11 de febrero de 2022

Propuesta normativa dirigida a la Consejería de Educación del Principado de Asturias por el sindicato UNT sobre los profesores de Religión católica y evangélica en centros públicos del Principado

Publicamos por su relevancia la propuesta normativa que nuestro Sindicato en Asturias elevó a la Consejería de Educación del Principado de Asturias para los profesores de religión, que mereció ser tenida en cuenta para su estudio en el orden del día de la sesión convocada por dicha Consejería el 11 de febrero. Con anterioridad había sido dada a conocer al Pleno del Comité de Empresa y a todos los profesores de Religión en centros públicos del Principado. Esta propuesta en virtud de la fundamentación jurídica y jurisprudencial en que se apoya, consideramos que es extensiva a toda España.

A LA CONSEJERA DE EDUCACIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS
C/C AL DIRECTOR GENERAL DE PERSONAL DOCENTE

CARTA DE PRESENTACIÓN:

Estimada Consejera:

Tiene en sus manos la Propuesta de UNT para los profesores de Religión católica y evangélica en centros públicos del Principado de Asturias. Se trata en su esencia de la propuesta que en mi persona, como miembro del Comité de Empresa del Principado de Asturias por este Sindicato, fue presentada al Pleno de dicho Comité, el día 19 de noviembre pasado. Pero ahora enriquecida en su desarrollo, recogiendo sugerentes aportaciones de clarificación y forma, pero sin cambiar lo que considerábamos consensos básicos que el Comité debería mantener en el pleno del pasado 10 de diciembre y sucesivos, al ser imperados por la ley y los pronunciamientos judiciales de los últimos años. El proyecto normativo se envió, a su vez, a todos los profesores de Religión católica y evangélica en centros públicos del Principado de Asturias. Lamentablemente, tal sesión del Comité quedó desierta al remitirse las restantes organizaciones sindicales a los futuros encuentros con el Director General de Personal Docente de la Consejería de Educación.

Es claro que estamos ante un tema de la máxima importancia para este colectivo en cuanto a seguridad jurídica, estabilidad, salvaguarda de derechos, trasparencia y eficacia de la Administración y en suma, del logro del bien común para el futuro próximo de todas las partes.

La Propuesta de UNT, expuesta más abajo en anexo, está redactada por juristas, profesionales del derecho, algunos en ejercicio activo de años. Es un texto, pues, pensado por expertos; hilvanado conforme al principio de legalidad y pasado por el crisol de la experiencia y los pronunciamientos judiciales de los últimos años.

Estamos convencidos que en sus líneas básicas, al margen de otras aportaciones que no provoquen una mutación en su esencia que infrinja el marco del derecho, la propuesta que se presenta, hará viable, sin duda de un modo eficaz, la solución a los graves problemas que afectan a este colectivo y a la misma Administración.

Dábamos las gracias a todos los afiliados y simpatizantes, católicos y evangélicos, por creer en esta propuesta de cambio, para el bien de todos sin exclusión; por su colaboración activa en múltiples formas incontables, incluidas la paciencia, y desde la libertad, la queja constructiva.

Queda ahora la fase última y decisiva. Que la presente propuesta normativa, conocida ya por todo el colectivo en centros públicos del Principado, sea estudiada y acogida como relevante y aprobada por el Empleador público para la consecución política del bien común al que todos estamos llamados.

Como sabe, la agilidad en el tiempo y la eficacia resolutiva de los problemas en la gestión diaria, constituyen, entre otros, principios rectores de la misma Administración. En virtud de tales principios de celeridad y eficacia, le animamos a que haga uso de la potestad normativa de que ostenta la Administración para que mediante resolución o decreto, sin perjuicio de valorar el preceptivo y no vinculante informe o dictamen del Comité de Empresa, tome una resuelta determinación encaminada a la solución justa de los serios, dolorosos y enquistados problemas pendientes de solución, que afectan tanto a la Administración como al administrado.

Nos ofrecemos, como Sindicato, a continuar colaborando solidaria y activamente con esa Consejería en la consecución de este objetivo.

Estaríamos muy honrados en ser recibidos por usted, o en quien delegue, para explicarle y convencerle de que esta propuesta es solvente, respetuosa con el derecho y que merece la pena apostar por ella.

