

## MÁS de una ÑO

**U**n año después de nuestra primera revista, revisamos la actualidad sindical a la luz de los cuatro números anteriores.

La visión política reduccionista del empleo, de la que nos hacíamos eco en nuestro primer número se está haciendo realidad: propuesta gubernamental de reforma del mercado laboral para abaratar el despido con una importante merma en las indemnizaciones de 45 a 33 días y, en el ámbito de la función pública, un nuevo recorte del poder adquisitivo para 2006, con subidas salariales por debajo de la inflación.

En el ámbito de la función pública, asistimos a la contaminación en lo que debe ser servicios de calidad a los ciudadanos por criterios “mercantilistas” de las políticas liberales que llevan a mantener una alta tasa de temporalidad, subcontratar servicios,

rebajar la exigencias y las garantías de acceso y mantenimiento del empleo público.

Si hacíamos una crítica a la política educativa del anterior gobierno, con un modelo que causaba desconfianza en los agentes sociales, no podemos por menos que “acusar” al gobierno actual de no actuar con un modelo que apueste por la cultura del diálogo. Y qué decir de la cacicada para con los docentes de religión con la Disposición Adicional Segunda del Proyecto de Ley Orgánica de Educación, que plantea un cambio de empleador para los mismos en clara dejación de funciones y grave irresponsabilidad, y que han pretendido minimizar con la enmienda presentada por el Grupo Parlamentario Socialista, si bien no resuelve el problema.

También, y en la misma dirección que apuntábamos en números anteriores, debemos insistir en la falta de cultura prevencionista en los empresarios, sean estos del ámbito privado como del público, no invierten en futuro, apostando por un plus, un valor añadido a sus bienes y productos. Desgraciadamente esto provoca serios accidentes que pagan los trabajadores.

Deseamos seguir contando con vuestro apoyo, y seguir siendo vehículos de transmisión en la mejora de las condiciones laborales. Todo ello gracias al constante crecimiento que experimentamos en todos los colectivos y al trabajo de nuestros afiliados.

2



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

<http://www.usitep.com> • [usitep@ya.com](mailto:usitep@ya.com)

año 2 • Nº 4 • octubre, noviembre, diciembre 2005

**Edita:** USIT- EP.

**Dirección y administración:**

Apdo. 10128 • 28080 MADRID

Tel: 91 594 55 60 • Fax: 91 593 80 77

**Consejo de Redacción:** Agustín Prieto, Roberto Lastra, Elena Ortega, José Félix Izarra, Carolina Matías, José Luis Bastos, Julio Ortega, Antonio F. González, Inés Cayetano, Bernardino Lozano.

**Diseño y Maquetación:** LuisMartín Leyva P.

**Imprime:** R&C Técnicas Gráficas

**ISSN:** 1698-5338

**Depósito Legal:** M-43204-2004

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

**EN PREPARACIÓN**

**NUEVOS  
CURSOS de  
FORMACIÓN del  
PROFESORADO**

**PARA INICIOS DE 2006**

Próxima información en:

<http://www.usitep.com/pagina/documentos/formacion.htm>

## PIENSA en VERDE



**F**inalmente se ha impuesto la cordura y, a última hora del 28 de noviembre, en la Comisión de Educación del Congreso de los Diputados se ha aceptado unánimemente la enmienda presentada por el PNV en referencia a los docentes de religión. Éstos deberán regularse, si es aceptado por el Pleno en su momento, por el Estatuto de los Trabajadores, accediendo a los destinos mediante criterios de igualdad, mérito y capacidad. Aún no estando plenamente satisfechos por la ambigüedad de los términos, desde USIT-EP no podemos negar que se ha avanzado en el camino correcto:

*«Los profesores que impartan la enseñanza de las religiones deberán cumplir los requisitos de titulación establecidos para las distintas enseñanzas reguladas en la presente Ley, así como los establecidos en los acuerdos suscritos entre el Estado Español y las diferentes confesiones religiosas.»*

