

Zona Sindical

USIT e.p.

www.usitep.es o usitep@usitep.es

«La verdad la corrompe tanto el silencio como la mentira» Cicerón

Educación-Religión:

Dificultades para un Convenio Colectivo



Contact Center:
ahora es su turno



El empresario
o el Billar francés



Desatención en la
asistencia sanitaria

REVISTA DE LA UNIÓN SINDICAL INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES - EMPLEADOS PÚBLICOS
Año 6 • N° 17 • enero - febrero - marzo 2009

CURSOS presenciales y gratuitos ofertados por USIT-EP y reconocidos por la Consejería de Educación • Año 2009

Con la nueva regulación de la Formación Permanente del Profesorado por la ORDEN 2883/2008, de 6 de junio (BOCM, 24 junio), la participación en los cursos se ajustará al sistema ECTS (European Credit Transfer System, Sistema europeo de transferencia y acumulación de créditos), por lo que un crédito de formación permanente precisará un mínimo de veinticinco horas de trabajo, en las que se incluye formación teórica, actividades prácticas, evaluaciones y trabajo personal (art. 5).

MANIFESTACIONES MUSICALES A LO LARGO DEL CICLO LITÚRGICO CATÓLICO

Nivel al que se dirige: Secundaria.
Duración en horas: 20 horas Teóricas + 30 horas Complementarias

(Actividades prácticas + Trabajo personal + Evaluación) = 50 HORAS = 2 Créditos ECTS.

Sesiones: 7 sesiones: 4, 6, 11, 13, 18, 20 y 25 de mayo de 2009.

Horarios: Los lunes y los miércoles, de 17:00 a 20:00 horas.

Fecha evaluación: 25 de mayo de 2009.

Tutor: D^a Montserrat Sánchez Siscart.

COMPETENCIAS BÁSICAS PARA LA ESO

Nivel al que se dirige: Secundaria
Duración en horas: 21 horas Teóricas + 29 horas Complementarias (Actividades prácticas + Trabajo personal + Evaluación) = 50 HORAS = 2 Créditos ECTS.

Lugar: IES Tetuán de las Victorias. Calle Vía Límite, nº 14 - 28029 Madrid

Sesiones: 7 sesiones, de 3 horas cada una: 5, 6, 7, 13, 14, 19 y 20 de octubre de 2009.

Horario: Los lunes, martes y miércoles, de 3 horas cada una, de 17:00 a 20:00 horas.

Fecha evaluación: 20 de octubre de 2009

Tutor: D^a Guadalupe Moro García.

LA ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD EDUCATIVA DESDE LA GRAFOLOGÍA

Nivel al que se dirige: Secundaria.
Duración en horas: 26 horas Teóricas + 24 horas Complementarias (Actividades prácticas + Trabajo personal + Evaluación) = 50 HORAS = 2 Créditos ECTS.

Lugar: IES JUAN DE LA CIERVA. C/ La Caoba nº 1. Madrid 28005.

Sesiones: 8 sesiones, de 3 horas y 15 minutos cada una: 1, 6, 8, 13, 15, 20, 22 y 27 de octubre de 2009.

Horario: De 17:00 a 20:15 horas.

Fecha evaluación: 27 de octubre de 2009

Tutor: D. Epifanio Quirós Tejado

INICIACIÓN A LA ELABORACIÓN DE EJERCICIOS MULTIMEDIA CON «HOT POTATOES»

(Reconocido para la obtención del complemento formación permanente – sexenios 02) (Artículo 6 y D.A.1º de Orden 2883/2008, 6 junio)

Nivel al que se dirige: Secundaria
Duración en horas: 20 horas Teóricas + 30 horas Complementarias (Actividades prácticas + Trabajo personal + Evaluación) = 50 HORAS = 2 Créditos ECTS.

Lugar: IES Blas de Otero, C/ Maqueda 130. 28024 Madrid

Sesiones: 7 sesiones: 3, 5, 10, 12, 17, 19 y 24 de noviembre de 2009.

