

Desde estas nuevas páginas de USIT-EP, sindicato con apenas dos años de vida y resultado de una fuerte apuesta y empeño, así como de una concepción del ámbito organizativo sindical independiente, reivindicativo, solidario, pluralista y asambleario, queremos darnos a conocer.

Iniciamos una nueva andadura que supone un gran esfuerzo tanto organizativo como personal, pero al mismo tiempo ilusionante, como un servicio mediático donde se plasmen y acomoden el conjunto de las reivindicaciones sociales y políticas de los trabajadores y empleados públicos.

Somos conscientes de que sólo a través del protagonismo directo de los afiliados, el funcionamiento democrático de todos sus órganos y el respeto a las decisiones tomadas por la mayoría es posible realizar toda nuestra actuación.

Nuestras máximas preocupaciones dentro de la acción político-sindical son: la igualdad y no discriminación en el empleo, la erradicación de los contratos que perpetúan la precariedad de los trabajadores

y la prevención de riesgos laborales.

En la reciente actualidad, con una economía desacelerada y un incremento del paro en sectores estratégicos, de nuevo oímos la cantinela que siempre afecta de forma negativa a los trabajadores y empleados públicos: reforma del mercado laboral que, finalmente, solo significa menor estabilidad en el empleo a través del abaratamiento del despido y, en el mejor de los casos, la congelación salarial.

La política de empleo, a nuestro modo de ver errática, que se ha ido materializando en las distintas reformas del mercado laboral, no ha redundado en la inversión y en la competitividad de las empresas, sino en la contención del gasto de las mismas en las subidas salariales, que están produciendo, también como consecuencia de la subida escandalosa de los precios desde la implantación del euro, una pérdida de poder adquisitivo.

Pero además, no se ha solucionado el gravísimo problema de la seguridad en el trabajo, tema en el que seguimos liderando, desgraciadamente, la siniestralidad laboral en el ámbito de la Unión Europea.

Por último, y no por ello menos importante, en este ámbito de las relaciones laborales, no podemos olvidar a las Administraciones Públicas que, paradójicamente, cuentan con los mayores índices de acoso moral en el trabajo. Una visión anticuada y absolutamente jerarquizada de la misma, está haciendo aflorar, cada vez más, situaciones verdaderamente perversas.

Muchos esperamos que la promesa del Gobierno de hacer unos Presupuestos Generales del Estado para 2005 con un "marcado carácter social", no suponga un simple aumento del gasto público sin contrapartidas de desarrollo y crecimiento. Es aquí donde todos los interlocutores sociales deben ser conscientes del bien común de la sociedad en su conjunto.

Todos tenemos responsabilidades que no podemos obviar, de las condiciones en que se desarrollan nuestros trabajos y que desde la participación debemos y podemos mejorar.

Desde aquí animamos a todos los Sectores y Secciones Sindicales de USIT-EP para que, junto al resto de trabajadores y empleados públicos, trabajemos en una sola línea: la defensa del empleo y unas condiciones laborales dignas para todos. Sin miedos.

A este empeño te invitamos a participar, en pie de igualdad, con todos los que ya constituimos USIT-EP.

Un fuerte abrazo,

Alfredo Sepúlveda Sánchez
SECRETARIO GENERAL USIT-EP



**Unión Sindical Independiente
de Trabajadores -
Empleados Públicos**

<http://www.usitep.com> • usitep@ya.com

año 1 • Nº 0 • octubre 2004

Dirección: Agustín Prieto Fortes

Edita: USIT- EP.

Redacción y administración: Apdo.
10128 • 28080 MADRID • Tel: 91 594 55 60 •
Fax: 91 593 80 77 • Móvil: 609 205 304

Consejo de Redacción: Roberto Lastra,
Elena Ortega, José Félix Izarra, Carolina
Matías, José Luis Bastos, Julio Ortega, Antonio
F. González, Ines Cayetano

Diseño y Maquetación: Luis Martín Leyva P.
ISSN: 1698-5338

Depósito Legal: M-43204-2004

Es una revista independiente y de opinión. Se
puede reproducir señalando la procedencia.