*Los profesores que, no perteneciendo a los cuerpos de funcionarios docentes, impartan la enseñanza de las religiones en los centros públicos lo harán en régimen de contratación laboral, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, con las respectivas Administraciones competentes. La regulación de su régimen laboral se hará con la participación de los representantes del profesorado. Se accederá al*

*destino mediante criterios objetivos de igualdad, mérito y capacidad. Estos profesores percibirán las retribuciones que correspondan en el respectivo nivel educativo a los profesores interinos.»*

*En todo caso, la propuesta para la docencia corresponderá a las entidades religiosas y se renovará automáticamente cada año. La determinación del contrato, a tiempo completo o a tiempo parcial según lo que requieran las necesidades de los centros, corresponderá a las Administraciones competentes. La remoción, en su caso, se ajustará a derecho».*

Pero lo curioso del caso es el trayecto que se ha recorrido para llegar a ello. Tal vez sea uno de los pocos momentos en los que todos los que teníamos algo que decir, por nuestra representatividad, lo hemos dicho y aportado nuestro esfuerzo y energías como organización. Ahora, con cierta desazón vemos a los “profesionales del marketing” utilizar a los medios para arrogarse unos el trabajo que, por una vez, es de todos.

En cualquier caso, cuando los profesores de religión tienen problemas, los problemas concretos del día a día, los cotidianos de jornadas, retribuciones, de información sobre las ayudas posibles o el acceso a los tribunales en defensa de sus intereses, siempre acuden a los mismos, siendo este nuestro marketing.

# LEY de ORDENACIÓN de las PROFESIONES SANITARIAS

**Esta ley regula los aspectos básicos de las profesiones sanitarias tituladas en lo que se refiere a su ejercicio, a la estructura general de la formación de los profesionales, al desarrollo profesional de éstos y a su participación en la planificación y ordenación de las profesiones sanitarias**

**A** lo largo de los últimos años, el entorno social, económico, organizativo y tecnológico ha experimentado cambios fundamentales. El método tradicional de gestión estatal del mercado de trabajo ha dado paso a planteamientos más descentralizados con trasferencias de funciones y servicios para la ejecución de las políticas activas de empleo a las comunidades autónomas, estas políticas están financiadas en gran parte por fondos procedentes de la Unión Europea.

En la actualidad, los servicios públicos de empleo han de actuar en un entorno más competitivo, complejo y dinámico y han de posicionarse en el mercado prestando un servicio de calidad a sus usuarios.

Además, la globalización de la economía y el proceso de integración ya no permiten pensar y actuar sólo en clave nacional por lo que el Estado español se ve en la obligación de ordenar las titulaciones existentes para que ejerza indistintamente con un título expedido en cualquiera de sus estados miembros.

La ley tiene por finalidad dotar al sistema sanitario de un marco legal que contemple los diferentes instrumentos y recursos para una plena integración de los profesionales en los servicios sanitarios de cualquier País, en lo preventivo y lo asistencial, facilitando la corresponsabilidad en el logro de los fines, garantizando que todos los profesionales sanitarios cumplan con los niveles de competencia de su trabajo en cualquier lugar que haya que salvaguardar el derecho a la salud.

Para esto, existe la necesidad de resolver con pactos interprofesionales previos a cualquier normativa reguladora la cuestión de los ámbitos competenciales de los profesionales sanitarios, queriendo mantener la voluntad de reconocer los crecientes espacios competenciales de cada profesión. Y es aquí donde comienzan los problemas de algunas de las titulaciones sanitarias ya que en las organizaciones multidisciplinares no les dejan evolucionar; ya que,

desde el mismo ministerio no se les da la categoría de profesión, participan en las praxis cotidianas pero como meros cooperantes no como miembros del equipo multidisciplinar.