Horario: Martes y jueves de 16:30 h. a 19:30 horas.

Fecha evaluación: 24 de noviembre de 2009.

Tutor: D. Agustín Prieto Fortes.

DISEÑO DE PRESENTACIONES EN POWERPOINT APLICADAS AL AULA

(Reconocido para la obtención del complemento formación permanente – sexenios 03) (Artículo 6 y D.A.1º de Orden 2883/2008, 6 junio)

Nivel al que se dirige: Secundaria
Duración en horas lectivas: 24 horas Teóricas + 26 horas Complementarias (Actividades prácticas + Trabajo personal + Evaluación) = 50 HORAS = 2 Créditos ECTS.

Lugar: IES Blas de Otero, C/ Maqueda 130. 28024 Madrid

Sesiones: 8 sesiones: 14, 15, 21, 22, 28, 29 de octubre, 4, y 5, de noviembre de 2009.

Horario: Los miércoles y jueves, de 16:30 a 19:30 horas.

Fecha evaluación: el 5 de noviembre de 2009.

Tutor: D. José Félix Izarra Ruiz.



UNIÓN SINDICAL INDEPENDIENTE
DE TRABAJADORES -
EMPLEADOS PÚBLICOS
<http://www.usitep.es>
usitep@usitep.es

Año 6 • N° 17
enero - febrero - marzo 2009

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:
graphicdesign@eresmas.net

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.

CONTACT CENTER: ahora es su turno

Una nueva realidad se ha hecho presente con unos trabajadores hasta ahora olvidados, de nivel cualificado y que prestan sus servicios en

el colectivo de telemarketing, lo que actualmente se conoce como "Contact Center", cuyas empresas tienen como objetivo contactar o ser contactados con terceros ya fuera por vía telefónica, por medios telemáticos, por aplicación de tecnología digital o por cualquier otro medio electrónico, para la prestación, entre otros, de los siguientes servicios que se enumeran a título enunciativo: contactos con terceros en entornos multimedia; servicios de soporte técnico a terceros; gestión de cobros y pagos; gestión mecanizada de procesos administrativos; información, promoción, difusión y venta de todo tipo de productos o servicios; realización o emisión de entrevistas personalizadas; recepción y clasificación de llamadas; etc.; trabajando indirectamente para grandes multinacionales: VODAFONE, BSCH, como gestores telefónicos.

Son trabajadores de hasta 10 años de antigüedad en la empresa, que al entrar firmaron un contrato con unas condiciones determinadas por encima del Convenio de aplicación, en unos momentos que **"ni siquiera alcanzamos a saber si en aquel momento había convenio o estaba en pañales"**.

En su momento se les consideraba trabajadores especializados y directamente controlados por Vodafone. Con el paso de los años y con la aparición del Convenio de Telemarketing, ahora Contact Center, estas condiciones han ido en deterioro amparándose en dicho Convenio que siempre ha ido evolucionando a la baja. Se ha llegado al límite con el cambio total de las con-

diciones de trabajo, jornada de trabajo irregular, reducción de días de descanso, de sueldo, sin horario fijo, además de contar con unas condiciones de

seguridad e higiene en el trabajo deplorables. Se han sentido olvidados por sus representantes en el Comité de Empresa, sobre todo por los sindicatos mayoritarios **"que lo basan todo en el convenio"**, buscando alternativas que apuesten, en la medida de lo posible, por sus derechos consolidados durante tantos años.

La situación es muy compleja ya que la empresa quiere abaratar costes perjudicando al trabajador para seguir manteniendo los

mismos beneficios, con actitud autoritaria y con la permisividad del Comité de Empresa, siendo la única solución la de que el trabajador exija sus derechos apoyándose en algún sindicato que respalde sus acciones para hacerse fuerte ante esta situación.

Las terceras empresas que contratan los servicios, VODAFONE, BSCH, etc., quieren sacar el máximo beneficio en sus balances a cambio de perjudicar las condiciones de los trabajadores. Los sindicatos mayoritarios no parecen contar con elementos de defensa adecuados para estos trabajadores, y sus derechos están siendo perjudicados año tras año.

