

Zona Sindical

REVISTA DE LA UNIÓN SINDICAL INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES - EMPLEADOS PÚBLICOS

Ni el rey comería si el trabajador no labrase (Lope de Vega)

Más precarización de trabajadores y desempleados



Funcionarios:
menospreciados

USIT-EP Sevilla vigila,
negocia, informa, resuelve

Artistas en
espectáculos públicos

www.usitep.es • usitep@usitep.es / síguenos en Twitter, YouTube, Facebook y blogspot.com

Año 9 • N ° 29 • enero, febrero, marzo 2012



Tesis Doctoral

20 de febrero de 2012. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Rey Juan Carlos, (Campus de Vicálvaro). **Alfredo Sepúlveda Sánchez**, profesor de Religión y Secretario General de **USIT-EP**, defiende su tesis doctoral: *"Estatuto jurídico-laboral de los profesores de religión y moral católica en centros públicos de enseñanza"*.

Tenemos a Alfredo a nuestra izquierda, próximo su director de tesis, su familia, sus amigos, sus compañeros en la lucha sindical. Y otros/as. Y, frente a él, el Tribunal que va a juzgar su trabajo.

Alfredo expone el por qué de esta tesis: E inicia por sus comienzos como sindicalista en defensa de los derechos de los profesores de Religión en la enseñanza pública..., y de su huelga de hambre, de 28 días, en noviembre de 1999 cuando algunos profesores de religión de Madrid nos negamos a firmar un contrato basura que nos dejaba en una triste intemperie. (Su ejemplo nos sirvió para aguantar, a pesar de las amenazas sobre nuestro puesto de trabajo).

Narra su historia apasionante de interés y preocupación por el tema de la tesis, su larga trayectoria de demandas y sentencias, de investigación y estudio (sacando horas de donde no las había y sin abandonar jamás sus deberes como sindicalista y Secretario General de un sindicato de trabajadores), su experiencia de lucha en defensa de un colectivo menospreciado tan a menudo...

Después, va comentando la estructura de su trabajo y los pasos de su investigación científica. Los capítulos sobre "Aconfesionalidad y Laicidad del Estado", "Acuerdos entre el Estado español y la Santa Sede", "Leyes educativas y regulación jurídica de la asignatura de Religión", "Requisitos previos a la contratación del profesor de

religión", "La novación contractual del nombramiento administrativo al contrato laboral...", etc.

A continuación, nos deja asombrados cuando explica las "especialidades" del contrato de trabajo de los profesores de Religión (con todo un repertorio de "competencias" entre la Jerarquía eclesiástica y la Administración), la problemática de los despidos, la incongruencia de la restringida movilidad geográfica... Y habla de modalidades de trabajo..., del concepto complejo y oscuro de remoción...

Cuando empieza el "turno" de los miembros del Tribunal: "Trabajo Excelente". "Muy difícil". "Muy valiente". "Mucha investigación que tiene más mérito por realizarla sin dejar el trabajo sindical". "Pueden sentirse satisfechos sus familiares, sus amigos, sus compañeros de este trabajo y de Alfredo"

Uno tras otro, los miembros del Tribunal insinúan a Alfredo que, además de una enorme capacidad para la investigación, se le ve muy involucrado en el tema... ¡Claro!, es su tema pero, también, es su vida, su angustia, su esperanza. ¡Qué difícil tiene que ser que algo que se vive en profundidad se pueda explicar con objetividad... ¡Con la objetividad

que requiere un trabajo científico! Por unanimidad, el Tribunal acordó calificarle como «*apto cum laude*».

Me siento satisfecho, como nos insinuaron los profesores-doctores, miembros del Tribunal. Me siento bien. Y por eso escribo. Es para mí un honor ser compañero de Alfredo y estar en este sindicato que se parte el alma en defensa de los profesores de Religión. Porque también soy profesor de Religión en la escuela pública de todos/as y para todos/as.

