

O dereito do Profesorado de Relixión a negociación colectiva. Un principio de achegamento

Autor: Turnes Mejuto, Ricardo (Hist. Moderna // Biblioteconomía-Arquivística e Documentación. Master e Prl. Orientación Laboral, Prof. ACT. Sº de Emprego UGT Compostela-Barbanza).

Público: Bachalerato de Humanidades, Ciclo Formativo Admon e Dirección de Empresas, Bachalerato de Ciencias Sociais, Profesores de FOL, Profesores de Relixión. **Materia:** FOL, Historia, Relixión, Economía, Pedagogía, Dereito. **Idioma:** Gallego.

Título: O dereito do Profesorado de Relixión a negociación colectiva. Un principio de achegamento.

Resumen

Acordo suscrito polos representantes dos traballadores e empresarios para fixar as condicións de traballo e produtividade, con suxección ao previsto no Título III do Estatuto dos Traballadores (R.D.LG. 2/2015). Devanditos acordos interprofesionais deberán especificar os criterios e procedementos de desenvolvemento da arbitrase, expresando en particular para o caso de imposibilidade de acordo no seo da comisión negociadora o carácter obrigatorio ou voluntario do sometemento ao procedemento arbitral polas partes; en defecto de pacto específico sobre o carácter obrigatorio ou voluntario do sometemento ao procedemento arbitral, entenderase que a arbitrase ten carácter obrigatorio.

Palabras clave: Órganos de Representación, Dereito Laboral, Negociación Colectiva, Dereito Constitucional, Estatuto dos Traballadores, Economía, Laboral Docente.

Title: The right of the Professors of Religion to collective bargaining. A princy of approach.

Abstract

Agreement signed by workers' and employers' representatives to set work and productivity conditions, subject to the provisions of Title III of the Workers' Statute (R.D.G. 2/2015). These interprofessional agreements must specify the criteria and procedures for the development of the arbitration, expressing in particular, in the case of impossibility of agreement within the negotiating commission, the mandatory or voluntary nature of the submission to the arbitration procedure by the parties; In the absence of a specific agreement on the obligatory or voluntary nature of submitting to the arbitration procedure, it will be understood that arbitration is mandatory.

Keywords: Constitutional, Worker's Statute, Economics, Teaching Labor.

Recibido 2018-08-21; Aceptado 2018-08-27; Publicado 2018-09-25; Código PD: 099101

A diferenza das leis, que van ditadas directamente polo lexislador, nestas normas non interfere nin o Goberno nin o Parlamento, senón que son as propias partes as que deciden as regras que se van a aplicar. A Constitución recolle este dereito á negociación colectiva entre empresarios e traballadores.

A pesar de ser un pacto entre patronais e sindicatos, os Convenios son normas xurídicas, é dicir que son fonte de dereito laboral. Como normas, son obrigatorias de cumprir tanto para o traballador e o empresario.

Os Convenios, como norma, non poden ir en contra nin da Constitución nin das Leis. No ámbito laboral, as leis adoitan ter uns contidos mínimos que logo serán desenvolvidos polos Convenios, pero nada do acordado no Convenio pode ser menos beneficioso para o traballador que o establecido na Lei.

Exemplo: A lei establece unhas vacacións mínimas de 30 días ao ano, así que por Convenio non se poden pactar unhas vacacións de 20 días. Pero en cambio si se poden pactar de 40 días, acordo que respecta a lei e aumenta os dereitos do traballador.

Chegados a este punto, principiemos pola norma marco do noso Estado, a **Constitución Española de 1978**. A mesma recolle no seu **artigo 37.1**:

1. A lei garantirá o dereito á negociación colectiva laboral entre os representantes dos traballadores e empresarios, así como a forza vinculante dos convenios.

Este artigo xunto co 35 e o 38 comprenden o marco constitucional das relacións laborais. Conforme este precepto, a lei debe garantir o dereito á negociación colectiva laboral e a forza vinculante dos convenios, recoñecendo, ademais, o

dereito dos traballadores e empresarios a tomar medidas de conflito colectivo. A lei que regule o exercicio deste dereito, sen prexuízo das limitacións que poida establecer, incluírá as garantías precisas para asegurar o funcionamento dos servizos esenciais da comunidade.

Non pode comentarse este artigo sen establecer primeiro os vínculos estreitos que existen con outros preceptos constitucionais.

Co artigo 7, en primeiro termo, pois, a negociación colectiva, os convenios, o conflito colectivo, son instrumentos básicos utilizados polos sindicatos de traballadores e as asociacións de empresarios para a defensa dos seus intereses económicos e sociais que lles son propios.