Si no se hace nada para evitarlo muchos de los trabajadores estarán en el desempleo dentro de poco, engrosando las largas listas de las llamadas causas objetivas, y percibiendo de indemnización menos de la mitad de lo que les correspondería en rigor.

Pero para muchos, la vida sigue igual. ■

Los sindicatos mayoritarios no parecen contar con elementos de defensa para estos trabajadores



Las empresas quieren sacar el máximo beneficio a cambio de perjudicar las condiciones de los trabajadores

Dificultades para un

De conformidad con nuestra habitual práctica informativa sobre nuestras gestiones y asuntos concernientes al **colectivo de profesores de religión** de la Comunidad de Madrid, queremos incidir en la información sobre la apertura de una mesa de negociación para la firma de un Convenio Colectivo para estos trabajadores.

Ante la prolongada pasividad de la Administración, claramente decantada hacia postulados neoliberales y mercantilistas, que redundan en un permanente olvido y desprecio por este colectivo, una vez más tuvimos que instar a la misma para renovar el Acuerdo sobre condiciones laborales, licencias y permisos que firmamos en 2004, con vigencia prorrogable hasta 2007, y que nos posibilita actualmente acceder a las ayudas al transporte, por cuidado de hijos o para la formación en distintas redes, públicas y privadas.

Y fue finalmente a últimos de enero, después de una demanda interpuesta por **USIT-EP** por vulneración del derecho fundamental a la negociación colectiva, cuando la Consejería de Educación nos citó para iniciar las conversaciones, después de más de un año sin hacerlo.

Obligada ahora por la ley, la Administración nos presenta una propuesta de Convenio que no mejora en absoluto el Acuerdo prorrogado y anteriormente citado. Es una pro-

puesta cicatera y a la baja, que para nada denota la buena fe que se presupone en todo proceso negociador.

La propuesta de la administración incluye:

Régimen de provisión: En los mismos términos que la resolución anterior.

Jornada de trabajo: La jornada de trabajo del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio será la del personal funcionario docente que imparta las mismas enseñanzas en los centros en los que presten servicios.

Licencias, vacaciones y permisos: En los mismos términos que los funcionarios interinos docentes, muy próxima a la del Acuerdo prorrogado de 2004-2007.

Condiciones económicas: El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirá las retribuciones que correspondan en el respectivo nivel educativo a los profesores interinos: Igual a la Disposición Adicional Tercera de la LOE.

Acción social: En los mismos términos que la del Acuerdo prorrogado de 2004-2007.

- Ayudas al estudio
- Ayudas por cuidado de hijos
- Ayudas por desplazamiento

Ayudas a la formación, fuera de la red propia y para cursar estudios de enseñanzas de



Este reconocimiento no puede basarse en una abstracción, debe partir del esfuerzo por asegurar nuestra estabilidad en el empleo

Ante la pasividad de la Administración, tuvimos de nuevo que instar para renovar el Acuerdo sobre condiciones laborales, licencias y permisos

Convenio Colectivo

régimen especial y para la matriculación en centros públicos de enseñanza no universitaria y universitaria: En los mismos términos que la del Acuerdo prorrogado.

De los órganos de representación unitaria y sindical: Única novedad no contenida en el Acuerdo prorrogado de 2004-2007, aplicándose hasta ahora y por analogía, lo contenido en el Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Comunidad de Madrid.

Algunas propuestas de USIT- EP

Estabilidad en el Empleo: Nuestra máxima prioridad y donde nuestras propuestas son más contundentes.

- Jornadas completas, siendo las parciales de elección voluntaria del docente.

Determinación pactada de la organización y de las condiciones de trabajo:

- Reconocimiento y apoyo al profesorado, etc.
- Jubilación ligada al fomento del empleo.
- Jubilación anticipada e incentivada.
- Estabilidad para mayores de 54 años.
- Excedencias forzosas y voluntarias con mejoras.
- Permutas.

