

Nuestra portada, lacónica y silenciosa, es un homenaje a todas las víctimas del 11 M y a sus familiares, y de forma especial a todos los trabajadores que encontraron, sorpresivamente, el dolor cuando se encaminaban o volvían de sus puestos de trabajo.

Por otro lado, se ha firmado en nuestra Comunidad Autónoma el "Acuerdo para la mejora de la Calidad del Sistema Educativo de la Comunidad de Madrid", que abre muchas expectativas para la mejora de la calidad, de manera especial, de la enseñanza pública, tan vapuleada últimamente. Un seguimiento cercano del Acuerdo es imprescindible para que no quede en "agua de borrajas" lo contenido en el mismo.

También en nuestra Comunidad,

se encuentra próxima la entrada en vigor de un nuevo Convenio Colectivo para el personal Laboral para los años 2004/2007. Los sindicatos que han negociado este Convenio Colectivo pretenden conseguir firmas de los trabajadores para algunas cuestiones con las que dicen no estar de acuerdo; nada más fácil que no firmar: *Cui prodest?*

Después del merecido descanso de Semana Santa, exponemos, en clave de Vía Crucis, los avatares de los docentes de religión, de nuevo, como tantas otras veces, en el centro de la polémica.

La Sanidad pública, puntal del Estado de Bienestar, se encuentra en unos momentos de especial dificultad por la falta de medios y de unas direcciones ancladas en criterios mercantilistas, provocando una enorme cascada de enfermedades y accidentes laborales que pretenden, en muchos casos, disfrazar de absentismo laboral.

La Danza está de enhorabuena. Los títulos anteriores a la LOGSE serán equivalentes a todos los efectos a una licenciatura con la modificación del Real Decreto 169/2004. La cordura y el sentido común, finalmente, se han impuesto.

Las relaciones laborales en el Sector Aéreo, desestructuradas desde tiempos pretéritos, hacen emerger situaciones de increíble inseguridad en el empleo. Los sindicatos, con su burocracia interna, perviven para mantener su *status quo*.

Otro de los graves problemas del sector público se refiere a la externalización de servicios, lo que conlleva una mayor precariedad en el trabajo. Servicios que se han prestado, o bien podrían ser prestados por las Administraciones Públicas, se subcontratan en aras de una reducción de costes, pero también, de una menor calidad que repercute en los ciudadanos.

Nuestra asesoría jurídica nos explicará de forma somera, en este número y los siguientes, las cuestiones de especial interés sobre las incapacidades laborales, de especial interés.

Por último, pero no menos importante, y en virtud del Convenio firmado con la Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid, USIT-EP colabora en la Formación del Profesorado, tan necesaria en la permanente actualización para mejorar la calidad de la enseñanza.



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

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

año 2 • Nº 2 • abril, mayo, junio 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.

DESPACHO DE ABOGADOS

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

c/ Bravo Murillo, 187 1º A • 28020 Madrid

Tel: 91 459 97 38 • Fax: 91 459 97 14

CURSOS IMPARTIDOS 2004/05

(PRIMER SEMESTRE)



LA ACCIÓN TUTORIAL PARA LA
DIVERSIDAD DEL ALUMNADO



PLATAFORMA VIRTUAL APLICADA AL AULA

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
EN CENTROS PÚBLICOS DOCENTES

NUEVOS CURSOS EN PROYECTO PARA OCTUBRE

ACUERDO PARA LA MEJORA DE LA CALIDAD DEL SISTEMA EDUCATIVO DE LA COMUNIDAD DE MADRID

1.- PARA LA MEJORA DE LA OFERTA EDUCATIVA

1.1.- Red de Centros Públicos

* Se continuarán desarrollando inversiones para actualizar, ampliar y mejorar la Red de Centros Públicos y su dotación de recursos materiales, tanto en lo referido a los centros de nueva construcción como a los ya existentes, garantizando la oferta pública en los nuevos PAUs y en los grandes desarrollos urbanísticos.

* En el periodo 2005-2008, se prevé destinar entre el 60% y el 65% del Plan de Inversiones de la Consejería de Educación a la construcción de nuevos centros y entre el 15% y el 20%, a la ampliación de los ya existentes. El presupuesto restante se destinará a reformas, equipamientos y otras mejoras de los centros públicos que en la actualidad no disponen de infraestructuras suficientes o se encuentran deterioradas las que tienen; se prestará especial atención a las Enseñanzas de Régimen Especial. Estas inversiones posibilitarán la construcción de 85 Escuelas Infantiles, 60 Colegios Públicos de Educación Infantil y Primaria, y 15 Institutos de Educación Secundaria.

1.2.- Extensión de enseñanzas

* Adecuación y mejora de la oferta pública de Ciclos Formativos de Formación Profesional teniendo en cuenta el Plan Regional de Formación Profesional de la Comunidad de Madrid.

* Ampliación y mejora de la oferta pública de Enseñanzas de Régimen Especial.

* Ampliación de la oferta pública de Escuelas Infantiles 0-3 años.

1.3.- Organización de centros

* Refuerzo en todas las etapas y con especial atención a la Educación Secundaria Obligatoria, de las diferentes medidas de atención a la diversidad, que con carácter compensatorio se están llevando a cabo en la Comunidad de Madrid: agrupamientos flexibles, apoyos y refuerzos, y programas específicos previstos en la legislación.

* Desarrollo de una normativa regional que regule las características de los diferentes tipos de centros, y de sus instalaciones y equipamientos.

* Desarrollo de una normativa regional que regule la organización y funcionamiento de los distintos tipos de centros educativos públicos.

* Potenciación de los cauces de relación y comunicación entre los centros educativos y las familias con objeto de fomentar y facilitar el seguimiento del alumnado.