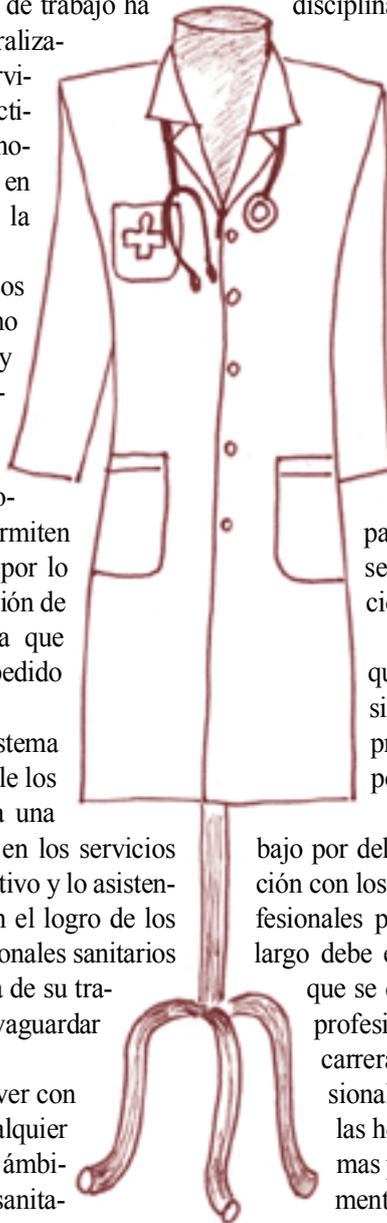
Todas las titulaciones que están facultadas y reguladas con un título y están organizadas en colegios profesionales, tienen un reconocimiento de funciones que está claramente reflejadas, aunque todos quieren cubrir campos más amplios en el ejercicio de sus profesiones algo lícito y válido siempre que vaya acompañado de un aumento de formación curricular.

En cambio con las profesiones del área sanitaria de formación profesional no está tan claro, la titulación está claramente reflejada en España no así en los países de la Comunidad Europea, incluso no se les da el grado de profesiones sino de oficios.

Tampoco tienen colegios profesionales que regulen la autonomía de dichos profesionales, sin limitaciones por parte de otros profesionales, solamente las establecidas por ley.

Estos profesionales tienen un gran trabajo por delante para reordenar las funciones en relación con los requisitos de acceso a las actividades profesionales porque en un periodo de tiempo no muy largo debe estar implantado los procedimientos para que se de un salto cualitativo y cuantitativo en la profesión. Se debe luchar por estructurar las carreras profesionales conforme al nivel profesional, cambiando los currículos, aumentando las horas de formación, renovando los paradigmas profesionales, reduciendo el riesgo de fragmentación con otros profesionales.

Así quedara cubierta en parte la necesidad de un modelo de reconocimiento profesional, social relevante de la profesión tanto a nivel nacional como europeo en la gestión de los valores y expectativas orientadas a garantizar un sistema sanitario sostenible.



## LA INFORMACIÓN, UN ANTÍDOTO CONTRA NUESTRA DESPROTECCIÓN (II)

**Existen algunas mejoras en el Convenio Colectivo de aplicación que no son aplicadas por el empresario y son susceptibles de ser reclamadas por el trabajador.**

**C**ontinuando con la línea de nuestro anterior número sobre la información como un antídoto útil e imprescindible para la protección de este Colectivo, se pretende seguir ampliando la información relacionada con los derechos y condiciones laborales mínimos que son de aplicación a estos trabajadores.

Uno de los aspectos que nos parecen más relevantes a tratar por ser “pequeñas ventajitas” en ciertas situaciones para los profesionales al amparo del Convenio Colectivo de Profesionales de la Danza, Circo, Variedades y Folklore, son algunas mejoras establecidas en dicho Convenio, que aún y a pesar de que existen muchos aspectos susceptibles de ser criticados por las pocas mejoras laborales que regula, sin entrar en que prácticamente algunos de los artículos son puramente técnicos e imposibles de aplicación en la realidad de estos trabajos, al fin y al cabo se tratan de “mejoras” que, por otro lado, son bastante complicado de encontrar en los tiempos que corren.

