

Editorial

Una nueva legislatura comienza su discurso dejando atrás cuatro años con sus luces y sombras. Cuando estas líneas se teclean, con alguna arruga y más canas, aún se desconoce quién formará gobierno. Lo que no nos cabe ninguna duda es que nos encontramos en un momento crucial para los trabajadores. Estamos ante un modelo sindical inoperante, caduco, que necesita una profunda renovación basadas en sus principios inspiradores con los necesarios ajustes a un modelo de sociedad en profundo cambio. Estamos ante el precipicio de la individualidad y

el “sálvese quien pueda”, dónde sólo nos queda desandar el camino o caer al vacío.

Muchas cosas han cambiado en una legislatura llamada social, desde el matrimonio entre personas del mismo sexo al llamado divorcio exprés, junto con la obligación legal de compartir las responsabilidades domésticas, o la Ley Orgánica de Igualdad y la de Memoria Histórica, sin olvidar la Ley Orgánica de Medidas de Protección integral contra la Violencia de Género, entre otras. También hemos tenido, como viene siendo habitual, las famosas “promesas-regalos” que a modo de Reyes Magos llegan con las campañas electorales. Pero hemos perdido el tren de unas reformas estructurales en el modelo económico que sigue imperando y que asfixia el mundo del trabajo y las, siempre desiguales, relaciones laborales.

El Derecho del Trabajo, germen de tabla rasa ante las desigualdades materiales y formales ínsitas en las relaciones económico-laborales, ha terminado, en su aplicación práctica (esto es, en los Juzgados y Tribunales), en un mercadeo que prostituye su origen y originalidad. Ha dejado de ser la herramienta de aplicación de la “justicia” a la que frecuentemente están sujetos los trabajadores y, con mayor incidencia las trabajadoras, donde la máxima de “in dubio pro operario” se ha vilipendiado, para convertirse en una herramienta y

panacea bendecida de la arbitrariedad empresarial. Pero también es cierto, no podemos dejar de decirlo, que mucha responsabilidad de este modelo ha sido promocionado desde estructuras sindicales, por trabajadores que sólo buscan su propio beneficio, sólo miran su ombligo y están dispuestos al más vil de los *colaboracionismos* para alcanzar el favor de los poderosos, cualesquiera que estos sean.

**Estamos
ante el
precipicio
de la
individuali-
dad y el
“sálvese
quien
pueda”.**

Esto no significa que no haya espacio para la autonomía individual y el acuerdo de voluntades; tampoco, como algunos pretenden, el trabajador es un *objeto* que ha de recibir la protección sindical, y no un sujeto que pueda pactar en un determinado momento condiciones laborales específicas más beneficiosas, pero nos parece evidente que con un nuevo modelo sindical, lo que se acuerde colectivamente, con libertad y sin contrapartidas, es la verdadera protección para los trabajadores. ■

2

USIT e.p.

**UNIÓN SINDICAL INDEPENDIENTE
DE TRABAJADORES -
EMPLEADOS PÚBLICOS**

<http://www.usitep.es>
usitep@usitep.es

Año 5 • Nº 13
enero - febrero - marzo 2008

Edita: USIT- EP

Dirección y administración:
Apdo. 10128 • 28080 MADRID •
Tel: 91 594 55 60 • Fax: 91 593 80 77

Consejo de Redacción:
USIT- EP

Maquetación:

leyva-design-works@iservicesmail.com

Imprime: R&C Técnicas Gráficas

ISSN: 1698-5338

Depósito Legal: M-43204-2004

Zona Sindical es una revista independiente y de opinión.

Se puede reproducir señalando la procedencia.