El cambio de gobierno en nuestro país ha generado bastante ilusión en sectores progresistas, esperanza en colectivos pacifistas y mucha expectación en toda la sociedad española.

Para quienes nos dedicamos profesionalmente a la educación pública, con tantos retos en el presente, se nos abre un futuro de esperanza e interrogantes.

Este país se juega mucho en la definición que se haga de su enseñanza. Padres, profesores y personal de los centros tenemos mucho que aportar y decir al respecto. Confiamos en un giro político que devuelva el protagonismo a los agentes educativos en línea con lo que acertadamente defiende el art. 27 de la Constitución.

Es evidente que el buen hacer de los muchos profesionales de la educación no depende ni debe depender de los cambios políticos, pero es indudable que la política educativa, al servicio de la sociedad, debe convertirse en un aliado de padres y profesionales y no en un obstáculo para los mismos.

El Partido Socialista anuncia cambios importantes en la política nacional y en concreto en la educación. El líder socialista ha prometido un cambio de talante en la forma de gobernar. Los ciudadanos, y en concreto los profesionales de la educación, esperamos que así sea. ¡Necesitamos creer que así va a ser!. La política educativa del gobierno anterior se ha caracterizado por la desconfianza en los agentes educativos. La Ley Orgánica vigente (LOCE) ha reducido nuestro poder de decisión y el de los padres, apostando claramente por un modelo de educación controlado y dirigido por la Administración, con directores nombrados prácticamente a dedo.

Frente al modelo de educación democrático, que apuesta por la cultura del diálogo, por la participación de padres, alumnos y profesionales de la educación (docentes y no docentes), se cierne como una amenaza un modelo de corte empresarial, basado en la eficiencia inmediata, en criterios de rentabilidad económica (regateando recursos) y en la libre competencia. Desde USIT-EP urgimos al gobierno a que haga una apuesta decidida por una educación democrática y de calidad, en la que no se escatimen recursos para afrontar los grandes retos que tenemos planteados: inmigración, atención a la diversidad, modernización del sistema educativo, mejora de niveles de rendimiento de los alumnos, participación de sectores implicados, dignificación de la profesión docente, etc.

USIT-EP propone:

- Modificar la LOCE en lo que se refiere a la gestión, control y gobierno de los centros, recuperando para el consejo escolar de los centros las competencias dadas por la LODE y LOPEG.
- Potenciar las tutorías e incentivar a tutores (reducción horas lectivas,...) elemento fundamental en los centros para favorecer una formación integral de los alumnos.
- Crear Departamentos de Orientación en Primaria, como



órgano idóneo para apoyar la función docente, detectar dificultades de aprendizaje y favorecer la colaboración entre profesores y padres en edades en que la prevención es más eficaz.

- Promover la participación de los padres, en las funciones que le son propias, en los centros públicos en un contexto de colaboración necesaria, así como la creación y apoyo a asociaciones de padres y madres y de alumnos.
- Mantener en Secundaria los Programas de Diversificación.
- Incrementar de manera significativa el número de profesionales de la enseñanza dedicados a garantizar refuerzos, desdobles, apoyos y compensación educativa.
- Ofrecer unos Programas de Iniciación Profesional que den respuesta al elevado fracaso escolar, ofertando plazas y recursos suficientes para un perfil de alumnado que difícilmente se integra en un tipo de educación de corte académico.
- Retirar de la LOCE la creación del Cuerpo de Catedráticos, promoviendo incentivar el servicio (tutorías, realización de proyectos educativos, realización de actividades extraescolares y complementarias), y no el afán de poder.
- Reforzar con personal no docente para cubrir funciones de control de disciplina, sobre todo en centros con población marginal.
- Promover la estabilidad de los interinos y favorecer su acceso a la Función Pública en igualdad de condiciones en todo el territorio, reconociendo el hecho de que en educación la experiencia es un elemento esencial para asegurar la competencia del profesorado.
- Regularizar la situación laboral del profesorado de Religión, garantizando su estabilidad y asegurando que el acceso a estos puestos se realice según criterios de mérito y capacidad y no unilateralmente por decisión de los obispos.
- Promover la estabilidad del personal de administración y servicios.
- Desarrollar la ley de prevención de riesgos laborales.

