

Como habíamos prometido, la periodicidad de nuestra revista sindical es una realidad. En este número hemos reflexionado, entre otras, sobre los interinos docentes y los malos tiempos que corren para estos profesionales, si es que acaso hubo alguno bueno para ellos, en la Comunidad de Madrid. Nadie cuestiona el papel fundamental que desempeñan ni su valía profesional, pues ya han tenido que pasar una preselección. Además, el perfil de docente, tal y como nos demuestra de modo reiterado la realidad, cada vez exige más experiencia, habilidades sociales y desarrollo práctico que el mero dominio teórico de las disciplinas. Sin embargo, por el trato que reciben, parece que esta evidencia no lo es tanto para muchos.

Del mismo modo, la categoría laboral de Auxiliar de Control e Información en los centros públicos de enseñanza: hay quien quieren convertirla en un comodín y, dado que algunos parecen desconocer o confundir las labores a desempeñar por estos trabajadores, no está de más traer a colación, como hacemos en las páginas interiores, las tareas fundamentales de esta categoría siguiendo el Convenio Colectivo aún vigente.

Por otro lado, desde USIT-EP, entendemos que la información es un instrumento imprescindible a la hora de responder y de protegerse ante las situaciones cotidianas. Si no se tiene un mínimo conocimiento es difícil defenderse y es por ello que pretendemos, en la medida de lo posible, dar

publicidad e información, al menos, de los derechos laborales reconocidos para los trabajadores de cualesquiera de los sectores, pero fundamentalmente, a aquellos más desprotegidos como los trabajadores de los espectáculos públicos, ya sea por las prácticas fraudulentas en su contratación o por una legislación anticuada y poco propicia para la estabilidad en el empleo.

Otro foco de reflexión tiene que ver con la organización en los Centros de trabajo en el sector sanitario, creemos que su solución debería conllevar una verdadera racionalización de los recursos, fundamentalmente los humanos. A la falta de otros medios, se suma con carácter crónico la de personal. Las Ofertas de Empleo Público sanitario son tan escasas que no llegan a cubrir los mínimos indispensables para un funcionamiento óptimo, con la consiguiente ampliación de la contratación eventual, muy por encima de lo razonable y la consecuente precariedad laboral que desde hace años se va enquistando en la red pública. También constatamos, lamentablemente, que se ha iniciado el camino inverso al de la reducción de la jornada laboral; la propia realidad y algunas noticias hacen que se disparen las alarmas. Así, por ejemplo, las grandes empresas parecen haber encontrado una "solución" para competir con compañías de países con menores costes laborales y una presión fiscal más liviana: un aumento de las horas de trabajo de los empleados sin que se incrementen los salarios.

Por último, pero no por ello menos importante, un apunte sobre la nueva Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Esta Ley Orgánica abre un abanico de medidas muy interesantes, si bien su texto ha asumido también importantes riesgos de fricción constitucional, ya que crea, por primera vez, tipos penales especiales que señalan a autores con "sexo concreto" que puede generar situaciones fácticas de abuso y un gran número de consecuencias procesales que no han sido suficientemente calibradas.

Hoy, como siempre, es necesaria la clarividencia en las miras y la unidad de los trabajadores.

2



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

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

año 2 • Nº 1 • enero, febrero, marzo 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.

ISSN: 1698-5338

Depósito Legal: M-43204-2004

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

Despacho de Abogados

*Especialistas en Derecho Civil, Penal,
Administrativo, Laboral, Mercantil, etc.*

C/ Bravo Murillo 187, 1º A 28020 Madrid

Tlf. 91 459 97 38 Fax 91 459 97 14

SOLEÁ

Tienda de Danza y disfraces

C/ Olivar, 17 • 91 672 35 61 • Fuencasa
San Fernando de Henares
28830 Madrid

Malos tiempos para los interinos docentes de Madrid



No corren buenos tiempos para los interinos docentes, al menos en la Comunidad de Madrid. Ser interino no es la situación más deseable. El Interino presta un servicio importante a la sociedad y ahorra muchos euros a la Administración cubriendo futuras plazas o solventando las inevitables bajas de los funcionarios en activo. Nadie cuestiona el papel fundamental que desempeñan ni su valía profesional, pues ya han tenido que pasar una preselección en méritos, aunque no coincidan en número con las vacantes ofertadas por la Administración para funcionarios. Además, **el perfil de docente, tal y como nos demuestra de modo reiterado la realidad, exige cada vez más experiencia, habilidades sociales y desarrollo práctico que el mero dominio teórico de las disciplinas por lo cual deben estar en constante perfeccionamiento.** Sin embargo, por el trato que reciben de la administración, parece que esta evidencia no lo es tanto para muchos.