Subrogación sin piedad

Desde el comienzo de nuestra andadura como sección sindical, en el aeropuerto de Barajas, hemos abogado por una gestión clara por parte de los representantes de los trabajadores para, de esta forma, tener la seguridad y la certeza de que nuestros derechos estaban siendo defendidos de la mejor manera posible. En varias ocasiones ya hemos denunciado la falta de criterio, por parte de los sindicatos que ostentan la representación de los trabajadores, a la hora de hacer valer y respetar los derechos adquiridos tras años de lucha con la dirección de la compañía. Vulnerando de forma flagrante cualquier tipo de ética, por parte de aquel que se denomina representante sindical. Aunque para faltar a la ética, en primer lugar es necesario tenerla o haberla conocido en algún momento. Y lo que en esta compañía se deja muy a las claras es que, ni en el comité de centro, ni mucho menos en el comité inter-centros, máximos órganos de representación de los trabajadores, tienen una mínima noción de qué es eso de la ética.

Los sindicatos mayoritarios, son capaces de venderse de forma ruin y miserable a cambio de puestos de mando y liberados sindicales

Por lo expuesto con anterioridad, no nos supone ninguna sorpresa la postura que están adoptando ambos comités en relación con la actual situación que estamos viviendo en

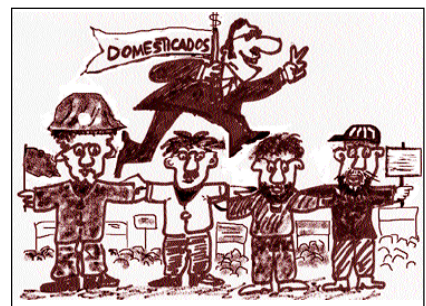
IBERIA; por la cual, aun siendo una de las mejores compañías de líneas aéreas a nivel mundial, y teniendo reconocidos unos beneficios que año tras año superan al anterior; se doblegan a petición de la dirección de la compañía sin oponer resistencia alguna y acatan una serie de medidas concebidas, única y exclusivamente, para continuar con la merma de las condiciones laborales para todos los que desempeñamos nuestro puesto de trabajo en el aeropuerto.

Aunque realmente no somos todos, ya que con el paso del tiempo los componentes de los sindicatos mayoritarios, CC.OO y UGT, que son los que tienen la mayoría en la representación de los trabajadores, mejoran de forma sustancial tanto sus condiciones de trabajo particulares, como los puestos donde las desempeñan. Sin necesidad de tener que meritarse de forma alguna esta progresión, a expensas claro está, de los méritos que la compañía otorga a todos aquellos que no se oponen a ninguna medida adoptada por parte de la dirección contra los intereses de los trabajadores, denotando una clara postura de sumisión y connivencia con la empresa con la que ganan ellos y pierde el trabajador.

Un ejemplo claro de lo que está ocurriendo en el aeropuerto en estos momentos, es el proceso de subrogación constante que desde hace unos meses se viene desarrollando, y por el cual, las diferentes empresas que prestan sus servicios de handling en Barajas van rotando las compañías aéreas a las que atienden, provocando de esta forma un flujo constante de trabajadores que pasan de un operador de handling a otro, con la única finalidad de conseguir un abaratamiento de la mano de obra; usando como herramienta principal un más que lamentable

convenio de sector que CC.OO y UGT firmaron sin la consulta ni aprobación de los trabajadores.

¿Qué necesidad tiene o a qué política económica o social obedece, el cese de actividad por parte de una compañía de líneas aéreas, cuando está generando beneficios continuados año tras año, para volver a recobrar esta actividad pasado un tiempo? La respuesta es más que obvia para la gran mayoría de los trabajadores de este aeropuerto (que tristemente se ven indefensos ante esta situación por la lamentable postura que adopta un amplio sector de la plantilla de IBERIA, para la cual prima el "qué hay de lo mío"): el copar puestos de mando que se otorgan a dedo por parte de la dirección de la compañía, y de esta manera limitar y mermar la respuesta de los sindicatos que, en el caso de los sindicatos mayoritarios, son capaces de venderse de forma ruin y miserable a cambio de puestos de mando y liberados sindicales que por cupo de horas no les corresponden.