**En el caso de que el trabajador pase a situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, éste no puede sufrir una disminución en el salario que venía percibiendo.**

Los trabajadores de este Sector, tienen reconocidas pequeñas ayudas en concepto de plus de transporte o ayuda de indumentaria, que oscilan desde los 3 €/ día a 11 €/ día, en función de cada categoría profesional, que la empresa está obligada a pagar sin excepción todos los días, así como en los casos en los que existen desplazamientos fuera de la Comunidad de Madrid o retransmisiones de los espectáculos por televisión o por radio, en cuyo caso los trabajadores tienen que percibir sobre su sueldo el 50% más y el 500% incluso en el

caso de televisión, cantidades que no se suelen pagar en la mayoría de los casos y que se pueden reclamar.

En el caso de que el trabajador pase a situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, éste no puede sufrir una disminución en el salario que venía percibiendo ya que, según establece el Convenio, el empresario debe abonar la diferencia entre el salario que el trabajador percibe y la prestación de la Seguridad Social durante un periodo de 45 días. Además, si el trabajador continúa en esta situación tendrá derecho, a partir del día 46 hasta el día 90, la cantidad de 7,90 €/ día, siempre y cuando no se extinga antes su contrato,

en cuyo caso percibirá la ayuda hasta la fecha de la extinción del mismo. Algo parecido ocurre en los casos de incapacidad temporal pero por accidente no laboral o enfermedad común. En estos casos, la obligación de pagar del empresario es, a partir del decimosexto día la cantidad de 10,82 €/ día hasta el trigésimo inclu-

sive. A partir del treinta y uno al sesenta la cantidad será de 7,18 €/ día.

**Lo más importante es conocer que el plazo para poder reclamar estas cantidades al empresario es de 1 año desde la finalización del contrato que las devenga.** La práctica habitual es que no se abone nada por parte del empresario, o peor aún, que debido a la irregularidad en las altas a la Seguridad Social (sólo efectuadas para los días de función, o simplemente no efectuadas) o a la falta de formalización de contratos, algo característico de este sector, el empresario opte por lo más cómodo, es decir, despreocuparse del trabajador, lo que significa que al no existir contrato o no estar dado de alta en la Seguridad Social, ni ésta, ni su empresa se harán cargo de él, por lo que además de encontrarse en la delicada situación de una baja laboral, ésta se puede agravar debido a la dificultad para percibir alguna prestación o con la alta posibilidad de perder el puesto de trabajo.



# Y ahora el plan director

## 2006-2008

**P**arece mentira, parece mentira que estemos en el mundo desarrollado, hay veces que me da por dudar... pero cuando lo piensas seriamente esa idea se esfuma por completo de la cabeza. No tiene ni punto de comparación. Por muy mal que nos encontremos dentro de nuestra sociedad y dentro de nuestro puesto de trabajo siempre vamos a estar muy por encima de las condiciones sociales y laborales que en la India, China o Pakistán y ya no quiero ni acordarme de los países sub-saharianos como Sierra Leona o Etiopía por ejemplo.

Y por esto mismo no puedo entender porque las empresas hoy en día en España, en Madrid, se empeñan en degradar cada vez más nuestras bien ganadas condiciones de trabajo.

Hace pocas semanas que se ha firmado el convenio colectivo del sector aéreo, este está muy por debajo en todos los aspectos si lo comparamos con el convenio colectivo de nuestra querida, Iberia LAE. En principio es algo que no debería inquietarnos, trabajamos para una de las compañías aéreas con más beneficios de los últimos años. Sin ir más lejos el ejercicio anterior se saldó con un beneficio neto de 220 millones de euros aproximadamente, y todos los datos apuntan a que este año se va a superar esa cifra. Pero eso no debe ser suficiente. Hace pocos días la empresa ha dado a conocer su plan director. Todos estamos ente-

radados en mayor o menor medida de lo que esto supone: congelaciones salariales y la pérdida de 2000 puestos de trabajo, entre otras cosas. Iberia LAE se ha sacado de la manga que a partir del 2008 va tener pérdidas económicas muy importantes. Y señala como los culpables de ello a las empresas de bajo coste y al encarecimiento progresivo y constante del precio del petróleo. Ninguna compañía de bajo coste puede hacer suficiente daño a las tradicionales. Pueden molestar un poco, no lo dudamos. Porque los precios que ellas ofrecen no tienen comparación con los ofertados por las grandes compañías. Pero por muy barato que trabajen no tienen la infraestructura suficiente como para hacer peligrar nuestro trabajo ni mucho menos. No pueden cubrir toda la oferta del mercado y además a ellas también les afectan las subidas de los carburantes.