O recoñecemento do artigo 37 é a garantía legal do dereito á negociación colectiva e á forza vinculante dos convenios. Este principio consagrado constitucionalmente tivo a súa interpretación polo **Tribunal Constitucional** nunha xurisprudencia constante. **Así en sentenza 58/1985, de 30 de abril, o Alto Tribunal** reitera a forza vinculante dos convenios colectivos cando manifesta que *"a integración dos convenios colectivos no sistema formal de fontes do Dereito, resultado do principio de unidade do ordenamento xurídico, supón entre outras consecuencias que non fai ao caso sinalar, o respecto pola norma pactada do dereito necesario establecido pola Lei, que, en razón da superior posición que ocupa na xerarquía normativa, pode desprezar unha virtualidade limitadora da negociación colectiva e pode, igualmente, de forma excepcional reservarse para si determinadas materias que quedan excluídas, por tanto, da contratación colectiva"*.

En sentenza recente 225/2001 o **Alto Tribunal, despois de lembrar o seu fallo 107/2000**, sinala que o dereito á negociación colectiva do artigo 37 da Constitución só é susceptible de amparo cando tras o exame dos factores concorrentes conclúese que existe unha conduta antisindical (SSTC 11/1998, 124/1998, 126/1998). E é que na negociación colectiva non só converxe a dimensión estritamente subxectiva da liberdade sindical, senón tamén o sindicato en canto representación institucional á que constitucionalmente se recoñece a defensa dos intereses dos traballadores (SSTC 3/1981, 70/1982, 23/1984, 75/1992 e 18/1994).

Neste sentido poden citarse as SSTC 12/1983, 58/1985, 57/1989 e 210/1994, así como SSTs, de 30 de setembro 1993, 12 novembro 1993, 14 xullo 1995 e 20 decembro 1996.

O Título III (artigo 82 a 92) do Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, polo que se aproba o texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, regula a negociación colectiva e os convenios colectivos.

O Tribunal Constitucional en sentenza 73/1984, de 27 de xuño, subliñou respecto diso que a lexitimación de negociación, tal e como aparece regulada no Estatuto dos Traballadores, posúe un significado que impide valorala desde a perspectiva do Dereito privado, pois o convenio que constitúe o resultado da negociación, non só é un contrato, senón unha norma que rexe as condicións de traballo dos sometidos ao seu ámbito de aplicación, estean ou non sindicados e pertencen ou non ás organizacións asinantes. En definitiva, a lexitimación negociadora tradúcese no dobre significado de constituír unha garantía de representatividade dos participantes e expresar un dereito a participar nas negociacións para asegurar a representación dos intereses do conxunto dos traballadores e empresarios.

A negociación laboral colectiva realízase a través das comisións negociadoras constituídas polo empresario ou os seus representantes por unha banda e polos representantes dos traballadores por outro. Ambas as partes negociadoras poderán designar de mutuo acordo un presidente e contar coa asistencia de asesores que intervirán con voz pero sen voto. Nos convenios de ámbito empresarial, ningunha das partes superará o número de doce membros, nos de ámbito superior, cada parte non terá máis de quince representantes (artigo 88).

O procedemento negociador quere ser sinxelo e transparente: calquera das partes pode solicitar á outra o inicio da negociación, que debe facerse por escrito, en que constará a lexitimación que ostenta o promotor da iniciativa, o ámbito do convenio e as materias obxecto da negociación. Desta comunicación darase conta á autoridade laboral. A parte receptora só poderá negarse á iniciación das conversacións por causa legal ou convencionalmente establecida. Ambas as partes están obrigadas a negociar baixo o principio de boa fe. No mes seguinte á notificación da comunicación deberá constituírse a comisión negociadora debéndose adoptar os acordos polo voto favorable da maioría de cada unha das dúas representacións (artigo 89).

Para rematar esta exposición, imos referirnos ao amparo constitucional que recibe este dereito á negociación colectiva e, en concreto, á opinión que respecto diso realizou o Tribunal Constitucional.

A garantía á negociación colectiva laboral así como a forza vinculante dos convenios podería entenderse como un corolario á liberdade sindical que o artigo 28.1 da Constitución recoñece e, por tanto, susceptible de recurso de amparo constitucional. Como sinalou o **Tribunal Constitucional (sentenza 118/1983, 13 decembro)** "*non habería inconveniente, aos meros efectos dialécticos, en considerar vulnerado o dereito á negociación colectiva, pero o que non resulta posible é afirmar, sen outras precisións adicionais, que toda infracción do artigo 37.1 da CE o é tamén do artigo 28.1 de forma que aquela fóra sempre obxecto do amparo constitucional, pois iso supón descoñecer tanto o significado estrito deste último precepto como a posición do primeiro allea aos dereitos e liberdades que conforme á Constitución e á Lei Orgánica do Tribunal son susceptibles de amparo*". En leste mesmo sentido, **Sentenza núm. 125/2006 de 24 abril e 75/2010 de 19 outubro**.