* Potenciación de la autonomía pedagógica y organizativa de los centros educativos para que, mediante proyectos educativos y sistemas adecuados de evaluación, se alcance una mejora de los procesos de enseñanza-aprendizaje del alumnado.

1.4.- Escolarización del alumnado

* Actualización de la normativa de admisión y escolarización del alumnado de todos los centros sostenidos con fon-

dos públicos para adecuarla a los cambios y transformaciones de la realidad educativa madrileña.

* Se prestará especial atención a la escolarización equilibrada del alumnado con necesidades educativas especiales y de compensación educativa en los centros sostenidos con fondos públicos.

1.5.- Desarrollo de un Plan de Apertura de centros públicos que suponga

* Extensión y mejora de la oferta.

* Optimización del horario de apertura a fin de satisfacer las necesidades del alumnado y las demandas derivadas de la conciliación de la vida familiar y laboral.

* Ampliación de los tiempos de apertura fuera del horario lectivo y del calendario escolar, de manera que los centros educativos de Educación Primaria y Secundaria puedan ser utilizados por el alumnado y sus familias.

* Regulación normativa de las actividades y servicios, para facilitar que su desarrollo sea llevado a cabo por profesionales debidamente cualificados.

1.6.- Mejora de la enseñanza de idiomas extranjeros a través de los centros bilingües

* Incremento del número de centros públicos que desarrollan programas bilingües.

* Adecuación de las plantillas a las necesidades derivadas de la impartición de determinadas enseñanzas en lengua inglesa.

1.7.- Potenciación del deporte escolar en los centros públicos

* Desarrollo y generalización del programa de Campeonatos Escolares de modo que los jóvenes de Educación Secundaria incrementen su actividad deportiva.

1.8.- Desarrollo y potenciación del uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación en los centros educativos públicos

1.9.- Potenciación del desarrollo de actuaciones que favorezcan la convivencia y el respeto mutuo, así como la resolución pacífica de conflictos.

1.10.- Análisis y desarrollo de fórmulas de colaboración que permitan dar respuesta a las necesidades sanitarias del alumnado que se produzcan en el ámbito educativo, así como a aquellas otras circunstancias relacionadas con los hábitos de higiene del alumnado de menor edad.

2.- LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

2.1.- Actuaciones de carácter general

* Desarrollo de actuaciones prioritariamente destinadas a las necesidades específicas de la Educación Secundaria Obligatoria. En el marco de este Acuerdo, se desarrollarán medidas de actuación preferente en esta etapa.

* Reforzar en todas las etapas y con especial atención a la Educación Secundaria Obligatoria, las diferentes medidas de atención al alumnado: agrupamientos flexibles, apoyos y refuerzos, y los programas específicos previstos en la legislación.

* Puesta en marcha de Programas específicos para atender situaciones socioeducativas que por sus condiciones de especial dificultad, desarrollen un proyecto educativo con el incremento necesario de recursos económicos y de personal.

* Desarrollo en los centros de medidas que favorezcan la orientación y la identificación temprana de las necesidades educativas del alumnado.

* Consolidación de los planes de prevención del absentismo escolar del alumnado en situación de desventaja social, y estimular su participación en actividades complementarias y extraescolares dirigidas a favorecer su competencia curricular, sus habilidades sociales y su nivel de integración.

* Ampliación de los recursos destinados a extender el número de beneficiarios de las ayudas de libros de texto y de comedor, así como el pertinente desarrollo normativo que permita la mejor aplicación de estos recursos.

* Elaboración de un programa específico de acceso al empleo, en el marco del Plan Regional de Formación Profesional y en coordinación con el Servicio Regional de Empleo, para jóvenes (16-18) en situación de desventaja social, desescolarizados prematuramente, en riesgo de exclusión o marginación social.

* Colaboración con entidades que faciliten una atención integral del alumnado y sus familias en el ámbito extraescolar con objeto de llevar a cabo programas de enseñanza de lengua y cultura de origen, elaboración de material informativo, desarrollo de acciones formativas para padres y madres, etc.

* Desarrollo de los programas de asesoramiento psicopedagógico a los centros de Educación Infantil y Educación Primaria de todos los centros sostenidos con fondos públicos a través de los Equipos de Orientación Educativa y Psicopedagógica.

* Desarrollo de medidas que permitan facilitar el acceso del alumnado de Educación Secundaria Obligatoria al servicio de comedor.

2.2.- Actuaciones dirigidas al alumnado inmigrante con el objetivo de apoyar su escolarización, permanencia y desenvolvimiento en el sistema educativo

* Incremento, en función de las necesidades, de las Aulas de Enlace o Acogida para la adquisición de competencias lingüísticas, conceptos básicos de las áreas instrumentales y habilidades necesarias para la integración socio-educativa: diversificación y flexibilización de las actuaciones, y adscripción del alumnado, desde el principio de su escolarización, a un grupo ordinario.

* Apoyo a programas de acogida, campañas de sensibilización, prevención y lucha contra el racismo, la xenofobia y la violencia de género; apoyo a la mediación cultural y social, y todo aquello que contribuya a mejorar la convivencia en los centros.

2.3.- Actuaciones dirigidas al alumnado con necesidades de compensación educativa

* Desarrollo de medidas de compensación educativa para el alumnado de educación obligatoria que, por razones de origen social, presente un desfase curricular de dos o más años.

* Extensión de la red de aulas abiertas destinadas a la compensación social y educativa del alumnado desfavorecido.

* Ampliación de los Centros de Día Infanto-Juveniles orientados al apoyo del desarrollo integral del alumnado.

* Desarrollo de medidas de discriminación positiva, dirigidas al alumnado de etnia gitana, con especial atención a la variable género

2.4.- Actuaciones dirigidas al alumnado con discapacidades

* Refuerzo y consolidación de los recursos de apoyo para el alumnado con discapacidad.