¿Como es posible que, si Iberia LAE da por sentado que a partir del 2008 va a tener pérdidas económicas muy importantes, haya empezado el año pasado una renovación total de la

flota? Si una compañía de bajo coste quiere renovarla sólo tiene que comprar uno o dos o 5 aviones como mucho. Iberia tiene más de 120 aeroplanos. Esto no quiere decir que nos estemos oponiendo a esa renovación, pero se puede hacer más progresivamente, sobre todo teniendo en cuenta el mantenimiento que Iberia puede dar a sus aparatos.

¿Cómo es posible que, prediciendo unas pérdidas monetarias tan severas a partir de 2008, se haya encargado el diseño de los nuevos uniformes de las tripulaciones y los auxiliares de vuelo a una firma tan prestigiosa y cara como Adolfo Domínguez? Pero claro esto se subsana en cierta medida si nuestros uniformes de trabajo son de la peor calidad y además te dan la mitad del vestuario. Este verano nuestra nueva dotación constó de un pantalón y unos calcetines. La camisa (porque en verano sólo nos daban una) ahora nos la dan un verano si y otro no.

Pero no es sólo eso. Que una empresa quiera ganar más dinero a costa de sus empleados no es nada nuevo, pasa constantemente y desde tiempos inmemoriales. Lo más preocupante es que los sindicatos mayoritarios que tenemos en la compañía, los que velan por nuestro bien estar, no parecen hacer grandes esfuerzos en hacer comprender a la directiva que nosotros también somos Iberia.

En enero de 2005 tendría que haber entrado en vigor el nuevo convenio

colectivo, hoy en día todavía no se han sentado a negociar. Y la excusa que nos dan nuestros representantes es que la empresa sólo quiere hablar del plan director y que ellos por su puesto no van a firmar nada hasta que no hayan negociado el nuevo convenio colectivo. Para alguien que sea ajeno a la compañía le parecerá lo más lógico, pero para los que ya hemos sufrido varias traiciones sindicales ya no nos creemos ni una palabra. Pero lo peor de todo esto es la desinformación que sufrimos los trabajadores. No hay noticias ni por parte de la empresa ni por parte de los sindicatos. Iberia quiere implantar el plan director a partir del 2006 y todavía nadie sabe nada.

Aunque hoy por hoy tenemos todavía alguna esperanza de que el desenlace no sea tan dramático, deberíamos empezar a organizarnos seriamente y presionar tanto a empresa y sindicatos, para hacerles ver y notar que estamos ahí, que somos una pieza más del engranaje principal que mueve a esta compañía, porque... ¿a qué pasajero le gustaría volar sin su equipaje?

*Hace pocos días la empresa ha dado a conocer su plan director. Todos estamos enterados en mayor o menor medida de lo que esto supone: congelaciones salariales y la pérdida de 2000 puestos de trabajo, entre otras cosas. Iberia LAE se ha sacado de la manga que a partir del 2008 va tener pérdidas económicas muy importantes.*