Profesorado de Religión

SE FIRMA EL ACUERDO SOBRE CONDICIONES LABORALES, PRESTACIONES SOCIALES Y RÉGIMEN DE LICENCIAS Y PERMISOS PARA EL PROFESORADO DE RELIGIÓN Y MORAL CATÓLICA Y OTRO PERSONAL DOCENTE NO SUJETO A CONVENIO COLECTIVO NI A ACUERDO SECTORIAL DOCENTE DE LA COMUNIDAD DE MADRID

Desde USIT-EP nos felicitamos por el nuevo logro conseguido para los Docentes de Religión de cualquier confesión con Acuerdos con el Estado y para los Asesores Lingüísticos contratados según el Convenio con el British Council.

La aspiración de USIT-EP para este colectivo es que sea incluido plenamente en el Convenio Colectivo para el Personal Laboral del que forma parte y del que se les ha excluido por las partes firmantes. Entre tanto, veníamos trabajando en el presente acuerdo, como ya anunciamos en su día, y a pesar de los desmentidos de otros, pensando siempre en la homologación plena que no todos parecen desear.

Este Acuerdo, similar al que tienen los Funcionarios Docentes Interinos del Acuerdo Sectorial Docente de la Comunidad de Madrid, es sólo el suelo para iniciar nuevas reivindicaciones que nos sitúen como trabajadores de pleno derecho.

Estamos satisfechos también porque el mismo ha sido firmado por todas las Organizaciones Sindicales presentes en el Comité de Empresa de Centros de menos de 50 trabajadores de la Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid.

Queda claro que el régimen disciplinario y la organización del trabajo son competencia de la Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid, según las disposiciones legales vigentes. Aunque mucho nos tememos que, a pesar del consenso de las Organizaciones Sindicales, este acuerdo ha tenido que pasar por el "filtro" de la Jerarquía Católica; pero en cualquier caso, deseamos que en su aplicación no haya injerencias indeseadas e ilegítimas en las competencias de los representantes de los trabajadores.

Pero desgraciadamente, se ha iniciado un nuevo curso persistiendo los mismos problemas que otros años. Los docentes de religión y moral católica en los Centros Públicos, a pesar de la firma del Acuerdo mencionado, siguen ninguneados sistemáticamente.

MEC y Religión

Parece que, para algunos, la religión es el gran problema de nuestro sistema educativo.

Se pretende una enseñanza de la religión no confesional, para todos los estudiantes, en el currículum común, esto es, ampliando los planes de estudio de Filosofía e Historia, que terminan siendo un cajón de sastre.



Por otro lado, la religión confesional, no sería computable a efectos académicos, y se incorporaría un nuevo ámbito de valores en una nueva área de *Educación para la Ciudadanía*, que no sería alternativa a la religión, pero tampoco sabemos si será una asignatura o una materia transversal.

Lo más sangrante es que en ningún caso se ha debatido sobre la situación en la que quedarán más de 14.000 docentes de Religión y Moral Católica y de otras confesiones con Acuerdo con el Estado. No importan las personas, siempre que triunfe cualquier ideología, de uno u otro bando.

Si se relega la religión confesional a simple apéndice dentro de los Centros Públicos, ya que no puede ser excluida en virtud de los Acuerdos, del sistema educativo, el Ministerio de Educación y Ciencia será responsable de una fuerte confrontación.

Exigimos una mayor claridad de los postulados que encierran las declaraciones de intenciones del MEC, así como una respuesta a la situación laboral a la que se ven abocados miles de trabajadores de esta disciplina. No podemos permitir que se amorticen puestos de trabajo por la inanición que permiten los contratos de duración determinada o unos planes de estudio precipitados.