No está de más recordar lo que implica ser interino docente. Se vive en una situación de constante incertidumbre, en situación de cambio casi permanente de puesto de trabajo, con lo gravoso que resulta para los centros, para el alumnado y para los mismos trabajadores; “bailando con la más fea” en la mayoría de las ocasiones, debido al arcaico sistema de elección de grupos que la ley ampara en los departamentos; con escasa o nula información sobre los puestos a cubrir; y con la exigencia de disponibilidad total, como si de superhéroes y no personas se tratase. Todo ello acompañado de la agobiante exigencia de demostrar una oposición tras otra que vales para un trabajo que ya realizas.

Para colmo de males, si eres interino en la Comunidad de Madrid, te enfrentas al reto aún mayor de competir con todos los aspirantes a interinos dispuestos a cambiar de localidad con tal de lograr un puesto de trabajo estable. Mientras la mayoría de las Comunidades cierran listas para proteger a sus interinos, Madrid sigue siendo plaza fácil para quienes, en su legítimo derecho, aspiran a ser funcionarios docentes en nuestro país. Desde la defensa del derecho de cualquier ciudadano no interino a acceder al cuerpo de maestros o profesores, reclamamos, igualmente, el derecho a no ser discriminados con respecto a otras Comunidades Autónomas. A ello se une la abusiva costumbre de esta Comunidad de “jugar con los IRPF” de este personal para no se sabe qué ajustes económicos de fin de año. USIT-EP sufre en carne propia la injusta situación de estos trabajadores precarios. Por ello proponemos una serie de medidas

e ideas que ayuden a dignificar al interino docente en su justa medida y a hacer efectivos sus legítimos derechos:

- * Medidas que atenúen el agravio comparativo que padecemos con respecto a otras Comunidades.
- * Mayor peso de la experiencia docente en la fase de concurso.
- * Valoración del trabajo realizado por el profesorado interino, valorándose la capacidad para ejercer como tutores, el ejercicio docente en grupos de especial dificultad, la utilización de nuevas tecnologías en la función docente, etc., con especial consideración a la evaluación objetiva de los centros donde han trabajado.
- * Puntuación por participación en proyectos de innovación, garantizando la estabilidad en el puesto que requieren dichos proyectos.
- * Posibilidad de permanencia en el mismo centro durante varios cursos, a fin de garantizar la calidad de la función docente y en especial cuando así lo reclamen los centros debido a su valiosa función docente o tutorial.
- * Información suficiente de las vacantes a cubrir así como la posibilidad de rechazar aquellas que presenten especial dificultad: grupos homogéneos de alumnos complicados, grupos específicos de compensatoria, impartir materias diversas a la especialidad por la que se presentó, etc.
- * Supresión en los límites en los subapartados de expediente académico y en el de otras titulaciones que posea el interino ya que existe el genérico de formación y otras titulaciones.
- * Asignación de vacantes más ágil y eficiente suprimiendo la obligatoriedad de presentar toda la documentación cuando ya obra en poder de la consejería de educación, debiendo presentarse tan sólo la que justifique nuevos méritos.

Es necesario una mejora en las condiciones de acceso y de los puestos de trabajo de este colectivo.

