

10 de junio de 2019

# Propuesta de acuerdo laboral sobre contratación, adjudicación de destinos y movilidad del personal laboral del Profesorado de Religión del Principado de Asturias

Ayer viernes 7 de junio, a las 12:30, se celebró una reunión convocada por la Dirección General de Personal Docente de la Consejería de Educación y Cultura con las cuatro secciones sindicales representadas en el Comité de Empresa. El tema del orden del día era “Análisis y aprobación, en su caso, de la *propuesta de Acuerdo laboral sobre contratación, adjudicación de destinos y movilidad del personal laboral profesorado de religión*”.

El *proyecto de Acuerdo* fue enviado cuarenta y ocho horas antes de celebrarlo el encuentro. En este tiempo record solo la Dirección General de la Función Pública y el servicio jurídico del sindicato Unión Nacional de Trabajadores (UNT) “habían madrugado” para aportar sus informes periciales al Documento. Las otras tres organizaciones sindicales en común aportaron meros aspectos formales de cambio. Faltaba, por llegar, además, el informe, sin duda muy importante, de la Secretaría General Técnica de la Consejería de Educación.

Ante la necesidad de estudiar a fondo e incorporar cambios sustanciales al documento, la Dirección General quedó en redactar un *segundo proyecto de Acuerdo modificado y enriquecido* y citarnos nuevamente para continuar tratando el mismo orden del día sobre los nuevos cambios y aportaciones. Todo ello después de haber recibido el segundo borrador de Acuerdo para un nuevo estudio por los representantes en el Comité de los distintos sindicatos antes del segundo encuentro.

## Observaciones de relieve

*La primera*, está en el cambio de tipo de norma y tipo de negociación. El motivo que se aporta es el de la mayor celeridad de tiempo procedimental en la aprobación de Acuerdo respecto al Decreto. El cambio, tiene también su interés jurídico en sus consecuencias.

*La segunda observación* es en cuanto a la *relación* del nuevo proyecto de Acuerdo con el Borrador de Decreto y su *contenido*. Por su *relación* creemos que el Acuerdo empeora el contenido del Decreto. Por ejemplo, al amputar temas esenciales del Decreto, como la figura del “indefinido no fijo” declarado por sentencia judicial por incurrir en fraude la Administración, que insólitamente desaparece del Acuerdo.

Respecto al *contenido*, a título no exhaustivo, además del caso de los declarados por sentencia “indefinidos no fijos”, anteriormente indicamos, añadimos éstos: En ningún momento se nos denomina como “empleados públicos” con la consiguiente inseguridad jurídica y degradación administrativa y académica; se inventa una figura jurídica no recogida en la legislación laboral, la del “indefinido con destino provisional”, figura ilegal, y al contrario, condenada por los tribunales de justicia; se ignora la convocatoria de un proceso selectivo para que los temporales puedan adquirir la condición de indefinidos; y en fin, en el anexo de méritos, la antigüedad de los 

indefinidos cuenta desproporcionadamente más que la de los temporales ( se está valorando más a un trabajador indefinido que a los temporales). Es un avance no completo, insistimos.

## Nuestra posición

Contra reloj nuestra Sección Sindical presentó por vía telemática y Registro su aportación. Consta de dos partes: a) Los presupuestos irrenunciables (por mandato de la ley y cumplimiento de las sentencias judiciales) y b) La consideraciones pormenorizadas en torno al contenido de la propuesta de Acuerdo desde la asesoría jurídica del Sindicato. La labor en equipo de tres juristas está detrás; el riguroso trabajo impagable de David Pedraza al que debemos, amén de sus observaciones, totalmente la segunda parte; a Jorge Garrido (Presidente nacional del Sindicato UNT) que la inspeccionó y aportó observaciones relevantes y la calificó de impecable (brillantes abogados, laboristas ambos ) y por último, modestamente, a quien esto escribe.

Os anexo la primera parte: Presupuestos irrenunciables, para que conozcáis aún más, la línea jurídica, y sindical de UNT en este importante asunto. La segunda, por ser más compleja y técnica la omitimos de momento.

\* \* \*

## **ANEXO: Presupuestos irrenunciables:**

[Parte del texto de las aportaciones al Acuerdo de 7 de junio de 2019]

### **I. PRESUPUESTOS IRRENUNCIABLES**

1. Los profesores de Religión en centros Públicos del Principado de Asturias son **empleados públicos clasificados en Personal laboral por tiempo indefinido y temporal.**

Véase: El artículos 8 y 11 dentro del Título: *Clases de personal al servicio de las Administraciones Públicas del Estatuto Básico del Empleado Público* (RDL 5/2015, de 30 de octubre; Cfr. LO 2/ 2006 Disp 2º y 3º ; RD 696/ 1 junio 2007.