* Desarrollo de estrategias que faciliten la consecución de los objetivos propios de cada etapa educativa del alumnado con discapacidad.

* Apoyo para facilitar el acceso a los servicios complementarios de transporte y comedor escolar al alumnado con necesidades educativas especiales escolarizado en centros docentes sostenidos con fondos públicos.

2.5.- Actuaciones dirigidas al alumnado con superdotación intelectual

* Desarrollo de estrategias metodológicas y organizativas en los centros, para la atención del alumnado superdotado.

2.6.- Actuaciones dirigidas al alumnado enfermo y convaleciente

* Extensión de los Centros Educativos Terapéuticos para la atención del alumnado con trastornos psiquiátricos.

* Refuerzo de las actuaciones en las unidades de apoyo educativo en instituciones hospitalarias (aulas hospitalarias) y adecuación de la atención domiciliaria al alumnado en función de sus necesidades.

2.7.- Actuaciones dirigidas a ampliar y mejorar la educación a lo largo de la vida

* Desarrollo y diversificación de medidas que faciliten el acceso a la educación permanente a través de las diversas modalidades del sistema educativo: educación a distancia y educación de personas adultas.

* Desarrollo de medidas que faciliten el acceso a la educación permanente a las personas con discapacidad.

3.- CREACIÓN, MEJORA Y ESTABILIDAD DEL EMPLEO EN EL SECTOR DE LA ENSEÑANZA PÚBLICA

3.1.- Para la mejora de la prestación del servicio educativo y estabilización del profesorado de la Comunidad de Madrid

* Convocatoria de oferta de empleo público con el objetivo de alcanzar un 93% de las plazas cubiertas por funcionarios de carrera.

* Incremento de la estabilidad en las plantillas docentes

* Implantación de medidas que eviten situaciones innecesarias de movilidad del profesorado.

* Llevar a cabo una adecuación retributiva del profesorado, tanto funcionario como laboral docente, en reconocimiento a la creciente complejidad de su tarea y en respuesta a las transformaciones socioeconómicas. >>>>

El Convenio que viene... *cui prodest?*

Poco después de la publicación del anterior número del mes de enero, en que nuestra revista se hacía eco de la tendencia de algunos directores de centros educativos a considerar a los Auxiliares de Control como «*chicos para todo*», pudimos conocer el texto del “ACUERDO SOBRE LAS LÍNEAS ESENCIALES A INCORPORAR A LOS TEXTOS CONVENCIONALES -es decir, al nuevo Convenio Colectivo y Acuerdo de Funcionarios- PARA EL PERÍODO 2004-2007, DE PERSONAL LABORAL Y FUNCIONARIO DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS”, alcanzado el día 17 de diciembre de 2004, y ratificado el 31 del mismo mes entre los sindicatos mayoritarios en el ámbito de la Comunidad de Madrid y la Administración. Y una vez más pudimos constatar *el olvido y la ausencia de propuestas de mejoras específicas para el Personal de Administración y Servicios de los Centros de Enseñanza.*

Pero lo más sorprendente, y hasta escandaloso, es que tras colgarse la medalla por haber incorporado al nuevo Convenio algunas viejas reivindicaciones sindicales, y aún antes de haber entrado en vigor el nuevo texto, *algunos de los sindicatos firmantes ya están recabando nuestro apoyo (uno incluso mediante recogida de firmas) para reivindicar mejoras y reconocimiento económico para aquellas categorías que, en el marco del nuevo Convenio, han visto incrementadas sus funciones.* Es el caso, una vez más, de los AUXILIARES DE CONTROL E INFORMACIÓN (así como de los Técnicos Especialistas y los Auxiliares de Hostelería) que sin ningún reconocimiento económico, por mor de una Administración sensible a la demanda de los Directores de Centros Docentes (siempre se es fuerte con los más débiles), verán incrementadas sus funciones de control:

- ✓ «En los Centros Docentes, tanto durante el recreo como a la entrada y salida al Centro, cuidarán que los alumnos no causen desperfectos tanto en el edificio como en sus instalaciones y mobiliario, vigilando que los pasillos se encuentren desalojados durante las horas fijadas por la Dirección y velando por la correcta utilización de las dependencias del Centro Escolar.»
- ✓ «En aquellos Centros en los que no existiese servicio de limpieza, cuando se efectúe el cierre del centro depositarán fuera del mismo los cubos de basura, a fin de que puedan ser recogidos por los Servicios Municipales de Limpieza.»

¿Tan poco les gusta lo que ellos mismos han negociado, que ya nos quieren movilizar para mejorarlo?.. Si es así, ¿por qué firman dicho Convenio? ¿Por qué posponer a un futuro Acuerdo Educativo para la Comunidad de Madrid la adecuación entre nuevas funciones y su retribución correspondiente? Tal vez han olvidado ya lo que

otrora nos enseñaron algunos ya lejanos y entrañables maestros: “*A Dios rogando y con el mazo dando*”. Claro que, esta frase, por su connotaciones es posible que hoy se haya desterrado de su lenguaje. En ese caso y para ser “políticamente correctos” podríamos recordar aquella otra de “No por mucho madrugar, amanece más temprano”. En fin, ya se sabe: antiguas fórmulas sobre lo que hoy gusta denominarse “Educación en Valores”. Y en todo caso, echando mano del ya casi olvidado y también denostado latín de los antiguos bachilleratos, conviene recuperar el sabio aforismo de quienes, en dicha lengua, *sentaron cátedra como padres fundadores del Derecho que hemos heredado: cui prodest?*

¿A quién beneficia?... Parece claro que sobrecargar a algunas categorías de trabajadores con más funciones y por el mismo precio beneficia en primer lugar a la Administración. Pero también a los Sindicatos que firman el Convenio y que se reparten más de un millón de euros. Sólo así se entiende que estén dispuestos a firmar unas condiciones gravosas para un sector de trabajadores; los mismos que en su día, en las pasadas elecciones sindicales de junio de 2003, les otorgaron mayoritariamente su confianza para negociar en su nombre unas mejores condiciones laborales.