RELIGIÓN

Cuestiones de Inconstitucionalidad

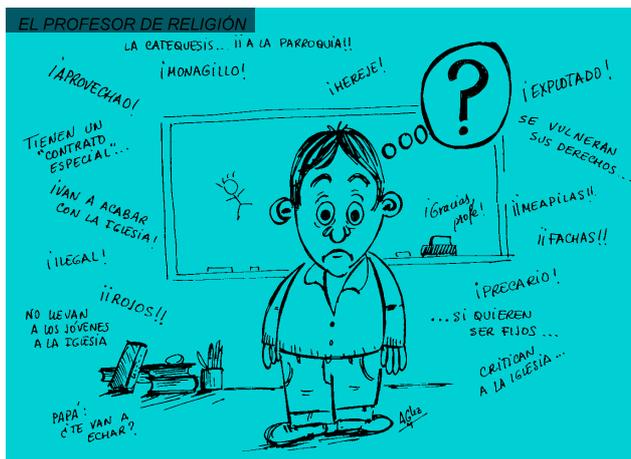
No es objeto de las “Cuestiones” la integración orgánica de la religión y moral católica en el itinerario educativo de la enseñanza reglada, sino la configuración laboral de los docentes de religión.

La primera de las Cuestiones de Inconstitucionalidad que planteó el Tribunal Superior de Justicia de Canarias ante el Tribunal Constitucional fue a raíz de la demanda de tutela de derechos fundamentales presentada por D^a María del Carmen Galayo Macías contra el Ministerio de Educación y Ciencia, el obispado de Canarias y la Administración de la Comunidad Autónoma...

En los HECHOS recogidos por la Cuestión planteada: (...)

DUODÉCIMO.- En la mencionada reunión el Vicario Sr. Cabrera le informa a la dicente que finalmente no se le va a formalizar el contrato porque mantiene una relación afectiva con otro hombre, distinto de su esposo, del que se ha separado, estando en pecado. (...)

DÉCIMO SÉPTIMO.- El Obispo remitió a la actora manuscrito fechado a 30.10.00 en la que manifiesta que había recibido una información debidamente contrastada de su “situación irregular” que de acuerdo con las normas de la CCEE, del CIC y



del sínodo, impedían otorgar la DEI, en obediencia del Evangelio y de la Iglesia.

DÉCIMO OCTAVO.- Así mismo el 4.11.00 remite el Obispo nuevo manuscrito a la actora comunicándole la retirada de la DEI y que no debía dar los motivos de tal decisión ya que el Tribunal Supremo permitía no dar explicación alguna al respecto. (...)

Tras la aclaración de la demanda verificada en el acto del Juicio, suplica la demandante:

- a) que se declare la existencia de lesión del principio de igualdad no discriminación por razón del estado civil y derecho a la intimidad personal.
- b) que se declare la nulidad de la cancelación de la propuesta del Obispado para la contratación en los Colegios Públicos aludidos, con 19 y 6 horas lectivas respectivamente.
- c) que se condene al Ministerio de Educación y Ciencia a formalizar el correspondiente contrato de trabajo para dichos Colegios Públicos) por el indicado nº de horas, lo que no es posible realmente.
- d) que se condene al Obispado a que se abstenga de discriminar a la actora en el futuro por su estado civil o vida íntima y a abonarle la cantidad de 1.000.000 ptas. en concepto de indemnización por daño moral, y otras 1.728.000 ptas. en concepto de ganancia dejada de obtener por la no contratación para el curso escolar 00/01.

SEGUNDO.- La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice: Desestimar la demanda promovida por D^a MARÍA DEL CARMEN GALAYO MACIAS contra MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS, OBISPADO DE CANARIAS, MINISTERIO FISCAL Y ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA absolviéndose en la instancia a la CC.AA. al acogerse frente a ella la excepción de falta de legitimación pasiva, y absolviéndose del fondo del asunto a los demás codemandados, ante la inexistencia de la vulneración denunciada en aquella.

TERCERO.- Frente a dicha resolución se interpuso recurso de suplicación por la parte actora en instancia, que fue impugnado de contrario por el Obispado de Canarias, por el Gobierno de Canarias y por el Ministerio de Educación y Cultura. Reunida la Sala en deliberación, ante las dudas presentadas sobre la constitucionalidad de normas aplicables al caso y de cuya validez depende el sentido de nuestro fallo, (...). Recibidas las alegaciones de todas las partes, esta Sala resuelve sobre el planteamiento de cuestión de inconstitucionalidad ante el Tribunal Constitucional en relación con las normas citadas. (...)

