

INFORMA

nº 662

FEUSO, EN EL PLENO DEL CONSEJO ESCOLAR DEL ESTADO

En defensa del Profesorado de Religión y su asignatura

La Federación de Enseñanza de USO es la única organización sindical que ha llevado al Pleno del Consejo Escolar del Estado la situación dramática que está viviendo el profesorado de Religión en algunas Comunidades Autónomas, con drásticas reducciones de su jornada que están abocando a los trabajadores y trabajadoras que imparten esta asignatura a una situación de grave crisis y precariedad laboral. El secretario general de FEUSO, Antonio Amate, ha sometido a votación al Consejo Escolar del Estado una serie de propuestas con el fin de que este profesorado, mayoritariamente formado por mujeres, tenga todos los derechos laborales como cualquier otro trabajador.

Reproducimos a continuación la Propuesta de Mejora presentada por FEUSO al Capítulo B. Epígrafe 2 del “Informe 2019 sobre el Estado del Sistema Educativo”, que se ha debatido en el Consejo Escolar del Estado el 29 de octubre de 2019 y que finalmente ha sido rechazada por el Pleno por 31 votos en contra, 21 a favor y 9 abstenciones.

El profesorado de Religión en los centros públicos, mayoritariamente formado por mujeres, ha vivido históricamente la una situación laboral de máxima precariedad. (...)

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.

Propuesta de Mejora de FEUSO

- 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 se reconozca de forma explícita la experiencia del profesorado de Religión en condiciones semejantes a los otros trabajadores y profesores de otras materias.
- Que se desarrolle el R. D. 696/2007 por el que se regula la relación laboral del profesorado 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 tuviera que reducir el profesorado contratado 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 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.
 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.