De modo que en tales circunstancias, y aprovechando que en estos tiempos de escasa imaginación y creatividad, éstas se sustituyen con “reposiciones” o reviviendo los éxitos de pasadas décadas, no estará de más que tiremos del baúl de los recuerdos del vinilo para resucitar la voz hoy ya ronca de **Paco Ibáñez**, cuando en aquel lejano diciembre del 69 entonaba alto y claro, en la mítica sala Olympia de París, los versos de *Francisco de Quevedo* (Es amarga la verdad):

*¿Quién hace al ciego galán
y prudente al consejero?
¿Quién al avariento viejo
le sirve de río Jordán?
¿Quién hace de piedras pan,
sin ser el Dios verdadero?
EL DINERO...*

...Y cantémoslos de nuevo a los cuatro vientos y desde todas las emisoras para que no se olviden; para que los trabajadores abramos de nuevo los ojos y juzguemos por nosotros mismos las contradictorias actuaciones de quienes dicen defendernos. Flaco favor así nos hacen a todos los trabajadores, no sólo a los especialmente afectados, y a la credibilidad de la causa sindical (tan desacreditada en muchos centros de trabajo), haciendo bueno el siguiente proverbio alemán:

**«SÓLO LOS PECES MUERTOS
VAN A FAVOR DE LA CORRIENTE»**

VIA CRUCIS DEL PROFESOR DE RELIGIÓN

En el Vía Crucis se narran algunos acontecimientos de la reciente historia de los profesores de religión en clave de Jesús crucificado (desde su condena a muerte por los poderes religiosos y políticos de su tiempo hasta su sepultura) para ofrecer la visión de las “víctimas”: los trabajadores, profesores de religión, que llevan mucho tiempo sufriendo un “vienes santo permanente”.

1ª ESTACIÓN: *Jesús es condenado a muerte.* La Ley de Acompañamiento de los Presupuestos para 1999 fija la contratación de duración determinada y es la base de convenios y acuerdos entre los poderes civil y eclesiástico a nivel estatal y a nivel autonómico. Esos poderes se ponen de acuerdo para condenar al profesor de religión a la precariedad y temporalidad.

2ª ESTACIÓN: *Jesús carga con la cruz.* La Administración impone un contrato-basura con cláusulas de precariedad. Se amenaza a quienes no firmen y se les anuncia que “serán excluidos”..., “se pondrá a otros en sus puestos”. Como consecuencia se llega a la...

6

3ª ESTACIÓN: *Primera caída.* Muchos profesores de religión, llorando, estampan su firma presionados por las amenazas recibidas, por el “pan de sus hijos”. El profesor de religión recibe una inyección de esperanza en las...

4ª, 5ª y 6ª ESTACIÓN: *la madre y otras mujeres acompañan al crucificado, el cirineo carga con la cruz, la verónica enjuaga el rostro:*

- Apoyo de esposas y madres ante la Huelga de Hambre de los suyos.
- Los cirineos son los huelguistas de hambre, durante 29 días en noviembre de 1999, encerrados en un IES para defender los derechos laborales y la dignidad del colectivo.
- El rostro de los huelguistas que queda impregnado en

el corazón y en la vida de compañer@s que se atrevieron a hacer de Verónicas jugándose el tipo (no firmando, acampando frente a la Consejería varias noches...); pero, otra vez, la angustia en la...

7ª ESTACIÓN: *Segunda caída.* El 05/06/2000, en unificación de doctrina, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo declara “relación laboral temporal”, “contrato atípico”,

“especial”, para todos los profesores de religión. En Madrid, un latigazo más: el Decreto 198/2000, de 31 de agosto, determina que, para ser jefe de departamento de religión en los IES, hay que tener una “acreditación activa otorgada por la autoridad eclesiástica”.



8ª ESTACIÓN: Muchas mujeres y varones lloran por el profesor de religión y muestran su solidaridad acompañándoles en las manifestaciones y colaborando en la caja de resistencia.

9ª ESTACIÓN: *Tercera caída.* El profesor de religión otra vez por los suelos; expulsiones de profesoras de religión por motivos arbitrarios como: salir a tomar copas con amigos, estar esperando un decreto de nulidad matrimonial, hacer hueco al sobrino de algún clérigo... y, por si todo eso fuera poco, la...

10ª ESTACIÓN: *Reparto de “vestiduras”.* Algunos sindicatos firman nuestra exclusión del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Comunidad de Madrid, de los años 2000/2003. Se ve un atisbo de esperanza cuando la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid declara nula esa exclusión.

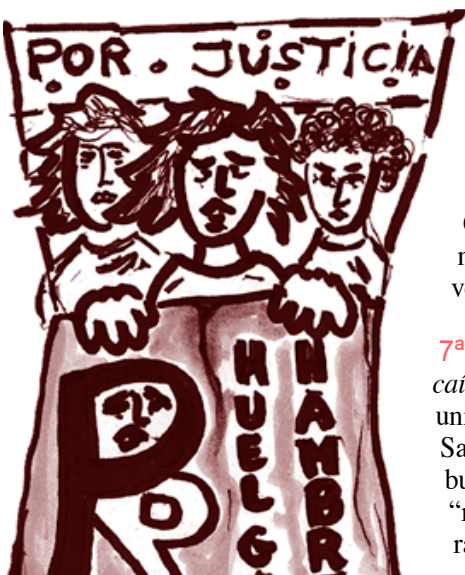
11ª y 12ª ESTACIÓN: El Tribunal Supremo *crucifica y deja al borde de la muerte* al profesor de religión con su sentencia de 09/10/2003, en la que dice que no es contraria a derecho la exclusión del Convenio Colectivo de la Comunidad de Madrid. Ya sólo queda que el profesor de religión expire de una vez. Ya lo han matado entre todos: poder civil, poder eclesiástico, sindicatos de “trabajadores”.