No es suficiente con la promesa de que la contratación y las condiciones de trabajo de los profesores de religión sean conformes a los derechos fundamentales y al Estatuto de los Trabajadores. Es necesario que el Partido Socialista que en la oposición defendió la *estabilidad* de estos docentes, no haya olvidado sus compromisos.

Auxiliares de Control

Una de las razones que provocan tensión en la relación con las directivas de los centros es la asunción de competencias que corresponden a los docentes.

No sólo nos han aumentado las funciones con la fusión de las categorías de auxiliar de control e información, sino que somos utilizados como comodines de la administración.

Nuestras funciones están claramente tasadas en nuestro convenio de referencia: convenio colectivo para el personal laboral de la comunidad de Madrid.

EDUCACIÓN

Por lo que insistimos en una verdadera actualización de las plantillas a través de una oferta pública de empleo con relación de puestos de trabajos fijos, que no sólo se vincule con las bajas producidas por jubilaciones, bajas y excedencias, sino a la realidad de los centros, así como una mayor dotación de recursos humanos a los centros en función de las múltiples tareas encomendadas.

Los firmantes del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Comunidad de Madrid, han permitido que tengamos una acumulación de las funciones de auxiliar de control e información para los años 2002/3, donde evidentemente esta ampliación de funciones no ha ido acompañada por una mejora de nuestras condiciones de trabajo ni de nuestras retribuciones. Exigimos que, en el nuevo Convenio que se está negociando se revise nuestro encuadramiento y nuestro nivel retributivo.

Deben minimizarse los contratos de duración determinada de la oferta pública de empleo para los casos excepcionales, así como convocar todas las plazas, sin reserva alguna, en los concursos de traslados. Del mismo modo nos parece urgente un proceso selectivo de consolidación de empleo temporal a fijo de las distintas categorías profesionales.

Lo contrario supone una clara discriminación con relación a otras Consejerías, de nuestros puestos de trabajo en los centros de enseñanza de la Consejería de Educación, atendiendo a las funciones efectivamente desempeñadas.

Educadores

Contamos con una Ley Orgánica de Calidad de la Educación y con un Convenio Colectivo que precariza las condiciones laborales de los trabajadores, especialmente en los centros docentes.

Los educadores somos piezas fundamentales en el engranaje educativo y reivindicamos:

- Participación, integración y defensa de la identidad real en el proyecto educativo de los centros.
- Potenciar, dado su actual carácter residual, las funciones educativas.
- Jornadas laborales educativas, trasladando las funciones asistenciales a contratados específicos.
- Mejoras retributivas que permitan mantener y mejorar el poder adquisitivo perdido en los últimos años.
- Oferta de empleo público fijo y promoción profesional en personal de centros, con ampliación de plantillas.
- Reducción de la interinidad a un 5% de la plantilla real.
- Potenciar los centros públicos como motores de nuestra sociedad plural.
- Reducción de los conciertos educativos a lo estrictamente necesario.
- Fomento de la formación para la prevención de riesgos laborales, implantando un entorno adecuadamente ergonómico por las peculiaridades de su cometido educativo.

Las soluciones dependen de ti.

SANIDAD



La Sanidad, uno de los pilares fundamentales del Estado Social continúa agrietándose por el lado del sector público.

La presidenta de la Comunidad Esperanza Aguirre, ha anunciado que este año se incorporarán a la Sanidad Madrileña 201 médicos de familia y pediatras y 149 enfermeras. Aguirre subrayó que estas cifras suponen “prácticamente duplicar la media de los dos años anteriores”. La presidenta recordó que “un tercio del presupuesto total de la Comunidad de Madrid se destina a la Sanidad”, porque, según detalló, “es el servicio más importante encomendado al Gobierno Regional”.

Pero estas palabras no se corresponden con la realidad de nuestro sistema sanitario. Existe una gravísima situación de desestructuración en el servicio público y en las relaciones laborales de los empleados públicos de este sector.