La voz de su amo

Esta sección sindical se opone a esta política torticera que sólo favorece a la dirección de la compañía, expresando su más absoluto rechazo y condena de la actual situación; y promete poner todos los medios que tenga en su mano para minimizar las posibles consecuencias que se deriven hacia los trabajadores de tan lamentable gestión por parte de los comités de IBERIA. ■

Religión Evangélica: otra opción educativa en los centros públicos

España es un Estado aconfesional desde que se promulgó la Constitución en 1978, de modo que todos los colegios públicos están obligados a ofrecer la asignatura de religión si así lo desean los padres. Y aunque la opción más numerosa sea la religión católica hay otras tres confesiones con notorio arraigo: judía, islámica y protestante, que también imparten religión en los colegios públicos. En la denominada confesión Protestante se encuentra la asignatura de **Religión Evangélica**.

¿En qué consiste la asignatura de Religión Evangélica?

Es la asignatura de religión impartida desde la perspectiva bíblica del cristianismo evangélico y entre sus finalidades educativas y religiosas principales caben destacar:

- Tomar conciencia de la existencia de Dios como ser Supremo y Soberano y manifestado en tres personas Padre, Hijo y Espíritu Santo.
- Apreciar la Biblia como el libro por el cual Dios se ha revelado al ser humano y que representa nuestra principal norma de fe y conducta
- Conocer la persona de Jesucristo, su vida, obra y mensaje de salvación
- Conocer los principales hechos acaecidos en la historia del pueblo de Israel y del cristianismo desde sus orígenes, pasando por la Reforma, hasta llegar a nuestros días
- Apreciar la familia como parte del plan de Dios y del desarrollo integral de la persona
- Desarrollar un espíritu sensible, solidario y comprometido con los Derechos Humanos frente a la marginación y discriminación social
- Valorar la diversidad cultural manifestando actitudes de tolerancia y respeto por otras culturas, razas o creencias
- Analizar las verdades bíblicas y contrastar con los valores predominantes de la sociedad actual para iniciar un sistema de valores.

Presencia en la Escuela Pública:

En España se calcula que hay alrededor de 400.000 cristianos evangélicos, así como más de 2.000 congregaciones locales y diferentes entidades e instituciones de carácter religioso, benéfico, asistencial y cultural, repartidos por toda la geografía española.

A estas cifras hay que añadir más de 150.000 inmigrantes de países no comunitarios, principalmente latinoamericanos.

En todo este contexto y con referencia a la Religión Evangélica en los colegios públicos podemos decir en cifras generales que:

El número de profesores propuestos para su contratación en el Territorio MEC (Andalucía, Aragón, Canarias, Cantabria, Ceuta y Melilla), para el período 2007-2008, es de 68. En el resto de las Autonomías que tienen transferencias en materia de profesorado de religión, se han propuesto 78 profesores. Así pues el total de profesores en el Territorio Español es de 146 profesores; para un total de 608 de centros educativos.

Rosa M. Orea Rodríguez, maestra de Religión Evangélica:

«Comencé en el año 1999 en Aranjuez con solo 5 alumnos en un colegio público, pero poco a poco se han incrementado las cifras hasta llegar, a fecha de hoy, a 125 alumnos en 4 centros educativos.

La gran mayoría de alumnos son gitanos e inmigrantes seguidos de españoles payos.

Mi experiencia educativa es muy positiva, ya que la mayoría de los alumnos están muy motivados con los contenidos de la asignatura, como son las historias bíblicas y en especial la vida y obra de Jesús. Esto es muy importante ya que uno de los principales objetivos educativos es que aprendan en el aula las normas básicas del cristianismo bíblico a la vez que pueda servir como factor integrador en el Centro, especialmente por la diversidad de alumnos que acuden a estas clases.

En cuanto a mi relación con el profesorado de los distintos Centros Educativos puede decirse que es satisfactoria, si bien es cierto que al principio, y sobre todo entre algunos profesores, se palpaba cierto rechazo o desconfianza de la materia, pienso que por el simple desconocimiento; pero poco a poco con el tiempo y gracias a Dios creo que se han ido difuminando dichos prejuicios y reservas.

