

PROPUESTAS DE ANPE AL BORRADOR DE REAL DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA RELACIÓN LABORAL DE LOS PROFESORES DE RELIGIÓN

El pasado día 26 de Octubre en una mesa sectorial nacional, el MEC nos hizo entrega del **Borrador de R.D, por el que se regula la relación laboral de los profesores de religión prevista en la disposición adicional tercera de la LOE.**

Tenemos de plazo hasta el día 8 de noviembre para poder presentar las alegaciones que consideremos oportunas en las cuales estamos trabajando para llevarlas al marco de negociación correspondiente, es un borrador de R.D muy ligero, pero una base para comenzar a desarrollar y mejorar las condiciones laborales del profesorado de religión.

Recoge los siguientes aspectos a los que hacemos las siguientes alegaciones:

Ámbito de aplicación: El presente R.D regula la “**relación laboral de carácter especial**”, esta frase debe retirarse, ya que tal relación debe ser “**laboral**” y no “**especial**”, ya que está recogida y articulada en la LOE. Vemos en ello el posible peligro que puede conllevar de cara a que se cierre el acceso a por ejemplo el derecho a Convenios Colectivos Laborales de las distintas CCAA. La contratación tendría que ser INDEFINIDA o FIJA a partir de los 24 meses trabajados con o sin solución de continuidad, según se establece en el R.D 5/2006, de 9 de Junio, sobre la mejora del empleo, en su capítulo II, artículo 12 punto 2, sí podríamos beneficiarnos de trienios, sexenios...

En los medios de la Comisión de Educación del Congreso de los Diputados ya se habían hecho las consideraciones suficientes sobre tal “relación laboral” que no es “especial”, sobre todo desde el momento que se articula de la manera recogida en la misma LOE. No hay motivo jurídico de peso para considerar “especial” tal situación laboral por cuanto los Acuerdos Internacionales base de la citada relación laboral, forman parte del corpus jurídico-constitucional español.

Fuentes de la relación laboral: *Hacer mención también, a demás de los citados, a que también se regirá por Convenio Colectivo.*

Requisitos Objetivos: *Añadiríamos al final: Todo ello por una sola vez y continuado automáticamente, salvo remoción ajustada a derecho.*

Modalidad de contratación: *Terminar el párrafo indicando:...”de cada Comunidad Autónoma”.*

La jornada a tiempo parcial no debe superar el 77% de la jornada a tiempo completo establecida. En Secundaria la jornada a tiempo parcial sería menos de 14 horas lectivas y en Primaria menos de 20.

Duración del contrato: *La relación laboral de los profesores de religión se renovará automáticamente cada año escolar salvo remoción ajustada a derecho.*

Será de aplicación el art.15 del Estatuto de los Trabajadores en lo concerniente a los contratos de duración determinada.

Forma del contrato: *En las especificaciones del contenido del contrato, añadir: “características particulares del puesto (itinerancias, CRAs ,nocturnos...).*

Retribuciones: Las que correspondan en el respectivo nivel educativo.

Aparece recogida la misma referencia de la D. A .3ª de la LOE relativa a las retribuciones de los interinos.

*Debe considerarse la afirmación “**percibirá las retribuciones básicas**”, con el fin de no decaer en los derechos de percepción de la antigüedad (trienios, sexenios) que pudieran corresponder o considerarse, y que en algunos casos ya se perciben.*

Acceso a destino: Los denominados “**criterios objetivos de valoración**” deben considerarse a nivel nacional desde este R.D. para evitar desarrollos desproporcionados, e incluso contradictorios, en las diferentes CCAA. Consideramos que debería referirse al baremo (norma de valoración) existente para el **Concurso de traslados**, así como considerar la posibilidad de que se pueda desarrollar a nivel nacional, no solo autonómico, el acceso a destino.

La baremación también podría hacerse siguiendo los criterios establecidos para los interinos dentro de las distintas CCAA.

También debe considerar la diferencia entre acceso a destino y acceso a puesto de trabajo.

Creación de la RPT de Religión. Se considerará la creación de una plaza cuando en un centro exista un mínimo de 10 horas lectivas. Tener una RPT es fundamental de cara a una futura funcionalización. Para ello debería establecerse una estrecha colaboración con las Delegaciones de Enseñanza, al menos los dos primeros años de aplicación de la nueva situación. Consistiría, en una audiencia para fijar los RPT y los distintos casos especiales.

El profesor con más de 24 meses de servicio siendo FIJO o INDEFINIDO podría, quedar fijado en su puesto de trabajo. Los demás tendrían que concursar una vez baremados y propuestos por el ordinario diocesano.

Jornada de trabajo: Se podría fijar jornada completa con 2/3 de la misma y la posibilidad de quedar a libre disposición del centro, teniendo en cuenta la Ley Mayor Zaragoza de 1982. *Se entiende que las posteriores negociaciones de Convenios o Acuerdos relativos a la disminución de la jornada de trabajo de los docentes se aplicará también a este profesorado de religión.*

*Jubilaciones Anticipadas. **Disposición Transitoria 2ª de la LOE** para el personal Funcionario. Si en Secundaria se reducen horas, tal y como está previsto en el borrador de Decreto de Enseñanzas Mínimas, se podrían perder el 30% de las plazas sólo en dos años .Convendría confirmar si esto va a ser así para proponer regulaciones de empleo y/o jubilaciones pactadas...*

Vacaciones: *Añadir al final del párrafo:”Si el profesor hubiese trabajado a tiempo parcial, tendrá derecho a vacaciones en función del total de los días trabajados y no en función de las horas”.*

Extinción del contrato: *En el apartado b) añadir: al final: con un proceso previo según protocolo. En el apartado c) debe figurar la ya repetida “**remoción sujeta a derecho**”,y en ningún caso “autorización” sino “propuesta”.*

Tal como está redactado este apartado puede ser una válvula de agarre para retirar propuestas, y extinguir contratos de trabajo, sin explicación alguna. En el acuerdo entre OOSS se señalaba que, en todo caso, se haría negociando con la Administración

y OOSS. Por tanto deberá figurar bien este punto, bien en el siguiente la referencia a la participación de los representantes de los trabajadores en los casos de remoción.

- **Elecciones Sindicales:** Proponer la redacción de una adicional o transitoria que garantice el derecho al voto del profesorado aún no transferido.

- **Acceso a destino y movilidad:** El Real Decreto debería contemplar también el derecho a la movilidad del profesorado. Tanto si esta es voluntaria con ocasión de vacante, como forzosa por pérdida de horas, serían de aplicación los mismos criterios que para el acceso al destino.
- **El R.D.** debería regular una **ordenación del profesorado**. De esta manera, en caso de pérdida de horas, cesaría el último de la lista.
- **Afines.** Posibilidad de impartir asignaturas afines para completar horario.

Estos y algunos otros aspectos quedarían recogidos en este R.D, el texto íntegro lo podéis encontrar en la página: www.anpe-madrid.com, hay que tener en cuenta que es un borrador y por lo tanto sujeto a modificaciones que esperemos sean lo más beneficiosas posibles para todos.