2. El **empleado público** en su relación laboral con la Administración es de tres tipos:

- a) **Personal laboral indefinido por vacante**
- b) **Personal “indefinido no fijo” declarado por sentencia judicial en fraude de ley**
- c) **Personal temporal por sustitución**
- a) **Personal laboral indefinido**

A partir del RD 696/2007 *solo se puede acceder a la condición de indefinido a través de un procedimiento selectivo* que garantice los principios rectores de la Administración, publicidad, concurrencia, mérito, capacidad, entre otros. La convocatoria debiera ser anual. Puede ser cubierta la vacante por un temporal mientras dura el proceso selectivo. *Nunca* hubo este proceso selectivo en Asturias con lo que las vacantes se siguen cubriendo fraudulentamente.

b) **Personal “indefinido no fijo” declarado por sentencia judicial en fraude de ley.**

No es “un indefinido con destino provisional” ya que este supuesto tipo contractual no lo contempla la ley y es fraudulento. La Administración incurre en fraude de ley al abrir mediante bolsa de sustituciones interinas a un trabajador para vacante, sin abrir un procedimiento selectivo para ello. **Declarada la situación por sentencia**, el trabajador no puede ser



despedido y puede concursar hasta que su plaza sea cubierta por un titular que la adquiera por proceso selectivo.

**A falta de declaración judicial** el trabajador temporal que versa en fraude *no declarado*, puede ser despedido sin indemnización y no puede concursar. Esta es la diferencia.

No se sale de la situación de "indefinido no fijo" más que mediante un procedimiento selectivo, que repetimos, nunca hubo en Asturias desde la nueva regulación del RD 696/2007. Y *nunca* se puede acceder a la condición de indefinido más que a través de un proceso selectivo.

### c) Personal temporal por sustitución

Permanecen en la plaza adjudicada hasta el momento en que se incorpore la persona titular de la plaza adjudicada o se extinga el contrato del titular por cualquier causa legal. *Nunca* cesan como los funcionarios interinos a 31 de agosto como se hacía hasta hace poco y que dio lugar a numerosas sentencias condenatorias auspiciadas por este Sindicato UNT.

**3. No existe en derecho (legislación laboral) la figura del indefinido con destino provisional.** La Comunidad Autónoma no tiene competencia para crearla pues legislar en lo laboral es competencia exclusiva del Estado; y menos vulnerar la misma ley laboral (Estatuto de los Trabajadores). Esta figura viene a ser equivalente en su contenido no es sus motivaciones a la de "indefinido no fijo" y ésta como bien sabemos es declarada *ad societatem* fraudulenta y condenada por el poder judicial. En el caso de Asturias, en una veintena de sentencias ganadas y en proceso de juicio, por el sindicato UNT (y que muchas ya obran también en poder de esa Consejería de Educación). Persistir en la adopción de un acuerdo *contra legem* a sabiendas de ello y advertidos por la justicia y este sindicato, puede ser materia penal por prevaricación.

### 4. Se debe evitar confundir tres convocatorias sustancialmente distintas:

a) La convocatoria para *sustituciones* (bolsa)

b) La convocatoria para *vacantes*, o sea, para adquirir la condición de *indefinido* (*pasar de temporales a indefinidos*). Esta *nunca* tuvo lugar en Asturias desde el año 2007 /RDL 696/2007 y urge aplicar cada curso académico. De no ser así se seguirían encadenando contratos fraudulentos por la Administración con las consiguientes sentencias condenatorias a las que se pueda acoger el trabajador.

c) La convocatoria para *Concurso de Traslados*. No es preciso que haya vacantes para que haya convocatoria pues cabe la llamada petición "a resultas". En todo caso siempre habrá alguna cubierta por algún temporal, mientras dura el proceso selectivo, que entonces sí, la situación es legal y no fraudulenta.

*Son tres procesos selectivos distintos cada uno de los cuales debe respetar su naturaleza jurídica propia dentro del respeto a los principios rectores de la Administración (EBEP art 83 cfr arts 1 y 55)*

Clarificar estos puntos es de vital importancia para sentar las bases para un estatuto jurídico del profesorado de religión digno y justo que supere para siempre la calamitosa situación laboral de este colectivo de profesores.

**Arsenio Alonso Rodríguez**

Secretario de la Sección Sindical de UNT-Asturias  
Miembros del Comité de Empresa del Profesorado  
de Religión del Principado de Asturias.