¿Se acabó el problema de los Profesores de Religión? ¡No!.

Porque siempre hay algún José de Arimatea que...

13ª ESTACIÓN: *Bajan el cuerpo de la cruz.* Algunos intentan “recoger los restos” del profesor de religión, y los “limpian”, y...

14ª ESTACIÓN: *Sepultura.* Se sigue dialogando, negociando, denunciando, luchando porque se espera activamente ese día en el que todos los poderes (civiles, eclesiásticos, sindicales, judiciales...) se den cuenta de que no pueden cercenar derechos ni quitar al profesor de religión lo que es sólo suyo: **la dignidad.**



¿ABSENTISMO LABORAL?

Es de rigor realizar cíclicamente detenidos y serios estudios para conocer, sin respuestas apriorísticas, cómo afectan y responden a las malas condiciones y a la insuficiencia en la calidad de los medios, los profesionales de la salud.

Las proporciones que adquiere la incapacidad laboral temporal (ILT) a lo largo del año son muy elevadas. Es un hecho innegable. Pero hablar de absentismo laboral sin detenerse en el origen de las causas que lo originan es negar la solución a este gran problema que nos afecta en el día a día de nuestro trabajo.

Para que las bajas laborales se vean reducidas sin que se superen las cargas de trabajo, la Administración debería profundizar en los verdaderos motivos de dichas enfermedades, las cuales aunque se presenten formalmente como enfermedades comunes, en demasiados casos, son profesionales. Es de rigor realizar cíclicamente detenidos y serios estudios para conocer, sin respuestas apriorísticas, cómo afectan y responden a las malas condiciones y a la insuficiencia en la calidad de los medios, los profesionales de la salud.

Los centros deberán estar dotados con más y mejores medios, absolutamente necesarios para que el trabajador pueda desarrollar sus funciones sin riesgo de lesiones, ya que el trabajo sanitario está intrínsecamente unido a la realización de esfuerzo físico en la mayoría de los servicios. Estos inconvenientes se pueden solventar o paliar mediante la incorporación de técnicas e instrumentos que permitan mantener una postura adecuada para la realización de nuestras funciones. No menos importante es la coordinación real de los equipos de trabajo por parte de las direcciones.

La Administración no debería quejarse ciegamente del alto grado de absentismo, en la mayoría de los casos hartamente justificado, ni colaborar con él presionando al trabajador, sin antes ser consciente de las causas que provocan el mismo y, seguidamente, poner los medios necesarios para subsanarlos.

Sorprende que en el siglo XXI todavía existan camas tan rudimentarias, barandillas tan pesadas,



sillones sin ruedas, grúas obsoletas o continuamente rotas, mobiliario inadaptado en las zonas del personal sanitario, y así, una larga e interminable lista que obliga a realizar un mayor esfuerzo en la realización del trabajo. Este esfuerzo, al ser realizado continuamente a lo largo de la jornada, día tras día, provoca contracturas y lesiones musculares con demasiada frecuencia.

Cuando esto sucede, el retraso en cubrir al trabajador en ILT, supera normalmente, en el mejor de los casos, los veinte y treinta días, lo que conlleva una sobrecarga hacia el resto de trabajadores. Como profesionales que somos, podríamos y queremos dar toda la calidad que el usuario se merece, pero sufrimos una gran presión al encontrarnos saturados y resulta muy complicado realizar nuestras funciones cuando los instrumentos de que disponemos, insuficientes a todas luces, no funcionan correctamente.

Un sentimiento de frustración aflora cuando el trabajo no se realiza bien sino que, simplemente, se realiza. La precariedad en los medios y la presión para sacar el trabajo de trabajadores no cubiertos durante largos periodos, da como resultado una sensación de impotencia y malestar que suele derivar muy a menudo en depresiones, e incluso, en el llamado síndrome de burnout (síndrome del quemado).

Exigimos la búsqueda y aplicación de soluciones, que pasan por una correcta organización y unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, ya que el grado de malestar contraído no es en contra del compañero enfermo, sino en contra de la falta de sensibilidad y colaboración por parte de las direcciones.

EQUIVALENCIA DE LOS ESTUDIOS DE DANZA ANTERIORES A LA LOGSE

Próximamente se modificará el Real Decreto por el que se establecen los requisitos para la obtención de la equivalencia de los Títulos de Danza anteriores a la LOGSE

Las enseñanzas oficiales de Danza impartidas durante las últimas décadas en Conservatorios de Música, Escuelas Superiores de Arte Dramático y Danza, y Conservatorios de Danza, se han visto afectadas por una insuficiente atención legislativa que las ha mantenido al margen del sistema educativo, lo que supuso una gran variedad de planes de estudio y, en definitiva, su estancamiento con respecto al resto de enseñanzas.

Con la entrada en vigor de la LOGSE en 1990 se integran por fin los estudios de Danza, así como las del resto de las enseñanzas artísticas en el

sistema educativo en ella establecidas, desarrollándolos en tres grados: elemental, medio y superior, equivalente este último a una Licenciatura Universitaria.