*Por último y desde estas líneas quisiera transmitir a todas las entidades y personas que han facilitado mi labor educativa en los distintos Centros Escolares; así como al Sindicato **USIT-EP** por su incansable lucha sindical, a la vez que felicitarles por los logros obtenidos. A todos, gracias» Rosa María Orea. ■*

Religión y Escuela Pública

Por doquier surgen voces laicistas que abogan por su desaparición y, en el mejor de los casos, su reclusión en el ámbito privado. Tanto unos gobiernos como otros, por distintas razones asfixian, ya sea la asignatura, ya sea al trabajador-profesor de religión. Se nos tolera por mandato legal o supralegal pero quieren una muerte por inanición que, dependiendo de los distintos gobiernos de las Comunidades Autónomas, se materializa en: discriminaciones en la jefatura de departamento, disminución de horarios y por tanto de jornadas, incumplimiento en la aplicación de las itinerancias, centros en los que existe acoso laboral por impartir esta asignatura, arbitrariedad en la adjudicación de los puestos de trabajo en incumplimiento de las normas legales, y un largo etcétera...



**¡Basta ya!
Pedimos la palabra**

La asignatura de religión, cual «chivo expiatorio», se ha convertido en la esencia de todos los males que sufre el sistema educativo.

¿Para cuándo el final de un tira y afloja y una verdadera revisión de la situación? Nuestra propuesta, desde hace tiempo, ahí está...■

Comité de Empresa de Profesores de Religión

Desde las elecciones sindicales en éste ámbito, el pasado 4 de octubre de 2007, hasta la fecha, el Comité de Empresa ha venido adoleciendo, por una buena parte de sus miembros, de una carencia de conocimientos normativos y sindicales que desembocan en una falta de iniciativa y de auténtico interés por parte de sus órganos unipersonales.

«EL SABER Y LA EFICACIA QUE POR ESTUDIO Y EXPERIENCIA NO SE TIENEN, EN LAS URNAS NO SE OBTIENEN»

Ostentar mayorías en un órgano colegido como éste, debería suponer un doble esfuerzo. Sin embargo, cuando los miembros de **USIT-EP** instan que las actas del Pleno sean fehacientes con lo dicho y mantenido en el mismo; o cuando se solicita que los textos escritos tenga un mínimo de coherencia, al menos formalmente en su sintaxis, el resto de miembros, como si no fuese algo importante, sólo se interesan por terminar cuanto antes.

Se confunden frecuentemente las funciones del Pleno con la de las propias organizaciones sindicales y se acusa de falta de compañerismo y lealtad a **USIT-EP** cuando, como sindicato, toma la iniciativa, por no avisar al resto y compartir su mayor conocimiento de las normas. Se olvidan, o no quieren saber, que de su falta de experiencia y preparación sindical son responsables, amén de ellos mismos, los sindicatos de cuyas candidaturas forman parte.

Se acuerda la constitución de distintas «Comisiones de Trabajo» para el «estudio» de algunos temas, que no son de competencias propias del Comité sino de los sindicatos, para paliar, en la medida de lo posible, la inoperancia y la desidia de sus organizaciones por este colectivo. Aún así no se han convocado ni una sola vez tras su aprobación.

En definitiva, se nos acusa de torpedear lo que no es más que incompetencia e inoperancia de un Comité que no sabe hacia dónde va. Y que en lugar de intentar tapar su roto con el descosido de la parábola de «El buen samaritano», deberían zurcirlo con la también evangélica «parábola de las Vírgenes necias».■

ESCASEZ DE PROFESIONALES Y, ¿SERVICIO PÚBLICO?

Concluidas las obras de los nuevos hospitales que formarán parte de la red asistencial madrileña, la Consejería de Sanidad y Consumo deberá afrontar ahora un gran reto: las plantillas que prestarán la labor asistencial en los mismos. E inicialmente esto debería suponer también una vía de promoción y desarrollo profesional para los trabajadores que ya integran el actual servicio Madrileño de Salud.