Con todo nuestro aprecio y reconocimiento institucional

Reciba un cordial saludo

Fdo.: Arsenio Alonso Rodríguez
Secretario de la Sección Sindical de UNT
del Profesorado de Religión del Principado de Asturias
y miembro del Comité de Empresa

ANEXO:

PROPUESTA DE UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES (U.N.T) [...] Por la que se regula el concurso de traslados y los procedimientos selectivos para adquirir la condición de personal laboral indefinido y personal laboral temporal de los profesores de religión que no perteneciendo a los Cuerpos de Funcionarios docentes impartan la enseñanza de las religiones en Centros Públicos prevista en la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

Exposición de motivos

Habiendo transcurrido década y media de la entrada en vigor del Real Decreto 696/2007, de 1 de junio (BOE 10 de junio), se ve la necesidad de dar respuesta a las situaciones y problemas nuevos surgidos en el tiempo de aplicación del citado real decreto en nuestra Comunidad autónoma. Los motivos son los siguientes.

Uno. La sentencia 09/2021 de 20 de abril de Conflicto Colectivo, del Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, Sala de lo Social, vino a clarificar la naturaleza jurídica del profesorado de religión en centros públicos de enseñanza como “empleados públicos” resultando ello “evidente” en virtud del artículo 8 del EBEP; y citando en su respaldo, la sentencia del Tribunal Supremo de 22 de julio de 2013 (Rec. 1380/2012). Ello suponía que se despejaba para este colectivo toda inseguridad jurídica al respecto al incorporar de manera inequívoca para este profesores, la aplicación de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, de rango jerárquico superior al del mero Real Decreto 696/2007, de 1 de junio; primando la aplicación de aquella ley ante las dudas de interpretación de éste, pues como es sabido, los derechos reconocidos por una norma de rango inferior no pueden contravenir ni ser más restrictivos que los otorgados por otra de rango superior (cfr. art. 9,1 Constitución) como es este el caso.

Dos. Las irregularidades de la Administración en la contratación.

a) Los juzgados de lo social de Oviedo, Gijón, Avilés y Mieres e incluso, la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, en fase de recurso, de manera unánime, en una cascada de sentencias, nos hicieron saber que se incurre en fraude de ley siempre que se contrate a este profesorado personal laboral, mediante bolsa de interinidad para cubrir una vacante y no exista al mismo tiempo, un proceso selectivo específico para que los temporales en vacante puedan en algún momento pasar a indefinidos. Para estos casos la justicia los declaró como “indefinidos no fijos”. De este modo el poder judicial nos exigía subsanar esta irregularidad haciendo desaparecer la figura del indefinido no fijo, no contemplada en derecho, arbitrando para ello una salida normativa a esta anomalía.

b) A todo lo dicho hay que sumar la sentencia del juzgado de lo social nº 5 de Oviedo Autos 93/2020 que declara la imposibilidad de una profesora de religión nombrada por esta Administración como indefinida, a través de bolsa de interinidad, y posteriormente revocado el contrato por la justicia declarándola indefinida no fija. También los informes de la Fiscalía y Sala IV del TSJA dictados a raíz de la querella de conflicto colectivo interpuesta por el sindicato UNT por presunto delito continuado de prevaricación administrativa, se deja entrever la dudosa legalidad de los

contratos firmados como indefinidos sin pasar por un proceso selectivo específico para ello desde el curso 2019/20 hasta el día de la fecha, invitando a acudir a la jurisdicción competente.
Y en fin, clarificada la naturaleza jurídica de empleado público de este personal docente como antes se puntaba, está fuera de toda duda, que debe haber un procedimiento selectivo específico de valoración de méritos para adquirir la condición de empleado público laboral indefinido. En efecto, en nuestra Comunidad Autónoma, nunca fue convocado un procedimiento selectivo específico para adquirir la condición de personal laboral indefinido. Todos los profesores de religión son temporales, salvo los indefinidos nombrados como tales por el RD 696/2007 del Gobierno de la nación. En década y media los temporales nunca pudieron acceder a la condición de indefinidos conforme a derecho.

Todo ello conllevaba, a su vez, la necesidad de revisar los contratos defectuosos formalizados con esta Administración desde el curso 2019/20 hasta el día de la fecha.

Tres. Por último, la puesta en práctica de manera anual y sucesiva del reconocimiento y garantía del derecho al concurso de traslados que asiste al profesorado de religión, que venía siendo pospuesto año a año con los efectos negativos que ello traía consigo tanto para el propio trabajador como para la organización y planificación eficaz y económica de la propia Administración.