Del mismo modo y siempre el mismo Tribunal Superior de Justicia de Canarias, ha seguido planteando Cuestiones de Inconstitucionalidad (CUESTIÓN de inconstitucionalidad número 2764-2004, BOE núm. 126, de 25 de mayo de 2004; CUESTIÓN de inconstitucionalidad número 1127-2004, BOE núm. 83 de 6 de abril de 2004; CUESTIÓN de inconstitucionalidad número 786-2004, BOE núm. 70 de 22 de marzo 2004; CUESTIÓN de inconstitucionalidad número 785-2004, BOE núm. 70 de 22 marzo 2004; CUESTIÓN de inconstitucionalidad núm. 5924-2003, BOE núm. 262 de 1 noviembre 2003...), entre otras.

Todas ellas han sido acumuladas a petición de la Fiscalía del Tribunal Constitucional.

Dichas "cuestiones de inconstitucionalidad" no debe contentarnos lo más mínimo, aclarando que no es objeto de las mismas la integración orgánica de la religión y moral católica en el itinerario educativo de la enseñanza reglada, sino la configuración laboral de los docentes de religión. Entendemos que, la única opción legítima a determinar por el Tribunal Constitucional, debería ser una interpretación del Acuerdo de 1979 compatible con la Constitución, donde el acceso al empleo público como profesor de religión y moral católica puede ser constitucionalmente condicionado a la voluntad de las autoridades eclesíásticas a través de los procedimientos de propuesta, pero que la Jurisdicción española sea competente para entrar a conocer si dicha actuación eclesíástica es conforme a Derecho y si vulnera o no los derechos, especialmente los de rango fundamental, del trabajador, invirtiendo en estos casos, la carga de la prueba, y no solo en la vulneración de los derechos fundamentales y libertades públicas, por la sensible precariedad de estos docentes.

En definitiva, toda interpretación contraria a que el empleador sea la Administración Educativa e incumpla con las exigencias de provisión, selección, etc, y que se configure con un régimen de temporalidad que excluya la estabilidad en el empleo, debería presumirse inconstitucional, así como toda normativa posterior que sea contraria a la inspiración de estos principios.

Auxiliares de Control e Información

«Cada loco con su tema, sobre gustos no hay disputas...»- decía la canción de J.M. Serrat - Pero sí que las hay, o puede haberlas, cuando en lugar de gustos o colores de lo que hablamos es de las **tareas o funciones** propias de un determinado puesto de trabajo; como por ejemplos aquellas relacionadas con la información, comunicación y control en los Centros Educativos, desempeñadas por trabajadores cuya categoría, definida por el Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la CAM, es de *Auxiliares de Control e Información*.

Dicha categoría laboral, la de Auxiliar de Control e Información, significa que su tarea depende directamente de otros trabajador de categoría superior del que recibe instrucciones genéricas y supervisa su labor. Y así, por ejemplo, entendemos que es obligada la presencia del Director o de algún miembro del Equipo Directivo por delegación, como máximo responsable de la apertura y cierre del Centro. **Pero en ningún caso la categoría de Auxiliar de Control e Información puede interpretarse como la de ser «el/la chico/a para todo» o «chico/a tapaagujeros»,** que tanto sirven para un roto como para un descosido.

Y dado que, aunque no sea siempre ni en todas las partes, algunos parecen desconocer o confundir las labores a desempeñar por estos trabajadores, no está de más traer a colación, las tareas fundamentales de esta categoría siguiendo el Convenio Colectivo aún vigente.