Los nuevos centros de salud dispondrán de 1900 camas para dar servicio a una población de 1.800.000 madrileños.

Todos ellos están informatizados y cuentan con los medios técnicos más avanzados: historia clínica electrónica unificada, equipos diagnósticos de última tecnología y un largo etcétera.

Todas estas previsiones de la Comunidad de Madrid, a través de su Consejería de Sanidad y Consumo están muy bien. Pero la premura con la que se ha llevado a cabo y la poca transparencia o escasa información por parte de los sindicatos, nos lleva a pensar, a los profesionales de la sanidad, que la Dirección General de Recursos Humanos no está trabajando para garantizar tanto la mejor asistencia posible, como el mantenimiento de los máximos estándares de calidad que garantiza la red hospitalaria madrileña; sino que como realidad irrefutable la gestión de los mismo es privada y mercantilista

Según la Consejería será necesario dotar a los nuevos centros de 5.900 profesionales, primando en la oferta a los profesionales que ya prestan sus servicios en el Servicio Madrileño de Salud, y el resto será seleccionado directamente por las empresas concesionarias.

De esta forma **tendremos un personal sanitario que estará vinculado jurídicamente a la Consejería de Sanidad y Consumo** (estatutarios, laborales y funcionarios o eventuales de larga duración en situación de activo), **a través de la empresa pública**

del hospital correspondiente, y por otro lado, los no sanitarios, contratados por el sistema de provisión privado.

Dicho proceso ha sido consensuado con las organizaciones sindicales con representación en la Mesa Sectorial, lo que ha creado **un gran malestar entre los profesionales** porque:

1º: No ha salido el total de las plazas que se ofertaban.

2º: La política de gestión, por la que la Comunidad de Madrid ha optado, ha sido la de creación de entidades con persona-

lidad jurídica independiente y autonomía económica y presupuestaria.

3º: Con dinero público se crean hospitales que, posteriormente, serán gestionados por los presupuestos mercantilistas de la oferta y la demanda, lo que repercutirá de forma directa en el servicio de calidad que la sanidad pública, por encima de todo debe garantizar.

En definitiva, la realidad es que en ocho años se habrán construido en Madrid doce hospitales, pero estos no serán más que edificios fantasmas si no se les prevé de la suficiente dotación de profesionales, garantizándoles el adecuado desarrollo de su trabajo, por medio de una **GESTIÓN PÚBLICA PARA UN SERVICIO PÚBLICO.** ■



Debemos mantener a flote la Sanidad Pública

Han decidido la creación de entidades con personalidad jurídica independiente y autonomía económica y presupuestaria para la gestión

LA INCAPACIDAD TEMPORAL Y LOS CONTRATOS TEMPORALES DE LOS BAILARINES

El Derecho laboral español establece, como regla general, la contratación indefinida, siendo la excepción a esta regla la contratación temporal.

En el caso de la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos, la regla general se invierte, pasando la temporalidad a ser el rasgo definidor de las relaciones laborales de este colectivo.

Esta inversión de la regla general conlleva una serie de consecuencias jurídicas muy negativas para este colectivo, como es la precariedad laboral, la inestabilidad en el trabajo, o por poner otro ejemplo, el cobro de las prestaciones sociales como la incapacidad temporal o permanente, el desempleo, las jubilaciones etc.

A **USIT-EP** llegó la consulta de una bailarina que en resumen preguntaba: *“Me tengo que operar de “urgencia” por un problema grave de salud y no sé cuándo do me van a ingresar. El problema es que trabajo con una compañía de danza y tenemos una gira fuera de Madrid dentro de 20 días, el contrato todavía no lo hemos firmado como es habitual. Si me operan antes de firmar el contrato ¿tengo derecho a cobrar una prestación por incapacidad temporal?, y si firmo el contrato y me llaman para operarme mientras estoy de gira, ¿tengo derecho a una prestación por incapacidad temporal? ¿Qué ocurre si finaliza el contrato y yo sigo de baja?*

Las cuestiones planteadas no son baladíes:

En primer lugar, si un trabajador, y por lo tanto un bailarín, sin haber firmado un contrato laboral, pasa a una situación de incapacidad temporal por una enfermedad común, no tiene derecho a ningún tipo de prestación de la Seguridad Social, puesto que no estaba dado de alta en el momento del hecho causante.