Para "concluir" no podemos obviar que este marco de Negociación Colectiva pode ter "diferentes gradacións" de complementariedade, de seguridade e de estabilidade dentro dun marco negociador, estamos a falar duns "mínimos" empregando termos como *consenso, compromiso*, .marcados por un camiño de diálogo entre as distintas forzas sindicais e da propia administración para buscar o camiño de un dereito que ampara a este colectivo e que non causa nin distorsións, nin carencias de postos de traballo, nin perda de dereitos, se non todo o contrario debe fundamentar e debuxar unhas claras liñas vermellas dentro dun marco baseado no principio de Negociación entre partes. Polo tanto estaríamos ante un "Convenio" vinculante que tería un baseamento irrenunciabile en tres principios clave, estes serían:

- Estabilidade, total, dos traballadores e traballadoras.
- Igualdade na función que realizan.
- Recolocación se, chegado o momento, fose precisa polas circunstancias derivadas de novas realidades que xurdan no eido educativo.

Có exposto estaríamos recollendo a experiencia e o bo facer que este profesorado realiza cada día, como outros colectivos, e que non pode ser obviado, nin relegado se queremos ter un ensino onde prime, de un xeito inescusable, a integración por riba da exclusión.

BIBLIOGRAFÍA-DOCUMENTACIÓN

Incorpórase a este apartado os fundamentos emanados da propia xurisprudencia como parte incardinada a este proceso, servindo os mesmos como complemento dos mencionados non propio artigo. Con isto teríamos perfilado, dun xeito amplo, as fontes consultivas necesarias para a temática desenrolada.

*Fundamentos de dereito:

- **Constitución Española.- Artigo 37.**
 1. **A lei garantirá o dereito á negociación colectiva laboral entre os representantes dos traballadores e empresarios, así como a forza vinculante dos convenios.**

O recoñecemento do artigo 37 é a garantía legal do dereito á negociación colectiva e á forza vinculante dos convenios. Este principio consagrado constitucionalmente tivo a súa interpretación polo Tribunal Constitucional nunha xurisprudencia constante. Así en sentenza 58/1985, de 30 de abril, o Alto Tribunal reitera a forza vinculante dos convenios colectivos cando manifesta que "*a integración dos convenios colectivos no sistema formal de fontes do Dereito, resultado do principio de unidade do ordenamento xurídico...*"

- **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro.- Título III (artigos 82 ó 92).**

Polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, que regula a negociación colectiva e os convenios colectivos. Estes últimos defínense como o resultado da negociación desenvolvida polo representantes dos traballadores e dos empresarios regulando as condicións de traballo e de produtividade que vinculan a todos os traballadores e empresarios incluídos no seu ámbito de aplicación (*artigo 82*).

- **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de outubro, por lo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico del Empregado Público (Lei 7/2007, de 12 de abril).**

No que se encadra a este persoal, a tódolos efectos, coma Empregado Público (*Capítulo I. Título 2. Artigos 8 e 11*) . Dereito a negociación colectiva . (*Título III. Artigo 15, b.*) Carreira profesional y promoción del persoal laboral (*Artigo 19*)

- **Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia.**

“Mención á parte merece o persoal laboral ao servizo das administracións públicas, respecto do cal se trasladan as disposicións do Estatuto básico do empregado público que unifican certos aspectos do seu réxime xurídico co do persoal funcionario, reducíndose deste xeito desigualdades difíciles de xustificar en dúas clases de persoal que teñen a condición común de empregados públicos”.

Lembremos que este Colectivo Docente en Galicia e noutras comunidades, xa está constituído, a nivel autonómico, en Comités Provinciais que teñen o dereito a pronunciarse, xunto coas súas seccións sindicais e afiliación, o respecto da proposta e demandar un proceso de negociación, en tempo e forma, como establece a propia lexislación.

Sinalemos, tamén, que este Profesorado está rexido polos Decretos, Ordenes... que afectan o resto dos docentes, o cal non é óbice para non estruturar un marco de negociación dentro do colectivo, tendo como referencia implícita o futuro Estatuto do Persoal Docente non Universitario.