Las listas de espera, en muchos casos maquilladas, son un lastre insoportable para los ciudadanos que pretendemos un servicio público de mayor calidad. Se debe incidir mucho más en informes y propuestas tendentes a la consolidación del servicio público, a su modernización y mejora.

El Sistema Nacional de Salud es un modelo organizativo especial, que sólo existe en el ámbito de los servicios sanitarios públicos, que crea y configura la Ley General de Sanidad como medio de adaptación de tales servicios a la organización política y territorial española, y que se concibe como el conjunto de los diferentes servicios de salud con un funcionamiento armónico y coordinado.

Los profesionales sanitarios y demás colectivos de personal que prestan sus servicios en los centros e instituciones sanitarias de la Seguridad Social han tenido históricamente en España una regulación específica. Esa regulación propia se ha identificado con la expresión “personal estatutario” que deriva directamente de la denominación de los tres estatutos de personal —el estatuto de personal médico, el estatuto de personal sanitario no facultativo y el estatuto de personal no sanitario— de tales centros e instituciones.

ESPECTÁCULOS PÚBLICOS

La relación laboral de los trabajadores/as de Espectáculos Públicos, están definidas por el Estatuto de los Trabajadores como relaciones laborales de carácter especial, siendo reguladas por el Real Decreto 1435/1985 de 1 de agosto, que recoge expresamente: “se opta por una regulación no exhaustiva del contenido de la relación laboral”, dejando la concreción del contenido de dicha relación a la normativa convencional. En el caso de la Comunidad de Madrid está regulada por el Convenio de Profesionales de Danza, Circo, Variedades y Folklore, publicado el 2 agosto de 2004.

Esta tipificación de relación laboral especial, así como la escasa legislación laboral existente que la regula, supone que en la mayoría de los casos, dichos trabajos se caractericen por una gran precariedad, derivada entre otras causas, por el excesivo uso -e incluso abuso- de la utilización de contratos laborales de duración deter-

minada, concretamente el de obra o servicio, debido a la “facilidad” con la que los empresarios dedicados a este sector pueden justificar la causa temporal para la realización de dichos contratos, por ejemplo, la duración de la función en cartel, lo que dure un programa de televisión, etc., llegando incluso a no realizar los contratos de sus trabajadores por dicho tiempo, sino que van aún más lejos contratándolos por un tiempo inferior (en la mayoría de los casos la duración del contrato no sobrepasa el mes, o lo que es peor, no se lleva a cabo ninguna contratación).

Aún más sangrante es la práctica generalizada de no formalizar el contrato o realizarlo con calificaciones de la categoría profesional distinta del trabajo que se va a realizar, así como el impago de la seguridad social o disfrazar los despidos improcedentes como finalizaciones de contrato, lo que conduce a que dichos trabajadores padezcan una inestabilidad laboral constante.

En general, la situación actual en este sector, es el incumplimiento en muchos de los casos de los derechos mínimos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores así como los que aparecen en los convenios colectivos que son de aplicación: pluses de transporte, dietas, ensayos remunerados, descansos y permisos retribuidos, horas extraordinarias, el impago de las bajas en los casos de accidentes de trabajo o de enfermedades comunes, antigüedad etc...

En esta dirección, desde el Sector de Espectáculos Públicos de USIT-EP, tratamos de buscar mayor estabilidad y seguridad en la vida laboral de estos trabajadores a través de la reducción de la alta temporalidad en los contratos que se formalizan intentando que dichos contratos sean susceptibles de un mayor control. Llevar a cabo la aplicación de las medidas legales de prevención de riesgos laborales con el fin de garantizar la seguridad y la salud de dichos trabajadores que por la especialidad de los trabajos realizados sufren habitualmente trastornos músculo-esqueléticos que incluyen gran cantidad de alteraciones en los músculos que derivan en bajas laborales no remuneradas de largo tiempo en el mejor de los casos y, en el peor, en lesiones que se convierten en crónicas e incluso impiden la posterior incorporación al trabajo habitualmente realizado, situando al trabajador en una situación de incapacidad permanente.