En segundo lugar, si el contrato ya se ha firmado con la Compañía y, como viene siendo habitual, se trata de un contrato temporal; y durante su vigencia

el bailarín pasa a una situación de baja por enfermedad común, se tendrá derecho a cobrar una prestación por incapacidad temporal en las mismas condiciones que para cualquier tipo de contrato y para cualquier trabajador del Régimen General, esto es, los tres primeros días no se cobraría nada, del 4º al 15º día paga el empresario y a partir del 15º día pagaría la Seguridad Social, siempre que se cumpla el requisito del periodo de carencia exigido, que en estos casos es de 180 días cotizados en los últimos 5 años.

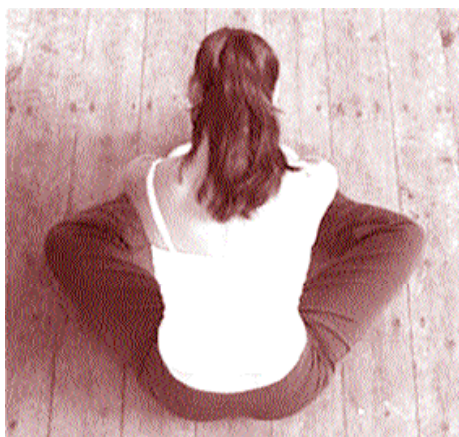
El problema surge cuando se sigue de baja y el contrato temporal finaliza. En estos casos, se sigue cobrando una prestación, pero dicha prestación es la que te correspondería por desempleo y por el tiempo que te correspondiera cobrar dicha prestación, es decir, pasa a pagar el INEM. Lo que significa que el trabajador estará “gastando” su prestación por desempleo (siempre en el supuesto de que tenga derecho a ella) mientras está de baja por incapacidad temporal.

Este problema no sólo se da con los bailarines, es padecido por todos los trabajadores que pasen a una situación de baja y su contrato temporal finalice.

Pero si a este problema le sumamos que la regla general en el colectivo de artistas es que presten sus servicios para compañías de danza que, en el mejor de los casos, les contratan a través de un contrato temporal de muy corta duración (la mayoría de las veces tan sólo por los días de actuación) el problema es aún mayor, ya que están sometidos a este “desamparo” y a sus consecuencias durante toda su vida laboral.

La solución pasa obligatoriamente por revisar la normativa legal vigente y establecer una serie de “especialidades” en el

Régimen General de la Seguridad Social en concordancia con la realidad y las necesidades sociales que tiene este colectivo. ■



Los artistas están sometidos al “desamparo” profesional y a sus consecuencias durante toda su corta vida laboral

SE LLAMA JESÚS

nuevo

Proyecto de Educación Infantil



8

H O J A D E A F I L I A C I Ó N

Nombre: _____ Apellidos: _____

N.I.F. _____ Domicilio: _____

Población: _____ C.P. _____ Teléfono: _____

E-mail: _____

La cuota para el año 2008 es de 7,50 euros mensuales, que se abonará semestral o anualmente.

CUOTA ANUAL CUOTA SEMESTRAL (Pon X donde proceda)

DOMICILIACIÓN BANCARIA:

Muy Sres. Míos: Les ruego que hasta nuevo aviso, carguen en mi cuenta abajo especificada los recibos que la **UNIÓN SINDICAL INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES - EMPLEADOS PÚBLICOS (USIT-EP)**, les pasen a mi nombre.

Titular de la cuenta: _____

Banco/Caja: _____ Dirección: _____

Población: _____ C.P. _____

ENTIDAD	OFICINA	D. CONTROL	Nº DE CUENTA	(20 dígitos)

Fecha: _____

Firma _____