TAREAS DE LOS AUXILIARES DE CONTROL E INFORMACIÓN

- 4 Establecer y atender las comunicaciones telefónicas y megafónicas.
- 4 Mantener al día los listines telefónicos, anotando las modificaciones que se produzcan.
- 4 Control del mantenimiento básico de la centralita.
- 4 Atención e información al público.
- 4 Hacerse cargo de entregas y avisos.
- 4 Cobro, en su caso, del importe de las llamadas telefónicas, sin responsabilidad contable sobre los fondos.
- 4 Control de accesos y puertas, procediendo, en su caso, a la identificación del personal visitante.
- 4 Vigilancia del interior del recinto del Centro de trabajo, incluidos los espacios abiertos (patios, jardines, etc.) del mismo. (NO VIGILANCIA DE LOS ALUMNOS, PUES LA RESPONSABILIDAD SOBRE LOS MISMOS ES DE LOS PROFESORES DE GUARDIA).
- 4 Efectuar la apertura y cierre de puertas y accesos.
- 4 Conexión y desconexión de determinadas instalaciones tales como calefacción, refrigeración, alarmas de seguridad y otras tareas de similar complejidad.
- 4 Franqueo, depósito, entrega, recogida y distribución de correspondencia.
- 4 Efectuar recados fuera o dentro del Centro de trabajo.
- 4 Porteo de paquetería y objetos de pequeñas dimensiones.
- 4 Realizar copias manejando máquinas sencillas de reprografía.
- 4 Tomar nota y dar cuenta a sus superiores de cuantas anomalías o incidencias observen en el Centro.

ECOS DEL COMITÉ DE EMPRESA...

La aplicación del Programa de Deportes de la Consejería de Educación en Institutos de Educación Secundaria (según la Orden 1969/2004 de 26 de mayo conjunta de las Consejerías de Cultura y Deporte y de la de Educación), implica, entre otras medidas, la colaboración de un auxiliar de información y control que asegure la apertura y cierre de las instalaciones de los Centros. Además, dado que la mayoría de los institutos no tienen actividades lectivas en horario vespertino y nocturno, dicha Orden también preveía un complemento retributivo de 100 €; cantidad que, como ya informamos en su día, por medio de comunicados y desde nuestra página web, nos parecía irrisoria.

Ahora, nuestros representantes en el Comité de Empresa nos informan que el pasado día 2 de diciembre de 2004 se ha pactado un **Acuerdo entre el Comité de Empresa y la Dirección General de Recursos Humanos** para proponer al órgano competente para su aprobación (la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Desarrollo del Convenio Colectivo), la fijación de 140 € en concepto de plus de actividad para los auxiliares de control con turno de mañana, además de la indemnización por gastos de comida de acuerdo con lo previsto en el Convenio Colectivo, que de manera voluntaria y fuera de su jornada ordinaria de trabajo colaboren en las actividades del anteriormente mencionado Programa de Deportes en los Institutos.



Uno de los graves problemas que sufrimos en el sector sanitario tiene que ver con la organización en los Centros de trabajo, por lo que su solución debería conllevar una verdadera racionalización de los recursos, fundamentalmente los humanos.

A la falta de otros medios, se suma la sangrante situación de falta de personal con carácter crónico y que la administración sanitaria y las instancias políticas no parecen querer dar la solución. Las Ofertas de Empleo Público sanitario son tan escasas que no llegan a cubrir los mínimos indispensables para un funcionamiento óptimo, con la consiguiente ampliación de la contratación eventual, muy por encima de lo razonable y la consecuente precariedad laboral que desde hace años se va enquistando en la red pública.

Por otro lado y para intentar paliar la desorganización que produce esta falta de personal, se recurre con harta frecuencia a la manida “necesidades de servicio”, que se ha convertido en un eufemismo para concretar la “libre disponibilidad” de los trabajadores, frecuentemente con contratación eventual, para suplir esas carencias.

Si bien es cierto que el vigente Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Comunidad de Madrid, sostiene que los turnos son fijos, continuamente se ofrecen doblajes en otros turnos a los trabajadores fijos, bien compensado con dinero (que vendría bien para nuevas contrataciones fijas), bien con días libres, lo que repercute en el ya deficitario funcionamiento de los servicios sanitarios.

Otra asignatura pendiente es la de la planificación y coordinación de los criterios entre los distintos estamentos: Direcciones y Subdirecciones de Enfermería, Jefaturas de Departamento y Supervisión, para que sean uniformes y no contradictorios.

Un servicio público de primera magnitud como es el sanitario no puede ser gestionado con criterios mercantilistas de mayores rendimientos económicos, sino por el contrario, tiene que ser deficitario por la propia vocación que le inspira, siendo sus trabajadores los más importantes elementos de excelencia y no una carga financiera de la que se debe prescindir en la medida de lo posible.

