Trabajadores (U.N.T).