Acción social que incluya, además de lo contenido en el Acuerdo de 2004-2007:

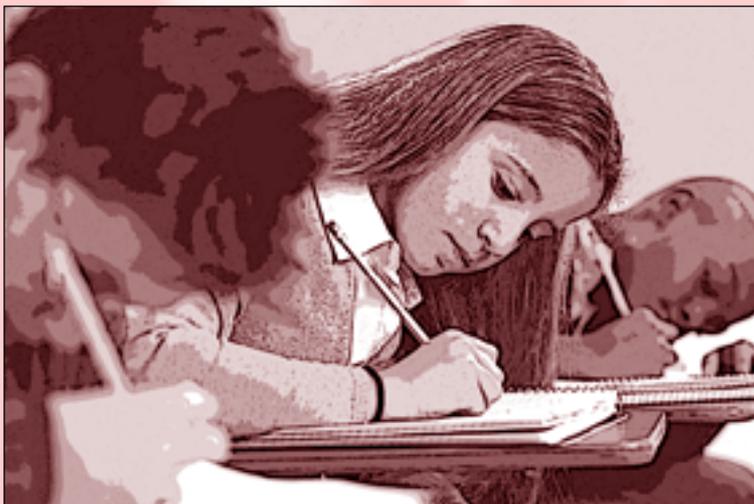
- Prestaciones sociales, ayudas por personas disminuidas a cargo, por ascendiente a cargo, préstamos y anticipos, etc.
- Licencias y Permisos ampliadas, como mínimo, a las que tienen nuestros compañeros funcionarios.

Desde USIT-EP estamos intentando, con todo rigor sindical y jurídico, que se amplíen las mejoras del Acuerdo

Es decir, desde **USIT-EP** estamos intentando, con todo rigor sindical y jurídico, que se amplíen las mejoras del **Acuerdo, del Estatuto de los Trabajadores y del Estatuto Básico del Empleado Público**, normas básicas y de referencia en cues-

tión de derechos, así como que el marco de nuestras relaciones laborales quede acoplado a nuestra realidad, esto es, la del pleno reconocimiento a nuestra labor como personal laboral docente en centros públicos.

Pero estos reconocimientos no pueden basarse



La jornada de trabajo del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio será la del personal funcionario docente

en una abstracción, sino que deben partir del esfuerzo por asegurar nuestra estabilidad en el empleo, con propuestas concretas en este ámbito. Esta es nuestra prioridad y en ello estamos desde **USIT-EP**. Pero mucho tendrá que mejorar la oferta de la Administración para que se

llegue a un acuerdo satisfactorio. ■

Desatención en la asistencia sanitaria

La falta de previsión e iniciativa del gobierno de la Comunidad de Madrid, causa un problema de desconcierto y desatención en la asistencia sanitaria de los empleados públicos acogidos a la UPAM.

La protección de la salud es un derecho constitucional, individual e indisponible.

Cuando entra en vigor la ley de Presupuestos Generales del Estado para el 2009, el Gobierno Regional debería tener una solución para los empleados públicos, pues era conocedor de la situación de prórroga en la que estaban las colaboradoras, así como el contenido del proyecto de presupuestos del Estado.

Es obligación de la Comunidad de Madrid la solución de los problemas y no el aprovechamiento político de las precariedades de los ciudadanos y trabajadores utilizando el dinero de las posibles soluciones en propaganda mezquina, ya que es patente la guerra de la Comunidad de Madrid con el gobierno central.

Se tenía que haber buscado soluciones para que el sistema sanitario, cuya saturación y listas de espera se vienen denunciando desde hace tiempo, no tuviera un incremento de trabajo con la incorporación de este colectivo, que lo que hace es agravar más la situación.

Buscar una gestión del proceso, ya que la emisión y envío de un día para otro de la tarjeta sanitaria no parece muy factible.

Para esto se tenían que haber buscado unos objetivos a cumplir como la dotación de medios huma-

nos y técnicos, así como un tránsito ordenado.