[PROPUESTA DE CONTENIDO DEL ARTICULADO]

Artículo 1. *Objeto y Ámbito de aplicación.*

La presente resolución regula el concurso de traslados y los procedimientos selectivos para adquirir la condición de personal laboral indefinido y de personal laboral temporal de los profesores de religión que no perteneciendo a los Cuerpos de Funcionarios docentes impartan la enseñanza de las religiones en Centros Públicos prevista en la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

Artículo 2. *Disposiciones legales y reglamentarias*

La contratación del personal laboral de los profesores de religión se regirá por el Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el Estatuto Básico del Empleado Público, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, por el real decreto 696/2007, de 1 de junio, por el que se regula la relación laboral de los profesores de religión, por la presente resolución y sus normas de desarrollo, por el Acuerdo sobre Enseñanza y Asuntos culturales, de 3 de enero de 1979, suscrito entre el Estado Español y la Santa Sede, así como por los Acuerdos de Cooperación con otras confesiones que tienen un arraigo evidente y notorio en la sociedad española.

Artículo 3. *Naturaleza y clases de personal laboral docente de religión*

1. Los profesores de Religión son empleados públicos clasificados como personal laboral docente que desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales.

2. Es personal laboral el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas.

3. En función de la duración del contrato éste podrá ser por tiempo indefinido o temporal.

Artículo 4. *Los procedimientos selectivos de los docentes indefinidos y temporales.*

1. Son docentes indefinidos:
a) Los profesores de Religión que a la entrada en vigor del Real Decreto 696/2007, de 1 de junio estuviesen contratados en el curso escolar 2006/2007 en los términos previstos en el mismo.
b) Los profesores que accedan a destino como titulares del puesto de trabajo mediante el procedimiento selectivo de concurso de valoración de méritos que la Administración convoque específicamente para ello.

2. Son docentes temporales:
Los que acceden al puesto de trabajo mediante el procedimiento selectivo de bolsa de interinidad por el tiempo que dure la causa que provocó su nombramiento, ya sea para cubrir una sustitución o una vacante, hasta el tiempo que sea nuevamente cubierta por su legítimo titular.

3. Aspectos comunes a ambos procedimientos selectivos.
El acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio del personal indefinido y temporal se ajustará a los principios rectores de la Administración. La Administración Pública seleccionará al personal laboral mediante procedimientos selectivos en los que se garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad, publicidad de las convocatorias y de sus bases, transparencia, así como los establecidos en el artículo 55 en el Estatuto Básico del Empleado Público.

4. *Periodicidad de los procedimientos selectivos*
El proceso selectivo para interinidad se abrirá periódicamente según las necesidades del servicio a lo largo del curso académico.
El proceso selectivo para acceder a la condición de indefinidos se hará cuando la Administración lo estime conveniente. En todo caso, se ofertarán seguidamente las vacantes que para cada año quedasen del concurso de traslados sin cubrir.

Artículo 5. *Concurso de traslados.*

1. El concurso de traslados tendrá carácter anual.

2. Se ofertarán aquellos puestos de trabajo vacantes sin titular que se estimen, así como la totalidad de los puestos cubiertos por los declarados indefinidos no fijos a los que aluden las disposiciones primera y segunda de esta resolución.

3.Podrán participar en el concurso de traslados los profesores indefinidos y los profesores declarados indefinidos no fijos con el fin de su total extinción.

4. El procedimiento selectivo se basará en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

5. Se ofertarán preferentemente jornadas a tiempo completo siempre que sea posible conforme a derecho y jornadas a tiempo parcial. Los profesores que se hallen en jornada a tiempo parcial podrán completar con otra media jornada sin perder la de su origen.
Disposición adicional primera. *Profesores de religión declarados por sentencia como indefinidos no fijos.*

Los profesores que versen en situación declarada mediante sentencia como indefinidos no fijos deberán forzosamente adquirir la condición de indefinidos ya sea mediante concurso de traslados o bien mediante procedimiento selectivo de méritos que se convoque al efecto para adquirir tal condición. De no obtenerse en una convocatoria se conservará el derecho en sucesivas convocatorias hasta adquirir la condición de indefinido.

Disposición adicional segunda. *Profesores de religión contratados como indefinidos en el curso académico 2019/20 hasta la entrada en vigor de la presente resolución.*

Los profesores que mediante bolsa de interinidad hayan sido nombrados contractualmente por la Administración como indefinidos, al no haber pasado el proceso de selección correspondiente, pasarán automáticamente a la condición de indefinidos no fijos en los mismos términos y efectos que aquellos que fueron declarados por sentencia.

Disposición final. *Entrada en vigor.*

[…]

En Oviedo a 6 de diciembre de 2021

Fdo.: Arsenio Alonso Rodríguez
Secretario de la Sección Sindical de UNT
del Profesorado de Religión del Principado de Asturias
y miembro del Comité de Empresa