Al contrario de lo que ha ocurrido con otras enseñanzas artísticas cuyos títulos expedidos antes de la entrada en vigor de la LOGSE han sido homologados a la máxima categoría académica sin el cumplimiento de ningún requisito específico, a los profesionales de Danza, se les ha exigido durante todo este largo tiempo, una serie de requisitos académicos y de experiencia profesional, que no se exigieron en su momento para la obtención del Título de Danza anterior a la LOGSE y que resultaban excesivos comparándose con el resto de homologaciones de otras enseñanzas artísticas. Así el RD 169/2004 establece para la obtención de dicha equivalencia estar en posesión del Título de Baile Folclóricos, de Danza Española, de Ballet Clásico y de Danza Contemporánea, anterior a la LOGSE, el Título de Bachiller o cualquier otro título

igual o superior, acreditar una experiencia profesional y docente de al menos 5 años y superar los contenidos de formación de unos módulos de formación de 135 horas a propuesta del Ministerio; requisitos que ha sido evidente durante el tiempo transcurrido desde su aprobación, que no han dado solución a la problemática histórica de dicha enseñanza artística.

Por todo ello, este Real Decreto va a ser próximamente modificado y aunque aún debe ser aprobado por el Consejo de Ministros y pasar el "Examen Final" en el Congreso de los Diputados, se establecen en el anteproyecto requisitos "ase-



quibles" por parte de los profesionales de Danza que en el actual Real Decreto.

Los nuevos requisitos para la obtención de la equivalencia son:

Estar en posesión del Título de Bailes Folclóricos, de Danza Española, de Ballet Clásico y de Danza

Contemporánea, anterior a la LOGSE. Además de lo anterior bastará con estar en posesión del Título de Bachiller o cualquier otro título igual o superior, y en su defecto, poder acreditar documentalmente una experiencia de al menos 3 años en el ámbito profesional docente o en el ámbito profesional artístico o, en su caso, entre los dos ámbitos. Si no se reúne ninguno de los requisitos anteriores, excepto el de la Titulación, deberá superar los contenidos de formación de unos módulos de formación propuestos por el Ministerio de Educación y Cultura.

Con la aprobación de dicha reforma, la equivalencia de nuestro Título actual equivaldrá a todos los efectos a una Licenciatura Universitaria.

Con la aprobación de la reforma del RD 169/2004, nuestro Título actual equivaldrá a todos los efectos a una Licenciatura Universitaria.

B U R O C R A C I A S I N D I C A L

Estamos hartos de aguantar como trabajadores fijos. Después de sufrir la eventualidad en Iberia, llega el momento esperado. Por fin nos van a transformar en trabajadores fijos, pero...

Formamos parte del personal de tierra, y más concretamente de los departamentos de muelles, carga y descarga de aviones, facturación y coordinación. En definitiva, entre todos abarcamos todo el trabajo que se produce desde que se factura una maleta, hasta que el avión se pone en rodadura en dirección a la pista de despegue y viceversa, desde que llega al parking cuando aterriza y hasta que el último pasajero recoge su maleta.

Los trabajadores de Iberia LAE ¡estamos hartos! Estamos hartos de la burocracia sindical que se plasma a diario en nuestros puestos de trabajo. Estamos hartos de que la empresa nos exija cada vez más, a la vez que nos recorta nuestras, ya de por sí deterioradas, condiciones de trabajo...

Estamos hartos de aguantar. Hemos aguantado primero como eventuales, trabajadores que sólo desempeñan su función durante seis meses al año y con jornada a tiempo parcial. Dentro de esta jornada IRREGULAR, trabajando seis días a la semana, un trabajador podía hacer un horario distinto cada uno de los días de la semana. Un día trabajábamos 6 horas, al día siguiente dos, el otro tres... en definitiva estábamos a la completa disposición de la empresa. El caso era trabajar un mínimo de 12 horas semanales, hasta un máximo de 30 dependiendo de las necesidades de la compañía, sin tener en cuenta, evidentemente, las necesidades de los trabajadores. Hemos sufrido este tipo de condiciones durante cinco contratos, es decir, durante cinco largos años. Este tipo de contratos siguen estando a la orden del día pero peor, debido a que los trabajadores eventuales que hay actualmente en la empresa están terminando el sexto contrato e incluso algunos este año comenzarán el séptimo. Todo esto sin hablar de los derechos que en teoría deberíamos haber disfrutado como trabajadores, aunque fuese en los meses de contrato. Un trabajador eventual en Iberia no tiene los mismos derechos que un trabajador fijo. Por ejemplo un eventual no puede cambiar su horario si no le interesa o no puede realizarlo porque está estudiando o porque tiene otro trabajo con el que complementa las dos horas que trabaja en Iberia durante 4 o cinco o seis días a la semana.

Estamos hartos de aguantar como trabajadores fijos. Después de sufrir la eventualidad en Iberia, llega el momento esperado. Por fin nos van a transformar en trabajadores fijos, pero...

Fijos sí, pero a jornada parcial, trabajamos actualmente 30 horas a la semana los meses de menos trabajo y 33 los meses de verano. Somos trabajadores FACTP (fijos de actividad continuada a tiempo parcial). Seguimos librando un día a la semana (los Domingos ni los olemos a veces en



dos o tres meses) lo que significa que trabajamos 5 horas al día. No sólo eso, sino que además nuestros “maravillosos” sindicatos mayoritarios llegaron a un acuerdo con la compañía, y hay turnos en los que se nos puede partir la jornada de 5 horas. Es decir que hoy en día hay gente en Iberia a la cual le obligan a descansar entre un mínimo de una hora y un máximo de tres dentro de su jornada de 5 horas diarias.

No sólo eso, además seguimos sin disfrutar de los derechos de los trabajadores fijos a tiempo completo, como por ejemplo: si queremos cambiar el turno a un compañero un día cualquiera hay que avisar a la empresa con cinco días de antelación como mínimo. Lo que significa que no tenemos derecho a tener imprevistos en nuestra vida y todo lo que nos vaya a pasar debemos saberlo con cinco días de antelación, si no...