También se da la cuestión de los interinos eventuales (sobre todo en Educación); para ellos cualquier planteamiento que los vincule a la UPAM es negativo, ya que les obliga a sufrir continuamente con cada sustitución; pues eso supone una interrupción de cualquier tratamiento médico, como el cambio de medico general, es decir, lo que ahora ha pasado con todos los empleados fijos y que ha generado ríos de quejas, es lo habitual de este colectivo.

Lo que está claro es que esta desaparición de las "colaboradoras de prestaciones sanitarias" se conocía desde la negociación del último Convenio Colectivo. La Consejería de Sanidad lo ha utilizado de forma reiterada como elemento arrojadizo en las negociaciones durante todo este tiempo y las organizaciones sindicales lo han silenciado, acentuando la crisis de identidad que arrastran, por desgracia para todos.

Asimismo, se ve patente la falta de diálogo para abordar los efectos de dicha supresión y elaborar un plan de amparo de un derecho fundamental como es la Salud, ya que la Comunidad de Madrid tiene suficientes competencias para mantener un sistema complementario de asistencia sanitaria; lo que nos lleva a pensar que la negativa de la presidenta regional a negociar, e incluso a hablar

sobre esta propuesta, parece obedecer al intento de utilizar a los pacientes como rehenes en la confrontación con el gobierno de la nación. ■

La Comunidad de Madrid tiene suficientes competencias para mantener un sistema complementario de asistencia sanitaria



La protección de la salud es un derecho constitucional, individual e indisponible.

Juegos reunidos 2: El empresario o el Billar francés

Otra metáfora para hablar del ambivalente valor (desigualdad y necesidad) de los tres protagonistas (Empleador, trabajador, Estado) de las relaciones laborales es compararlo con el Billar francés. El propósito del juego es que el participante (el empresario) emplea un taco para impulsar su bola (la empresa) hacia ambas bolas restantes (trabajadores y Estado), hacer carambola.

La jurisprudencia ha precisado que la “característica definitoria del empresario, es que haga suyos los resultados del trabajo de otro” (STS 14 enero 1980).

Volviendo a nuestro juego, ¿cómo el empresario hace carambolas con el trabajador y el Estado?: Cuando el beneficio de la adquisición del resultado del trabajo del otro, después de cumplir sus obligaciones con el Estado y el trabajador es mayor que el gasto. Existen algunas carambolas “clásicas”: la potestad de dirección y control de la actividad laboral (art. 20 del ET), con lo que ello implica de programación, organización, mando, coordinación y control, o la potestad disciplinaria (art.58 ET).

En ese imposible equilibrio de las bolas (voluntad unilateral del empresario, imposición de la Ley y contrato individual y negociación colectiva del trabajador), a veces el empleador pierde. Esto ocurre cuando la bola del trabajador, por ejemplo, eleva el absentismo laboral; dispara la conflictividad laboral; aumenta la siniestralidad laboral; participa en sindicatos... o cuando la bola del Estado, en sus polifacéticas dimensiones (normativa, administrativa y judicial), por ejemplo, regula en exceso la relación laboral; grava con excesivos impuestos; retrasa, por atasco, las decisiones administrativas y las soluciones judiciales; consiente el clientelismo; tolera la corrupción...

Hubo un tiempo en el que la figura del empresario estuvo unida a la del capitalista productor, pero con el surgimiento del capitalismo financiero, se produ-

ce la separación de la propiedad y el control, y el empresario se transforma en un “agente organizador”, que corre con el riesgo, que es innovador y un líder para adaptar la empresa a su entorno competitivo ante el reto que representa la gestión del cambio imperante en la actualidad.

No podemos olvidar que emplear trabajadores no constituye un fin en si mismo, sino que se realiza para conseguir otro objetivo (beneficio, crecimiento, seguridad...). Y a veces, en el deseo de conseguirlo, se hacen trampas. Contra

el Estado: oponiéndose a las reformas legislativas; emigrando a otras zonas geográficas con menor presión legislativa y fiscal; resistiéndose al cumplimiento de la ley.

