

**El profesorado de religión. Indefinido:
¿a qué, hasta cuándo?
Fijo: ¿por qué no?
¿Somos o no somos empleados públicos?**

La LOE dignificó las condiciones de trabajo del profesorado de religión, posibilitando una relación laboral indefinida, acabando con la precariedad de muchos años, y permitiendo que el derecho al trabajo, reconocido, tanto en los Tratados Internacionales, como en la ley básica del Estado español fuese realmente efectivo para este colectivo.

Paradójicamente la presente reforma educativa, que pretende recuperar el espíritu de la LOE, en vez de ampliar los derechos laborales de este colectivo, los deja en el mismo punto de salida, estancados, contradiciendo las Directivas Europeas. Estas Directivas establecen que los puestos con carácter estructural y con vocación de permanencia han de ser fijos en el tiempo. Paralelamente la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea establece que ni la diferente forma de acceso, ya sea por oposición o por concurso, ni la naturaleza temporal o eventual, ni la adscripción al servicio público esencial para el Estado, ni la gestión rigurosa de personal, ni las consideraciones de índole presupuestaria, ni tampoco la complejidad de crear empleos fijos, nada de esto puede justificar ni el abuso, ni la discriminación en las condiciones de trabajo.

Los concursos de méritos, previstos en nuestro ordenamiento jurídico para el acceso al empleo público del personal laboral, que se realizaron al amparo de la LOE, posibilitaron esa dignificación del puesto de trabajo del profesorado de religión que de esa manera accedía a una plaza definitiva.

La situación de este profesorado ha de ser necesariamente de fijeza. Esta condición, que entendemos que ya existe de acuerdo con la normativa y la jurisprudencia europea, su explícito reconocimiento, en ningún modo supone incremento presupuestario alguno, precisamente porque estos puestos de trabajo ya existen y ya están ocupados, formando parte de las plantillas docentes actuales con los derechos correspondientes.

Seguidamente se habla de contratación a tiempo total o parcial, siendo del único aspecto laboral del que se habla, cuando los empleados públicos docentes con destino definitivo lo son a jornada completa, con independencia de prestar sus servicios en más de un centro o dependencia física.

Sorprende que no se incluya ni una sola palabra o frase que tienda a la estabilización de este colectivo; sino todo lo contrario, parece que se quiere dejar sin contenido el puesto de trabajo del profesorado de religión, sin reconocer una especialidad propia, que facilita la práctica docente, tanto en la materia de religión vigente hasta el momento, como en la nueva materia de cultura religiosa que propone esta nueva ley.

Y lo que más invita a una reflexión es que, si se aplicase lo previsto en las disposiciones normativas de carácter laboral, no habría ninguna duda sobre el carácter fijo del profesorado de religión. En concreto:

- Artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores: Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1, 2 y 3, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos (...)
- Artículo 61.7 Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP): Los sistemas selectivos de personal laboral fijo serán los de oposición, concurso-oposición, con las características establecidas en el apartado anterior, o concurso de valoración de méritos.
- Directiva Comunitaria 1999/70/CE del Consejo, de 8 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo y la no discriminación en las condiciones laborales de la misma naturaleza que el resto de sus homólogos.

Para finalizar, que no concluir, ya que habría mucho que justificar, ¿por qué este profesorado, en igualdad de condiciones de trabajo que otro ciudadano que se dedique a estas funciones con destino definitivo, no puede tener asegurada la condición de fijeza?. De la misma manera, nos podemos plantear una cuestión de técnica jurídica: ¿Una ley educativa puede menoscabar los derechos laborales reconocidos en la legislación laboral?

La respuesta es obvia, NO, y más cuando esa ley incumple una Directiva europea, por no decir el principio de igualdad y el derecho al trabajo -se entiende en unas condiciones dignas de estabilidad- reconocidos expresamente en la ley básica del Estado Español. Una ley estatal ha de servir para acomodar las directivas europeas al ordenamiento jurídico.

No queremos, por último, pensar que se quiera “castigar” a unos empleados públicos por el mero hecho de dar la materia de religión, cuando hay vías de integración en el ámbito docente.

Este profesorado, con mucha antigüedad en la docencia, puede y debe ser aprovechado por la experiencia docente y su aporte a lo largo de los años a la educación, como empleados públicos que son a todos los efectos.

Las listas de personas sin trabajo en las oficinas de empleo están llenas de temporales e indefinidos, pero no de empleados públicos fijos, confiamos en ustedes para que nadie quede atrás.

SINDICAT AMRC

Barcelona, 4 de diciembre de 2020