Una mayor propuesta definitiva de plantillas y Ofertas de Empleo Público para el conjunto del personal de la Consejería de Sanidad y Consumo, hará que nos creamos que el interés del Gobierno de la Comunidad de Madrid son unos servicios sanitarios modernos, eficaces y equitativos.

LA INFORMACIÓN, un antídoto contra nuestra desprotección



El desconocimiento por parte de los profesionales del Sector de Espectáculos en lo relativo a las condiciones y derechos laborales mínimos que le son de aplicación conlleva consecuencias muy negativas que se traducen en graves situaciones de indefensión para el trabajador.

6 Desde una perspectiva laboral y sindical, se puede decir que son muchos los problemas a los que se enfrentan los profesionales del Sector de Espectáculos Públicos. Entre otros, nos parece relevante destacar, por las consecuencias que lleva aparejadas, el desconocimiento por parte de la gran mayoría de estos trabajadores en lo relativo a las condiciones y derechos laborales mínimos que le son de aplicación, que junto con la resignación y el conformismo que presenta el propio colectivo, se traduce, la mayor parte de las veces, en situaciones de desprotección y de indefensión.

La información es un instrumento imprescindible a la hora de responder y de protegerse ante esas situaciones, si no se tiene un mínimo conocimiento es difícil defenderse y es por ello que desde USIT-EP pretendemos, en la medida de lo posible, dar publicidad e información al menos, de esos mínimos derechos laborales reconocidos para los trabajadores de este Sector.

En primer lugar y como algo primordial, hay que conocer que los trabajadores de este colectivo son trabajadores con una relación laboral que cumple los requisitos establecidos en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, realizan su trabajo siempre a las órdenes de un empresario, ya sea una Compañía, un Teatro, una Escuela, una Asociación, una Administración local como puede ser un Ayuntamiento, etc... En este sentido hay que aclarar que debido a la peculiaridad del trabajo realizado, son considerados “especiales”, que no quiere decir que no sean trabajadores a todos los efectos y que por lo tanto esta “especialidad” junto con la escasa normativa que los regula no puede ser, en ningún caso, un mecanismo permitido para menoscabar los

derechos que se tienen reconocidos. Así, todos los profesionales de este Sector; bailarines, coreógrafos, cantantes, músicos, tramoyas, los profesores de estas artes que se dediquen a impartir clases en escuelas de canto, música, danza, asociaciones, casas regionales; tienen que formalizar su relación a través de un contrato escrito que no puede ser verbal, al tratarse, en la mayoría de los casos, de actividades de carácter temporal, lo que a pesar de las desventajas que lleva implícita la temporalidad de los mismos, en este caso da una mayor seguridad jurídica.

En segundo lugar, referente a las retribuciones mínimas que se tiene que percibir para cada categoría profesional, no es algo que se pueda dejar única y exclusivamente al arbitrio o decisión unilateral del empresario. El salario mínimo viene reconocido expresamente en el respectivo Convenio Colectivo y, además, es un derecho de carácter indisponible tanto para el trabajador como para el empresario, por lo que no se puede suscribir un contrato con un salario menor que el que regule en el Convenio Colectivo. Pero tal y como venimos diciendo, esta práctica que viene siendo habitual, es absolutamente fraudulenta, ya que hay elementos de los cuales no se pueden disponer libremente, ni el trabajador ni el empresario y, por ello, aunque vengan expresados así en una cláusula del contrato y a pesar de ser firmados y aparentemente consentidos por el propio trabajador, son cláusulas nulas y no aplicables.

Es una obligación para el empresario que cada día de ensayo, además de dar de alta al trabajador en la Seguridad Social, se le retribuya, al menos, el salario mínimo diario establecido en el Convenio Colectivo.