## SENTENCIAS de interés

### 1. LAUDO : Elecciones Sindicales

Promotor de la impugnación: USIT-EP, GRUPO DE TRABAJADORES DE ELESa, ELEVACIÓN Y REFORMAS S.A. Contenido del Laudo arbitral: **El objeto de la impugnación es el número de delegados de personal a elegir en la empresa Elesa, estando en función del número de trabajadores que tiene la empresa.** Tanto USIT-EP como el grupo de trabajadores defiende la postura establecida en el Art. 72.2 del ET y el Art. 9.4 del RD 1844/1994, esto es, que se han de tener en cuenta todos los trabajadores tanto fijos como temporales que hayan estado vinculados a la empresa en el año anterior a la convocatoria y no solo los que tengan contrato vigente en el momento de la convocatoria de las elecciones, por lo que se tiene que elegir tres delegados de personal. La empresa defiende que sólo se han de computar aquellos trabajadores temporales que en el momento de la convocatoria de las elecciones están contratados en la empresa, por lo que se debería elegir a 1 delegado de personal. La resolución del Laudo Arbitral da la razón a USIT-EP y al grupo de trabajadores y estima que el número de delegados de personal a elegir es 3.

### 2. SENTENCIA DE 2005 del JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 14 DE MADRID

Demanda interpuesta por C. L.L a través de USIT-EP contra la empresa de espectáculos públicos Danciberiarte S.L. (compañía de danza): La trabajadora, con categoría profesional de bailarina sufrió un accidente de trabajo mientras realizaba una actuación. Reclama que se aplique la mejora que aparece en el artículo 23 del Convenio Colectivo del Sector de Profesionales de la Danza, Circo, Variedades y Folklore y que la empresa no le ha abonado. Este artículo establece que el profesional, en caso de accidente laboral, percibirá de la empresa la diferencia entre su sueldo y lo que perciba de la Seguridad Social. La empresa alega que al tratarse de una bailarina dicho convenio no le es de aplicación. La sentencia estima la reclamación de la trabajadora y condena a la empresa a abonar la cantidad debida en concepto de mejora de accidente de trabajo establecido en el Convenio Colectivo del Sector de Profesionales de la Danza, Circo, Variedades y Folklore que sí le es de aplicación.

### 3. SENTENCIA DEL 2005 del TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MÁLAGA. SALA DE LO SOCIAL.

Demanda interpuesta por varios trabajadores de Iberia LAE S.A. contra Iberia LAE S.A.: Los trabajadores fijos a tiempo parcial (FACT) denuncian que en el convenio colectivo de aplicación se establece una fórmula matemática para el cálculo de los salarios de dichos trabajadores que no respeta el principio de proporcionalidad establecido en el 12 del ET. Según este artículo, los trabajadores deben cobrar su salario tomando como base para el cálculo, el salario de los trabajadores fijos a tiempo completo y no el que están utilizando en función de la fórmula que aparece en convenio en perjuicio de los trabajadores. La sentencia estima la pretensión de los trabajadores y declara la nulidad del precepto del convenio, así como, el derecho de los trabajadores a cobrar las cantidades reclamadas y dejadas de percibir.

## Poder empresarial-1 Trabajadores- 0

Este es el título de una “escultura viviente”: “Muro de una Galería arrancado para ser inclinado a 60 grados del suelo por cinco personas”. Esta escultura viviente es un una acción del madrileño Santiago Sierra en la galería Acceso A, Ciudad de México, el 4 de mayo del 2000 y que consistía en que un muro de tablarroca instalado en la galería fue arrancado de su emplazamiento y, durante cuatro horas diarias, por cinco días, cinco trabajadores actuaron de contrafuerte para mantenerlo a 60º de inclinación del piso. Cuatro de ellos lo sostenían y un quinto, rotativo, aseguraba lo correcto de la inclinación de un cartabón. Por los cinco días de trabajo cada uno de los obreros cobró 700 pesos, unos 65\$.