Debatir y encontrar la medidas necesarias para conjugar la conciliación de la vida laboral y familiar, sobre todo en aquellas trabajadoras/es en profesiones con mayores dificultades.

En definitiva, el objetivo principal de USIT-EP es mejorar las relaciones laborales en general y en particular las condiciones laborales de los trabajadores de este ámbito a través de la negociación colectiva, de la protección y garantía de los derechos laborales reconocidos en las leyes y convenios colectivos, así como de acciones dirigidas a que dichos derechos se cumplan efectivamente, utilizando, en su caso, las medidas legales oportunas.

SANIDAD

Si bien es cierto que el Acuerdo Marco tiene carácter subsidiario, se debe proceder con urgencia a unificar criterios sobre la regulación del personal laboral, funcionario y estatutario, que impida situaciones de discriminación.

Esta regulación, a nuestro entender, sólo es posible si se parte destacando la necesidad de incrementar la motivación de los profesionales y su compromiso con la gestión, el establecimiento de un adecuado sistema de incentivos, la desburocratización y flexibilización de las relaciones profesionales, la promoción profesional, la personalización de las condiciones de trabajo, especialmente en lo relativo a retribuciones y niveles de dedicación o la adecuación de las dotaciones de personal a las necesidades efectivas de los centros sanitarios. La insuficiencia de personal, especialmente en los turnos nocturnos no rotativos, desmoraliza y estresa de manera intensa a estos profesionales. Los costes derivados de la gestión pública en la sanidad, no pueden contabilizarse en términos mercantilistas, y de por sí serán deficitarios, debiendo buscarse medios de financiación modernos y satisfactorios.

La Sanidad no puede estar sostenida por criterios partidistas, sino con un gran pacto social que tenga en cuenta las distintas sensibilidades, pero sobre todo el bien común de la ciudadanía.

La Salud Laboral en este sector, tan descuidada por la administración, propicia uno de los niveles más altos de absentismo laboral en las Administraciones Públicas, que debe abordarse desde la motivación, las retribuciones, el reconocimiento de “númerus clausus” de las funciones tasadas, el estudio de la carga de trabajo, etc.



ASESORÍA JURÍDICA

La Asesoría Jurídica de USIT-EP, irá comentando y/o respondiendo las cuestiones jurídicas de actualidad, a fin de que esta información sea un elemento fundamental en las relaciones laborales, con especial interés en aquellas que versen sobre vulneración de derechos fundamentales en el ámbito laboral, las relaciones laborales de duración determinada y las de carácter especial. No obstante, cualquier afiliado puede dirigir la consulta que estime conveniente.

SALUD LABORAL

Durante el año 2003 se registraron en la Comunidad de Madrid un total de 146.700 accidentes de trabajo con baja, de los cuales el 89,98 % fueron durante la jornada laboral y el 10,02 % in itinere, es decir, al ir o volver del trabajo. Respecto a su gravedad, exceptuando los in itinere, el 98,92 % del total fueron leves, el 0,99 % graves y el 0,09 % mortales .

Hay que señalar que la gravedad es menor en los accidentes ocurridos durante la jornada laboral que en los accidentes in itinere; en estos accidentes los porcentajes señalados anteriormente pasan a ser de un 2,33 % en el caso de los in itinere graves y de un 0,39 % en el caso de los accidentes in itinere mortales.

Los accidentes laborales se han convertido en un grave problema por su magnitud humana, social y económica. Es por ello que dentro del marco jurídico que establece la Constitución Española de 1978, la Directiva Marco 89/391/CE y las Directivas específicas dictadas en su desarrollo, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales cuyo objeto es la determinación de un cuerpo básico de garantías y responsabilidades para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de

los trabajadores, así como del Real Decreto 934/1995, de 9 de junio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Madrid, en materia de Gabinetes Técnicos Provinciales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el Gobierno de la Comunidad de Madrid, pretende definir un marco estratégico relativo a la seguridad y salud en el trabajo para el periodo correspondiente a la VII Legislatura (2004-2007), en el cual se propongan acciones concretas a los efectos de mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores de la Comunidad de Madrid.