Algo especialmente abusivo y que por desgracia es una costumbre en este colectivo es la realización de contratos en función de las galas/bolos que se van a realizar, lo que significa que el empresario sólo da de alta al trabajador en la Seguridad Social el día de la actuación, a pesar de que los ensayos que se van a realizar para esa futura función tengan una duración mucho mayor. Hay que decir al respecto y dejar claro que los ensayos están considerados como jornada efectiva de trabajo, es decir, que en todo caso y aunque tan sólo sea un día de ensayo, el empresario tiene la obligación de cotizar por esos trabajadores durante todo el tiempo que estén a su cargo, lo que significa que el contrato debe tener una duración igual al tiempo que duren los ensayos más los días de actuación efectiva, y es más, a efectos económicos en este colectivo no existen las medias jornadas o jornada a tiempo parcial (salvo montadores de disco y personal técnico auxiliar), por lo que los ensayos al considerarse trabajo efectivo, nunca podrán ser gratuitos ni realizarse sin estar dados de alta en la Seguridad Social.

Ampliación y flexibilidad de las jornadas con los mismos salarios

Las grandes empresas parecen haber encontrado una “solución” para competir con compañías de países con menores costes laborales y una presión fiscal más liviana: un aumento de las horas de trabajo de los empleados sin que se incrementen los salarios

Como señala nuestro Tribunal Constitucional en la Sentencia 20/1984 de 13 de febrero, el diferente tratamiento legal de las partes en un contrato de trabajo, se justifica por una desigualdad socioeconómica derivada, no sólo de la distinta condición económica de ambos sujetos, sino también de la respectiva posición en la relación jurídica que los vincula. La función institucional del derecho del trabajo trata de superar alguna de las consecuencias de esta desigualdad de situación con medidas concretas que introducen determinados tratamientos favorables para el trabajador.

En este sentido la Constitución de 1978 recoge en su artículo 40.2: “...encomienda a los poderes públicos garantizar el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas...”.

En desarrollo de dicho mandato e incorporando a nuestro Ordenamiento las previsiones de la Directiva 93/104/CE que regula determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, por ejemplo, la duración máxima de la jornada, el Estatuto de los Trabajadores fija el límite máximo de la jornada, estableciendo que la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en computo anual.

Dentro de los márgenes legales, que están presididos por unos principios que actúan en general con carácter de mínimos, la regulación concreta queda encomendada a la negociación colectiva en sus distintas variantes y a la autonomía de las partes mediante la regulación en contrato de trabajo o en pactos específicos. Así, la regulación estatal es mejorable como sucede en el ámbito de algunas Administraciones públicas, por ejemplo, la Comunidad de Madrid, en donde se aplica a sus trabajadores jornadas de 35 horas.

Pero en lugar de seguir caminando hacia una reducción de la jornada, algunas noticias y la propia realidad de los hechos hacen que se disparen las alarmas. Así por ejemplo, las grandes empresas parecen haber encontrado una “solución” para competir con compañías de países con menores costes laborales y una presión fiscal más liviana: un aumento de las horas de trabajo de los empleados sin que se incrementen los salarios. La deslocalización se ve acentuada, además, con la puesta en marcha de las exi-

gencias para cumplir con el Protocolo de Kioto en la UE y la ampliación de la Unión que agudiza el éxodo de las empresas a estos nuevos países donde los costes son más bajos.

En septiembre de 2004, la Comisión Europea ha adoptado una propuesta que actualiza la Directiva 2003/88/CE: Los acuerdos de no-aplicación del tiempo máximo de trabajo semanal de 48 horas seguirán siendo posibles. Los Estados miembros tendrán la posibilidad de ampliar de cuatro meses a un año el período de referencia para el cálculo de la semana laboral máxima de 48 horas. El tiempo dedicado a atención continuada durante el que no se trabaja –guardia inactiva- no contará como tiempo de trabajo, a menos que la legislación nacional o el convenio colectivo dispongan lo contrario, y el descanso compensatorio se deberá conceder en un plazo de 72 horas.

En diciembre de 2004, Francia, Bélgica, Suecia y Grecia conformaron con España, la minoría de bloqueo suficiente para posponer la aprobación de la propuesta. La ampliación de la jornada a 65 horas y la guardia inactiva son rechazadas de plano por los estados que han conseguido el aplazamiento hasta la próxima presidencia de Luxemburgo, durante el primer semestre de 2005.