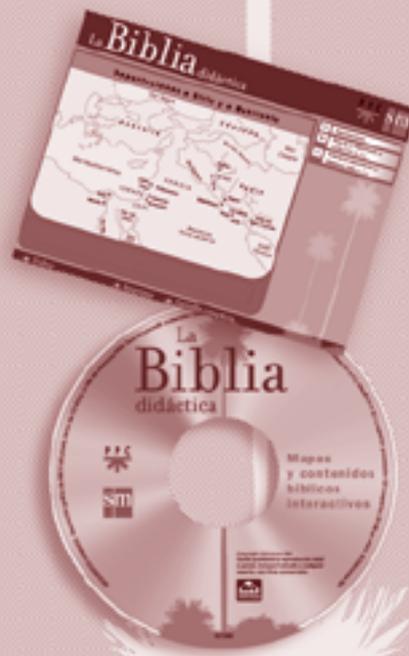
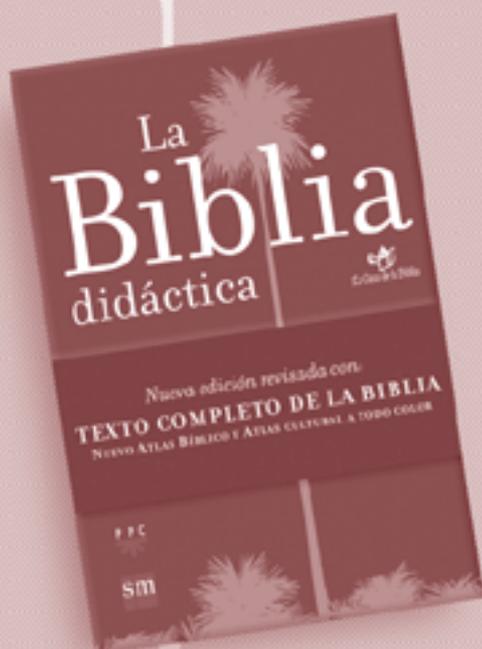
Un testigo nos cuenta: “Obviamente, los obreros no podrán sostener el muro durante cuatro horas a mano limpia. Finalmente, toman una de las escaleras de mano y la ponen como contrafuerte. Me doy cuenta que usar la escalera no fue una forma de rebelión. Todo lo contrario, les permite llevar a cabo su “trabajo” con toda precisión. Apenas parece que los operarios han encontrado su rutina, Sierra se retira de la galería. Los trabajadores harán su tarea sin un director. Durante esta acción de sostener una pared de la galería, lo que más sorprende es la autodisciplina de estos trabajadores. No pasan cinco minutos sin que alguno ponga la escuadra en el suelo y corrija la inclinación del muro. Toman una orden insensata como si algo dependiera de ella.

Un tipo vestido de traje se anima a leerles en voz alta fragmentos del panfleto que Santiago Sierra imprimió: “Esta operación supone la aplicación de una actividad laboral no necesaria, e incluso ajena en sus métodos a los usos laborales más comunes. El empleo de personas en una labor que sería solucionada con algún tipo de contrafuerte atenta contra la lógica del menor esfuerzo laboral como hacia los criterios de economía empresarial. [...] Desde el punto de vista del trabajador no existe la diferencia entre la utilidad o inutilidad de sus esfuerzos mientras su tiempo sea remunerado”.

Estamos lejos del arte como pieza de contemplación ornamental. En el universo global de la imagen en el que hoy vivimos, algunos artistas realizan una tarea de cuestionamiento de la realidad que permite desvelar los tópicos. Más que contemplar, nos invitar ver, a preguntarnos: ¿qué significa?; ¿qué tiene que ver con nosotros?; y yo, ¿que estoy dispuesto a hacer por un salario?

La idea de contratar a gente para desarrollar las acciones convierte a estas personas en los “materiales” de la obra de arte. Esto genera una jerarquía muy clara, hay un dominador y un dominado, algo que puede generar un sentimiento de violencia. Esta acción, “escultura viviente”, o escena teatral o pieza..., que nos sirve de ejemplo, ¿es una representación del poder masoquista del autocontrol (resignación, conformidad, sumisión) de los trabajadores que mantiene en pie el orden social? ¿Ilustra el mecanismo de la coacción económica y la mercantilización, reproduciendo en escala, pero con toda obscenidad, la explotación y la cesión monetaria de la voluntad de los trabajadores? Parece que el resultado del partido es: Poder empresarial – 1 Trabajadores – 0

# Una Biblia didáctica única



LA FORMA MÁS MOTIVADORA DE ADENTRARSE  
EN EL CONOCIMIENTO DE LAS HISTORIAS BÍBLICAS

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 2006 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