Este PLAN DIRECTOR EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID 2004-2007, tiene como objetivos:

- 1.1.- Combatir activamente la siniestralidad, especialmente en los sectores determinados como prioritarios en este Plan Director.
- 1.2.- Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.
- 1.3.- Prevenir los riesgos psicosociales.
- 1.4.- Reforzar la prevención de las enfermedades profesionales que se consideren prioritarias.
- 1.5.- Analizar la evolución del mercado de trabajo y las nuevas formas de empleo y su incidencia en la prevención.
- 1.6.- Prestar especial consideración a la pequeña y mediana empresa, la microempresa y los trabajadores autónomos.
- 1.7.- Prestar especial atención a colectivos de especial riesgo: mujeres, jóvenes, inmigrantes y colectivos especialmente sensibles.
- 1.8.- Vigilar los riesgos emergentes.
- 1.9.- Reforzar la función de asesoramiento, organización y control del cumplimiento normativo de manera coordinada entre los Técnicos Autonómicos y la Inspección de

RELACIONES LABORALES

Trabajo, de acuerdo con las nuevas funciones encomendadas en la Ley 54/2003 y el Plan de Actuación con la Inspección de Trabajo en cuanto a la habilitación de técnicos.

- 2.1.- Sensibilización y formación en materia preventiva de todo tipo de empresas, en particular las pequeñas y las medianas, las microempresas y los trabajadores autónomos.
- 2.2.- Asesoramiento específico y comprensible, sobre todo en tareas de evaluación, planificación y documentación.
- 2.3.- Fomento de la integración de la prevención en los sistemas de gestión de la empresa.
- 2.4.- Asesoramiento y control de los Servicios de Prevención Propios y de los Servicios de Prevención Ajenos.
- 2.5.- Promoción de la constitución de Servicios de Prevención Mancomunados con empresas, asociaciones empresariales y entidades dependientes de las Corporaciones Locales.
- 2.6.- Creación del Observatorio en Prevención de Riesgos Laborales.
- 2.7.- Publicación de guías de aplicación de la normativa vigente.
 - 3.1.- Participación de los Agentes Sociales en el diseño, la gestión, la ejecución y el control de las políticas preventivas.
 - 3.2.- Introducción de las políticas de prevención en la estrategia de las empresas como parte de su cultura y de su plan de calidad.
 - 3.3.- Participación de los Ayuntamientos en el ámbito de la prevención.
 - 3.4.- Participación de otras instituciones con competencias en prevención de riesgos laborales.

8

CONSULTAS

Soy personal laboral fijo de la Comunidad de Madrid. ¿Tengo que jubilarme obligatoriamente a los 65 años?

El vigente Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Comunidad de Madrid, para 2001, 2002 y 2003, dice:

«Art. 50. Fomento del empleo-jubilación.

50.1. Dentro de la política de promoción del empleo, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años, comprometiéndose la Comunidad...».

Derogada la disposición adicional 10.^a del Estatuto de los Trabajadores por la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, que estimulaba la adopción de medidas para lograr la jubilación forzosa de los trabajadores de mayor edad y su retirada del mercado de trabajo, es de aplicación para los Convenios Colectivos que entren en vigor tras dicha derogación, lo dispuesto en el artículo 4.2.) y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que con lógica proyección de futuro, impide que las partes negociadoras de los Convenios puedan estipular en adelante cláusulas de jubilación forzosa, pero no alcanza a los pactos contenidos en los Convenios que estaban vigentes en la fecha en que se deroga dicha Adicional.

Esto supone que, en el nuevo Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Comunidad de Madrid, no puede estipularse cláusula alguna de jubilación forzosa.

Así lo afirma la Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de marzo de 2004, Recurso Num.: 008/2319/2003.

HOJA DE AFILIACIÓN

Nombre: _____ Apellidos: _____
N.I.F. _____ Domicilio: _____
Población: _____ C.P. _____ Teléfono: _____
E-mail: _____

La cuota para el año 2004 es de 7 € 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