Nos preguntamos de qué manera prolongar las jornadas va a contribuir a la creación de empleo, a reducir la temporalidad, a conciliar la vida profesional con la familiar, a mejorar las condiciones de salud laboral o a redistribuir la riqueza, siendo éstos los principales objetivos a conseguir en los tiempos que corren. En todo caso, lo que sí está claro es que la distancia entre trabajadores en activo y en desempleo cada vez es mayor y cada vez se devalúa más la calidad y las condiciones dignas del trabajo.

Hay que exigir que quien más beneficios tenga, pague más impuestos para garantizar los servicios que un estado social debe a sus ciudadanos.



Sobre la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, UNA ESPERANZA PERO TAMBIEN UN PELIGRO

Intentando hacer un resumen de sus principales rasgos, la Ley reagrupa y sistematiza toda una serie de medidas administrativas que, en un sentido amplio, ya estaban en vigor. Sí es cierto que se profundiza en alguna de ellas, y las dota de una mayor cohesión, pero sin duda ello no debe en ningún modo considerarse novedoso, sobre todo en aquellas medidas de apoyo económico que pretenden atender a la atención económica y socio laboral de urgencia, cuando las víctimas carecen de recursos económicos y/o formación específica para insertarse en el mundo laboral, al objeto de afrontar con éxito una vida independiente lejos de sus maltratadores.

Sí que resultan absolutamente novedosas las normas que en el proyecto se contienen sobre aspectos preventivos de la violencia de género en el ámbito educativo, con una importante incidencia en los aspectos derivados de cultura para la igualdad y de transmisión de valores de respeto a la dignidad de las muje-

res, aspecto que resulta esencial para combatir en el futuro esta verdadera lacra de las sociedades modernas.

La Ley profundiza además en la ampliación de la protección de la mujer víctima de maltrato estableciendo normas dentro del ámbito laboral, tanto por cuenta ajena como dentro del ámbito de la función pública, que pretenden evitar situaciones de victimización secundaria, facilitando aspecto tales como la movilidad geográfica, la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, e incidiendo también en el ámbito de la extinción del contrato laboral.

En este orden de cosas, la Ley introduce preceptos y normas de naturaleza penal que establecen tipos agravados de lesiones, coacciones y amenazas leves específicamente destinadas a los autores, y es aquí donde la Ley ha efectuado una apuesta muy arriesgada, y todo ello dentro de unos órganos jurisdiccionales creados especialmente para conocer de estos delitos, de las

medidas cautelares penales y civiles asociados a las denuncias de maltrato, así como de las situaciones civiles aparejadas a ellos respecto de la separación, divorcio, guardias y custodias.

Los derechos Fundamentales como la presunción de inocencia (desde la perspectiva del principio "in dubio pro reo"), la aplicación del Derecho Penal como última ratio para la resolución de conflictos, e incluso las propias exigencias derivadas del respeto al principio fundamental de Igualdad ante la Ley, hacen que este texto haya asumido "excesivos riesgos de fricción constitucional", de tal modo que la creación de tipos penales especiales, que por primera vez señalan a autores con "sexo concreto" puede generar situaciones fácticas de abuso y un gran número de consecuencias procesales que no han sido suficientemente calibradas, máxime cuando la obtención de las ventajas económicas o socio-laborales contenidas en esta Ley Orgánica, requiere esencialmente la existencia de resoluciones judiciales, que ya sea de modo preventivo o cautelar o como sentencias firmes, se constituyan en el título imprescindible a través del cual actuar en otros ámbitos.

La solución y el tratamiento de este tema es complejísimo y su solución definitiva nos llevará no menos de 25 o 30 años de actuación educativa y cultural sobre el cuerpo social. Esta Ley Orgánica abre un abanico de medidas muy interesantes, si bien su texto ha asumido también importantes riesgos

ERE RELIGIOSA ESCOLAR ENSEÑANZA **¿Por qué?**

UNOS PROFESORES CERCANOS y CON EXPERIENCIA.

UNOS CONTENIDOS VIVOS, DESDE UNA COMUNIDAD y UNA TRADICIÓN.

UNOS VALORES, UN MENSAJE, UNA FORMA DE VIVIR CON SENTIDO.

Al encuentro de las demás religiones.

TÚ eliges.

Cortesía de EDITORIAL SM