

INFORMA

nº 740

FEUSO PRESENTA UNA PROPUESTA DE MEJORA AL INFORME DEL CONSEJO ESCOLAR DEL ESTADO SOBRE EL SISTEMA EDUCATIVO 2020

No se puede condenar al paro al Profesorado de Religión

Reproducimos a continuación la Propuesta de mejora sobre la situación del profesorado de Religión de los centros públicos presentada por Antonio Amate, secretario general de la Federación de Enseñanza de USO, al Informe del Sistema Educativo 2020 del Consejo Escolar del Estado. El debate sobre este Informe tuvo lugar en el Pleno celebrado el 29 de octubre.

PROPUESTA DE MEJORA

“El profesorado de Religión en los centros públicos, mayoritariamente formado por mujeres, ha vivido históricamente una situación laboral de máxima precariedad. La acción sindical por la dignificación de sus condiciones de trabajo ha sido determinante ante las Administraciones educativas, reclamando su consideración como trabajadores, sus salarios y condiciones equivalentes al profesorado interino; y ante las Administraciones laborales, reclamando su inclusión en la Seguridad Social y a percibir las prestaciones públicas justas, su derecho a elegir representantes sindicales y a participar en las elecciones sindicales como cualquier otro trabajador.

Las actuaciones legislativas llevadas a cabo desde la aprobación de la LOMCE y su posterior desarrollo normativo por parte de las Comunidades Autónomas están llevando a que la asignatura de Religión esté perdiendo carga horaria, en muchos casos de hasta un 50%, lo que supone una pérdida de profesores y la reducción de las jornadas contratadas hasta la mitad.

Las reducciones de jornada que se han venido produciendo en los últimos años, están provocando una degradación insostenible en las condiciones de trabajo, pues condenan a estos profesores y profesoras a la precariedad laboral al tener que aceptar esas reducciones y ver cómo sus contratos se reducen hasta la mitad y hasta un cuarto de la jornada habitual, y aun hasta horas sueltas, con las consiguientes pérdidas en bases y periodos de cotización, y las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social. Y si los trabajadores y trabajadoras no pueden seguir en esa situación laboral, al abandono del trabajo sin despido ni derecho a indemnización o prestación por desempleo.

El Consejo Escolar del Estado recomienda:

- Que se garantice la estabilidad de las plantillas fijando mediante normativa estatal el número de periodos lectivos de la asignatura de Religión.
- Que en los procesos de acceso a la función pública docente se reconozca de forma explícita la experiencia profesional del profesorado de Religión en condiciones semejantes a los otros trabajadores y profesoras de otras materias.



- Que se desarrolle el Real Decreto 696/2007, de 1 de junio, por el que se regula la relación laboral de los profesores de Religión, de forma que además de reconocer su vinculación jurídica sujeta al Estatuto de los Trabajadores, se clarifique el carácter ordinario de dicha relación, tanto para su contratación como para su remoción, eliminando cualquier otra connotación que pueda dar lugar a la consideración de dicha relación como de “carácter especial”.
- Que en caso de que inevitablemente se tuvieran que reducir el número de personas contratadas o el número de horas, se pongan en marcha mecanismos de carácter laboral y ante la Seguridad Social que permitan:
 1. El tratamiento de esas reducciones colectivas como una regulación de empleo.
 2. Que las Administraciones laborales y la Seguridad Social reconozcan estos procedimientos como causas objetivas para la extinción de la relación laboral, con indemnización y derecho a la situación de desempleo (art. 41.1,2,3 y 4 y art. 51 del ET).
 3. Que se promueva la “jubilación parcial” de las personas que reúnan los requisitos legales para ello.
 4. Que se promueva o indemnice el cese voluntario como profesor de Religión.
 5. Facilitar desde la empresa la percepción del desempleo de forma parcial.
- Que en el marco de las competencias que la legislación vigente concede a las secciones sindicales y a los representantes unitarios de los trabajadores, las Administraciones los tenga en consideración y cuente con ellos a la hora de abordar las actuaciones que se puedan producir, en especial a la hora de las modificaciones de contratos por reducción de las horas contratadas”.

INTERVENCIÓN DEL SECRETARIO GENERAL DE FEUSO