Contra los trabajadores, en el deseo de deslaborar las relaciones de trabajo; de fomentar contratos eventuales en cadena o despidos más baratos; favoreciendo el tráfico ilegal de mano de obra; creando sindicatos “amarillos”.

Contra los dos (Estado y trabajadores) en el desarrollo de una cancerígena economía sumergida y, aprovechando la crisis, para originar situaciones de insolvencia (impagos, falta de cotización a la SS, regulaciones de empleo...).

El mercado es la mesa de Billar en la que al final se decide qué empresa ha conseguido su objetivo. A veces se gana, muchos se mantienen y otras se

pierde. Para esos casos, como en la reciente película de Gracia Querejeta, Siete mesas de Billar francés, que nunca nos falte la voluntad de las dos mujeres protagonistas Angela (Maribel Verdú) y Charo (Blanca Portillo) que, ante la ruina emocional y económica que amenaza sus vidas, deciden emplear sus ahorros en

volver a poner en marcha el viejo local paterno con siete mesas de Billar francés y reorganizar el equipo de Billar.■

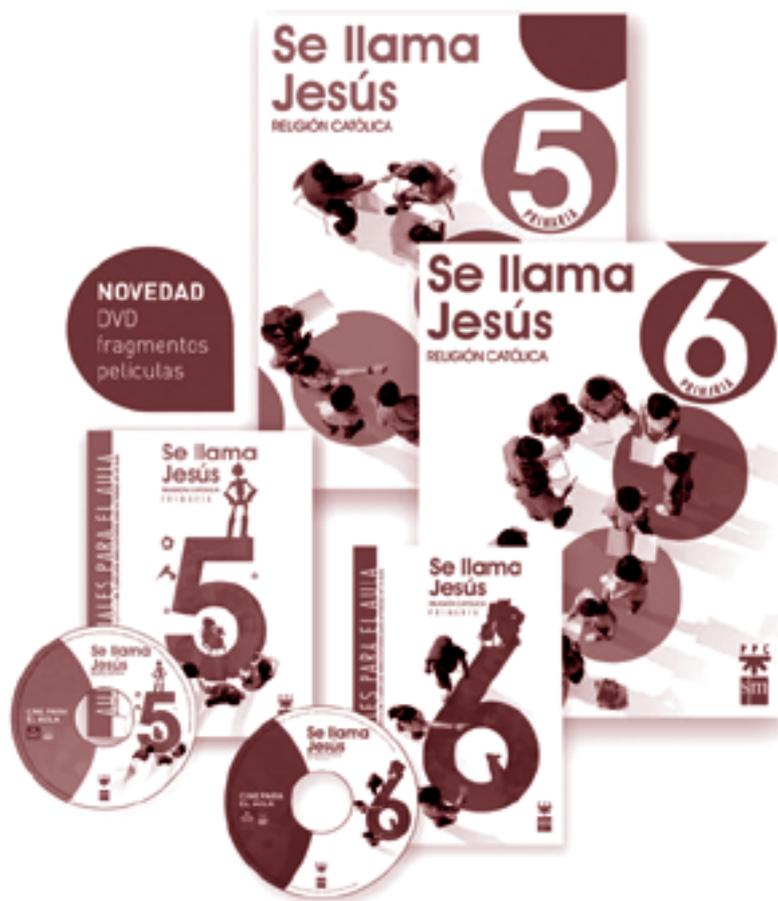


**Emplear
trabajadores
se realiza para
conseguir otro
objetivo**

NOVEDAD
2009

TEXTOS
DE
RELIGIÓN

3^{ER}
CICLO
DE
PRIMARIA



HOJA DE AFILIACIÓN

Nombre: _____ Apellidos: _____

N.I.F. _____ Domicilio: _____

Población: _____ C.P. _____ Teléfono: _____

E-mail: _____

La cuota para el año 2009 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 _____