

O profesorado de relixión. Indefinido: a que, ata cando?

Fixo: por que non?

Somos ou non somos empregados públicos?

A LOE dignificou as condicións de traballo do profesorado de relixión, posibilitando unha relación laboral indefinida, acabando coa precariedade de moitos anos, e permitindo que o dereito ao traballo, recoñecido, tanto nos Tratados Internacionais, como na lei básica do Estado español fose realmente efectivo para este colectivo.

Paradoxalmente a presente reforma educativa, que pretende recuperar o espírito de LÓEA, no canto de ampliar os dereitos laborais deste colectivo, déixaos no mesmo punto de saída, estancados, contradicindo as Directivas Europeas. Estas Directivas establecen que os postos con carácter estrutural e con vocación de permanencia han de ser fixos no tempo. Paralelamente a xurisprudencia do Tribunal de Xustiza da Unión Europea establece que nin a diferente forma de acceso, xa sexa por oposición ou por concurso, nin a natureza temporal ou eventual, nin a adscrición ao servizo público esencial para o Estado, nin a xestión rigorosa de persoal, nin as consideracións de índole orzamentaria, nin tampouco a complexidade de crear empregos fixos, nada disto pode xustificar nin o abuso, nin a discriminación nas condicións de traballo.

Os concursos de méritos, previstos no noso ordenamento xurídico para o acceso ao emprego público do persoal laboral, que se realizaron ao amparo da LOE, posibilitaron esa dignificación do posto de traballo do profesorado de relixión que dese xeito accedía a unha praza definitiva.

A situación deste profesorado ha de ser necesariamente de fijeza. Esta condición, que entendemos que xa existe de acordo coa normativa e a xurisprudencia europea, o seu explícito recoñecemento, en ningún modo supón incremento orzamentario algún, precisamente porque estes postos de traballo xa existen e xa están ocupados, formando parte dos persoais docentes actuais cos dereitos correspondentes.

Seguidamente fálase de contratación a tempo total ou parcial, sendo do único aspecto laboral do que se fala, cando os empregados públicos docentes con destino definitivo o son a xornada completa, con independencia de prestar os seus servizos en máis dun centro ou dependencia física.

Sorprende que non se inclúa nin unha soa palabra ou frase que tenda á estabilización deste colectivo; senón todo o contrario, parece que se quere deixar sen contido o posto de traballo do profesorado de relixión, sen recoñecer unha especialidade propia, que facilita a práctica docente, tanto na materia de relixión vixente ata o momento, como na nova materia de cultura relixiosa que propón esta nova lei.

E o que máis convida a unha reflexión é que, se se aplicase o previsto nas disposicións normativas de carácter laboral, non habería ningunha dúbida sobre o carácter fixo do profesorado de relixión. En concreto:

-Artigo 15.5 do Estatuto dos Traballadores: Sen prexuízo do disposto nos apartados 1, 2 e 3, os traballadores que nun período de trinta meses estivesen contratados durante un prazo superior a vinte e catro meses, con ou sen solución de continuidade, para o mesmo ou diferente posto de traballo coa mesma empresa ou grupo de empresas, mediante dúas ou máis contratos temporais, sexa directamente ou a través da súa posta a disposición por empresas de traballo temporal, coas mesmas ou diferentes modalidades contractuais de duración determinada, adquirirán a condición de traballadores fixos (...)

-Artigo 61.7 Texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público (EBEP): Os sistemas selectivos de persoal laboral fixo serán os de oposición, concurso-oposición, coas características establecidas no apartado anterior, ou concurso de valoración de méritos.

-Directiva Comunitaria 1999/70/CE do Consello, do 8 de xuño de 1999, relativa ao Acordo marco da CES, a UNICE e o CEEP sobre o traballo e a non discriminación nas condicións laborais da mesma natureza que o resto dos seus homólogos.

Para finalizar, que non concluír, xa que habería moito que xustificar, por que este profesorado, en igualdade de condicións de traballo que outro cidadán que se dedique a estas funcións con destino definitivo, non pode ter asegurada a condición de fijeza?. Da mesma maneira, podémonos expor unha cuestión de técnica xurídica: Unha lei educativa pode menoscabar os dereitos laborais recoñecidos na lexislación laboral?

A resposta é obvia, NON, e máis cando esa lei incumpre unha Directiva europea, por non dicir o principio de igualdade e o dereito ao traballo -enténdese nunhas condicións dignas de estabilidade- recoñecidos expresamente na lei básica do Estado Español. Unha lei estatal ha de servir para acomodar as directivas europeas ao ordenamento xurídico.

Non queremos, por último, pensar que se queira “castigar” a uns empregados públicos polo mero feito de dar a materia de relixión, cando hai vías de integración no ámbito docente.

Este profesorado, con moita antigüidade na docencia, pode e debe ser aproveitado pola experiencia docente e a súa achega ao longo dos anos á educación, como empregados públicos que son para todos os efectos.

As listas de persoas sen traballo nas oficinas de emprego están cheas de temporais e indefinidos, pero non de empregados públicos fixos, confiamos en vostedes para que ninguén quede atrás.