Ya llevamos dos años en estas condiciones.

Estamos hartos de los sindicatos. Aquí lo que se estila dentro del sindicalismo es una estructura en dos bloques:

- Por un lado tenemos a los sindicatos mayoritarios.

Éstos, hasta ahora, parecen ser más bien lacayos de la empresa que representantes de los trabajadores. Sus mejores logros son fraccionar la jornada de los trabajadores, aconsejar a los trabajadores en contra de sus derechos, e incluso mentir al trabajador cuando acepta condiciones de la empresa, en convenios colectivos, que obviamente van en contra de los derechos del trabajador. Y muchísimas más cosas en las que no podemos entrar porque necesitan un capítulo aparte, mejor dicho, necesitan un tomo entero.

El resto del tiempo lo dedican a pelearse entre sí y con los sindicatos minoritarios.

- Por otro lado están los sindicatos minoritarios. Al tener menos apoyo por parte de los trabajadores, no tienen la fuerza suficiente como para negociar con la empresa. Tampoco queda claro que hagan esfuerzos sobrehumanos para conseguir mejorar nuestras condiciones. Eso sí, se les da de perlas desacreditar a todos los demás.

Por todo esto y muchas más cosas queremos abrir una sección sindical de USIT-EP en Barajas. Cada vez somos más los afiliados a este sindicato, completamente desvinculado de la empresa, y pensamos que si trabajamos duro y honestamente, y haciendo las cosas como se deben tal vez podamos mejorar algo nuestras condiciones de trabajo.

EXTERNALIZACIÓN DE SERVICIOS

La externalización es una tendencia a la flexibilidad en la organización, que convierte en gastos variables partidas inicialmente correspondientes a los gastos fijos en la contabilidad empresarial, traduciéndose en beneficios para unos y en una alta temporalidad y precariedad para otros.

Donde antes, según Convenio Colectivo, podía haber un recepcionista, un auxiliar de control e información, un oficial de mantenimiento y un ayudante de conservación, la resolución de 11 de enero de 2005 de la Secretaría General Técnica de la Consejería de Educación, hace pública la adjudicación del contrato de “Realización de servicio de recepción, control de accesos y otros trabajos complementarios en el Albergue Juvenil Santa María del Buen Aire”. Este caso nos sirve de ejemplo para comentar un fenómeno que se está extendiendo en el sector público y que es una tendencia al alza en el sector privado: la externalización de servicios.

El término de “externalización” o “descentralización productiva”, lo podemos definir como una forma de organización del proceso de elaboración de bienes o de prestación de servicios, por el cual una empresa decide no realizar directamente a través de sus medios materiales y personales ciertas fases o actividades precisas para alcanzar el bien final, optando en su lugar por desplazarlas a otras empresas o personas individuales, con quienes establece acuerdos de cooperación de muy diverso tipo.

Entre las causas que han promovido este fenómeno podemos destacar:

- Reducir costos fijos estructurales (maquinaria, mobiliario, etc.) y laborales (seguridad social y traslado de riesgos laborales a la otra empresa), lo que convierte en gastos variables partidas inicialmente correspondientes a los gastos fijos en la contabilidad empresarial.
- Un entorno dinámico donde para poder producir u ofrecer servicios a medida de una demanda cambiante es necesario una empresa flexible con posibilidades de respuestas rápidas.
- Una concepción liberal de los ciudadanos como clientes y de los servicios públicos gestionados con principios de empresa privada.

En los aspectos fundamentales del desarrollo de las fórmulas de externalización rige la iniciativa privada y, por tanto, libertad de organización de la actividad productiva. Mientras que la Administración y los Servicios públicos deben regirse por el sometimiento a la Ley y el Derecho y a la satisfacción del interés general, la iniciativa privada, sometida a las leyes de la oferta y la demanda, compite en un mercado en búsqueda de beneficios.



El Tribunal Supremo, para limitar las posibilidades de fraude a los derechos de los trabajadores, viene declarando que, aunque con carácter general la descentralización es lícita, está sujeta a una serie de cautelas legales e interpretativas para evitar que, por esta vía, se vulneren los derechos de los trabajadores. Además, el Alto Tribunal reconoce que, en cuanto a posible causa de despido, la descentralización debe constituir una medida racional, en términos de eficacia de la organización productiva y no sólo, un medio de lograr un incremento del beneficio empresarial.

Entre las causas que han promovido este fenómeno podemos destacar:

*La descentralización
revela la existencia
de vínculos laborales
más “débiles”...
aumenta la
temporalidad y
la precariedad.*

Aún así, la realidad muestra sus efectos negativos y perniciosos para los trabajadores: con la externalización del trabajo, las condiciones laborales tienden a la pérdida de estabilidad en el empleo, convirtiendo estos trabajos en precarios e inseguros y favoreciendo la desigualdad

entre los trabajadores, así como promueve un desequilibrio entre trabajadores integrados en el mismo proceso productivo, excluyendo a una parte de ellos de su protección o disminuyendo las responsabilidades de la empresa principal hacia ellos. La fragmentación de los centros de trabajo, la creciente competitividad de los trabajadores, la desigualdad de las retribuciones, los intereses contrapuestos entre los trabajadores de la empresa principal y las empresas auxiliares..., debilita la defensa sindical y, por si fuera poco, la externalización aumenta la temporalidad y la consecuente precariedad.

Habrà que pensar en fórmulas económicas que en vez de aumentar los beneficios de unos pocos, redistribuyan los recursos limitados entre las necesidades primarias de todos.

