

El TC anula la sanción impuesta a un profesor de primaria que explicó en clase a sus alumnos/as 'por qué' iba a secundar la huelga



Araceli Ruiz Laña
Privada - Bizkaia

@ araceliruiz@euskadi.ccoo.es

El profesor, funcionario, había sido sancionado por la Consejería de Educación de Castilla-La Mancha con un mes de suspensión de empleo y sueldo por exponer en clase los motivos por los que, en su opinión, debería secundarse la huelga del 29 de febrero de 2012, y por entregar una carta a los alumnos/as, dirigida a los padres, en la que anunciaba que participaría en la huelga.

El Tribunal Constitucional considera que la conducta por la que fue sancionado el docente no constituye falta leve, y por ello anula la sanción impuesta.

Según doctrina del TC: **“Nadie puede ser condenado o sancionado por acciones u omisiones que no constituyan delito, falta o infracción administrativa, según la legislación vigente, en el momento de la comisión del hecho”.**

La Consejería de Educación había sancionado al docente por dos conductas: por utilizar bienes públicos para usos particulares, y por incumplir el deber de neutralidad en el ejercicio de sus funciones como profesor.

Sobre la primera conducta sancionada, el TC manifiesta en la



sentencia: “que solo dedicó unos minutos de la clase a explicar a sus alumnos las razones de la huelga y entregó una nota, con la misma finalidad, dirigida los padres”. Por ello, no cabe sanción por la naturaleza de la información transmitida, y por el escaso tiempo que dedicó.

Sobre la segunda conducta sancionada: valerse de su posición

como empleado público docente y de los medios a su disposición para “expresar su opinión personal sobre la huelga convocada...”, el TC entiende que el contenido de la información transmitida por el docente no es vulnerador del deber de neutralidad funcional, al no observar afán de adoctrinamiento, ni propósito de influir tendenciosamente en el alumnado.

Por lo expuesto, el Tribunal Constitucional anula la sanción que se impuso al docente.

TRIBUNAL SUPREMO. Permisos de convenio: matrimonio, paternidad, fallecimiento: comienzan a disfrutarse en el primer día laborable siguiente a producirse el hecho (Sala de lo Social/Sentencia núm. 145/2018).

La representación de los trabajadores planteó conflicto colectivo frente a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en aplicación del Convenio Colectivo Estatal para el Sector del Contact Center.

Se solicitaba que, cuando el hecho causante de los permisos por matrimonio, nacimiento de hijo/a y fallecimiento de un familiar suceda en día no laborable para el trabajador/a, **el inicio de dichos permisos sea en el primer día laborable siguiente.**

El conflicto colectivo ha llegado hasta el Tribunal Supremo que se ha pronunciado con claridad, y ha reconocido este derecho: **“... los permisos se conceden para su disfrute en días laborables, pues en días festivos no es preciso pedirlos porque no se trabaja...** Esta solución la corrobora el art. 37-3 del ET que, al regular el descanso semanal, las fiestas y los permisos dispone que “el trabajador podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración”... en los supuestos que enumera y que coinciden con los que nos ocupan **en términos que evidencian que el permiso se da para ausentarse del trabajo en día laborable, pues en día festivo no hace falta...**”.

“Consecuentemente, **si el día en que se produce el hecho que justifica el permiso no es laborable es claro que no se inicia el permiso por matrimonio, nacimiento de hijo o fallecimiento de familiar hasta el primer día laborable que le siga**”.

Para el Tribunal Supremo el permiso solo puede disfrutarse a partir del hecho causante, y no antes, pero **“el día inicial debe coincidir con un día laborable: el primero que siga al feriado en el que se produjo el hecho causante”**.

Bienvenida esta sentencia y, a partir de ahora, tengámosla en cuenta para pedir los permisos que se establecen en el ET y en convenio. 

Reunión de la Mesa Sectorial

 <https://goo.gl/EMNL9c>

EN LA REUNIÓN DE MESA SECTORIAL celebrada el pasado 18 de abril, la administración nos entregó por escrito su propuesta para un Acuerdo.

POCO CAMBIA DESDE LA PROPUESTA INICIAL lanzada en diciembre de 2017, aunque se introduce alguna mejora. Pero lo sustancial ya estaba en la oferta anterior: sustituciones desde el primer día en infantil-primaria y en bajas previstas, ofertas de OPE voluminosas para los próximos años, reducción de 1/3 del horario lectivo para mayores de 60 años, dobles tutorías en infantil-primaria cuando haya ratio máxima y al menos 5 alumnos-as con necesidades de apoyo educativo, creación de puestos administrativos para la gestión en centros de primaria y exploración de un nuevo sistema de estabilidad de interinos.

A todo esto se añaden ahora como novedades: 500 puestos más para oferta OPE dentro de esta legislatura, con lo que se reduciría la tasa de interinidad cuatro puntos más (hasta llegar al 13%), sustituciones desde el primer día en todos los niveles si la baja está prevista para al menos una semana, más crédito horario en aulas de tres años. A esto añadir que el GV tiene luz verde para aplicar aquí lo acordado a nivel estatal por CCOO para la mejora del empleo público en cuanto a subidas salariales de entre el 6,12% (parte fija) y el 8,79%



Roberto Hernández
Publiko sektore arduraduna

 robertohernaez@ccoo.eus

(parte variable) durante el período 2018-2020 y la recuperación del complemento 100% desde el primer día en bajas por enfermedad.

Desde CCOO Irakaskuntza hemos considerado esta propuesta un primer y gran paso para la recuperación de condiciones laborales que habían sido recortadas por motivo de la crisis y supone una clara mejora en el sistema educativo público. Desearíamos que todas las mejoras se pudieran implantar a corto plazo y que todas ellas sean extensivas al personal interino (por ejemplo la reducción de horario lectivo por edad).

Nos han emplazado para el día 4 de mayo a otra Mesa sectorial para decidir ya la firma o no del Acuerdo. 