BENDITA SEGURIDAD SOCIAL ¿O NO?

Intentaremos, de manera sucinta, informar sobre qué derechos tienen los trabajadores de nuestro país, cuando llegado el momento y por las causas que sean, no pueden ejercer su actividad laboral. Y como el tema es amplio, comenzamos hoy por la prestación por «Incapacidad Temporal».

Desde la adolescencia, siempre he sentido una especial curiosidad por todo aquello que ha tenido que ver con la Seguridad Social. Como nieta e hija de trabajadores por cuenta ajena, los conceptos “Seguridad Social”, “Incapacidad”, “Pensión”, y otros tantos, de una manera u otra han estado presentes en el ámbito de mi vida familiar. Y hoy, después de más de veinte años, si ya no siento esa curiosidad de antaño, sigo teniendo una atracción muy significativa por el conjunto de prestaciones que el Estado ofrece a todos los españoles. Quizás, por que como profesional en ejercicio carezco de este derecho, y ya se sabe, “siempre se desea aquello que no se tiene”.

Intentaremos, de manera sucinta, informar sobre qué derechos tienen los trabajadores de nuestro país, cuando llegado el momento y por las causas que sean, no pueden ejercer su actividad laboral. Y como el tema es amplio, comenzamos hoy por la prestación por “Incapacidad Temporal”.

La prestación por incapacidad temporal (en adelante IT) tiene por finalidad compensar la ausencia de ingresos que el trabajador sufre por no poder prestar sus servicios durante la misma.

La nota característica de esta situación de IT estriba en la temporalidad de la misma, ya que supone una situación en la que la incapacidad no reviste características o indicios de permanencia.

La IT puede venir derivada, por tanto, de accidente laboral o no laboral y/o de enfermedad común o profesional. Vamos a centrarnos ahora en la IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

Esta situación otorga al trabajador el derecho a percibir con cargo al INSS o a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional, una serie de prestaciones, siempre y cuando reúna los requisitos de alta y cotización que se detallan:

- Encontrarse en alta en la Seguridad Social o en situación asimilada al alta.
- Haber cotizado un periodo no inferior a 180 días en los 5 años anteriores a la fecha de la baja médica, no exigiéndose este periodo mínimo de cotización para el caso de que la incapacidad derive de accidente no laboral.

El nacimiento de este derecho,

comienza en ambos casos, desde el cuarto día de baja en el trabajo y tiene una duración de doce meses, prorrogables por otros seis cuando se presume que durante ellos pueda el trabajador ser dado de alta médica por curación. Si entre uno y otro período de IT el trabajador presta actividad laboral por más de 6 meses antes de causar nueva baja, dará origen a un nuevo período de IT, aunque la causa de la nueva baja sea la misma o similar a la que motivó la anterior. Pero si el tiempo entre ambas bajas es inferior a 6 meses, se acumularán ambos períodos a efectos de la duración máxima siempre y cuando se trate de la misma o similar enfermedad, estando, en este último caso, ante lo que se conoce por “recaídas”.

El derecho a esta prestación se extingue cuando se producen los siguientes supuestos:

1. El transcurso del plazo máximo.
2. Por el alta médica, con o sin declaración de invalidez permanente.
3. Por jubilación, y en todo caso por fallecimiento.

La IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral, es aquella situación en la que se encuentra el trabajador imposibilitado temporalmente para prestar sus servicios a causa de estas contingencias constituyendo por tanto una causa de suspensión del contrato de trabajo, aunque subsiste, sin embargo, la obligación de cotizar.

El pago de la prestación se efectúa por meses vencidos, a través de la propia empresa en virtud de su colaboración obligada en la gestión de la misma; es lo que se conoce como “pago delegado”, aunque a veces este pago lo realiza directamente la Seguridad Social, como los siguientes:

- Cuando existe un incumplimiento de la obligación patronal de pago delegado (al margen, en principio, de cualquier motivo).
- Por extinguirse la relación laboral durante la situación de IT (por ejemplo, en los casos de los contratos temporales).

La prestación viene determinada por lo que se denomina “base reguladora” que, para los supuestos que estamos viendo, es el resultado de dividir el importe de la base de cotización de contingencias comunes del trabajador correspondiente al mes anterior al de la fecha de la enfermedad o accidente, entre el número de días a que dicha cotización se refiera, es decir, si un trabajador percibe una retribución mensual y ha permanecido en la empresa todo el mes anterior a la baja médica, la base de cotización será la base de las contingencias comunes de ese mes dividido por 30 días.

No obstante, hay que tener en cuenta que nunca se cobra el 100% de esta base reguladora, excepto en los casos de mejora de empresa contenidos en los convenios colectivos, por lo que la cuantía de la prestación económica será igual a:

- 60% de la base reguladora en el período comprendido entre el cuarto y el vigésimo día (ambos inclusive) de permanencia de baja (los tres primeros días no existe derecho alguno, salvo que se establezca lo contrario por convenio colectivo).
- El 75% de la base reguladora desde el vigésimo primer día de baja en adelante, hasta el final del período.

Básicamente estas son las prestaciones del Estado para los trabajadores por cuenta ajena cuando estos por los motivos anteriormente expuestos, no pueden realizar su prestación laboral, ¿insuficientes?, si nos acordamos del tan mencionado artículo 1 de nuestra Constitución: “España se constituye en un Estado Social Democrático de Derecho...”, desde luego no hay dudas, es totalmente insuficiente, pero como ya dije al principio somos muchos los que lo añoramos y ... ¡que maravilloso sería que por el hecho de se ciudadanos, todos pudiésemos disfrutar de este cachito de cobertura!

Hacia el 2006

RECURSOS



FORMACIÓN



CAMPAÑAS



SM siempre cerca de ti

12

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 2005 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