Gracias, Alfredo. Por tu tesis. Por tu lucha. Por tu amistad. ■

Julio Ortega Treceño, Director Técnico de USIT-EP



**UNIÓN SINDICAL
INDEPENDIENTE DE
TRABAJADORES
EMPLEADOS
PÚBLICOS**

<http://www.usitep.es>
usitep@usitep.es

Año 9 • Nº 29
enero, febrero, marzo 2012

Edita: USIT-EP
Dirección y administración:
Apdo. 10128 • 28080 Madrid
Telf: 91 594 55 60 • Fax: 91593 8077

Consejo de Redacción: USIT-EP
Maquetación: LuisMartín Leyva P.
Imprime: R&B Técnicas Gráficas
ISSN: 2173-9994 (continuación del 1698-5338)

Depósito Legal: M-43204-2004
Zona Sindical es una revista independiente y de opinión.
Se puede reproducir señalando la procedencia.

Funcionarios: menospreciados

Comúnmente sólo se entiende por empleados públicos a los funcionarios de carrera (aquellos que con su esfuerzo y su formación académica, han logrado, en competencia con miles de personas de este país, obtener una plaza "para toda la vida" en la Administración Pública del Estado, de las Comunidades Autónomas y Ayuntamientos) y esa percepción eclipsa las otras formas que según el Estatuto Básico del Empleado Público pueden encarnar los empleados públicos: funcionarios interinos, personal laboral y personal eventual o de confianza.

Cuando azota una crisis económica: siempre que los muy ricos empiezan a ganar menos dinero que antes, se difunde la propaganda neoliberal contra los funcionarios convirtiéndolos en carne de cañón para el resto de la sociedad: la función pública es parasitaria, decimonónica, ridícula, ineficaz, improductiva...; se repite machaconamente la leyenda negra: los funcionarios perciben una retribución excesiva a su rendimiento y se aplaude la bajada salarial y el incremento de jornada.

Con el funcionariado está sucediendo lo mismo que con la crisis económica: se mezclan mentiras, medio verdades y falsedades.

Los gobernantes de todos los colores políticos son los que, tras la perversión y distorsiones causadas por ellos mismos en la función pública, arremeten contra sus propios empleados públicos (personal sanitario, docente, judicial, policial o administrativo), convirtiéndolos en chivos expiatorios, cebándose en un colectivo que también sufre la crisis. Y por si los recortes económicos no fuesen suficientes, además difaman la dignidad de los funcionarios estigmatizándolos como "vagos" o "privilegiados" al pedir, por ejemplo, reducir los llamados "moscosos" -que nacieron en parte como un complemento salarial en especie ante la pérdida de poder adquisitivo- o que trabajen media hora más al día.

Pura demagogia, cortinas de humo: los políticos en el poder no renuncian a sus asesores ni a ninguno de sus generosas y múltiples prebendas, que en la mayoría de los casos jamás tendrían en la Administración ni en la empresa privada si sólo se valorasen su mérito y capacidad. La crisis no ha corregido los malos hábitos; todo lo más, los han frenado por falta de financiación o, simplemente, ha forzado a practicarlos de manera más discreta.

El acceso a la función pública está abierto a todos los ciudadanos; las pruebas se basan en la igualdad, el mérito y la capacidad para garantizar el principio de imparcialidad y de objetividad, base de la confianza de unos servicios públicos que tratan a todos los ciudadanos por igual.

Sustituir funcionarios por empleados de empresas gestoras de servicios privados es convertir a los ciudadanos en clientes que sólo serán atendidos si pueden pagar y perder lo que tanto ha costado conseguir: una Función Pública moderna que garantiza los derechos de los ciudadanos por encima del clientelismo y los intereses privados de las grandes empresas y bancos.

Mientras pasa la tormenta de las crisis, la demagogia y las cortinas de humo, los empleados públicos seguirán trabajando para mantener el grado de satisfacción que manifiestan la mayoría de los ciudadanos (*Encuesta de calidad de los servicios públicos de 2011*: <http://www.aeval.es>)■



La reforma laboral: m



1.- Marta y María con Jesús.

En Betania, seis días antes de la fiesta de Pascua, las hermanas Marta y María dieron una cena en honor a Jesús. Mientras Marta trabajaba en la cocina, María se sentó a los pies de su invitado para escuchar sus palabras.

2.- Reformas laborales: Marta y María, dualidad del mercado de trabajo.

La Fundación 1º de Mayo acaba de publicar un estudio en el que se analizan las reformas laborales que se han aplicado en nuestro país desde que se aprobase el Estatuto de los Trabajadores en 1980. Destacamos: La reforma de 1984, flexibiliza la contratación temporal, en un escenario de expansión económica. La reforma de 1992 no evita la destrucción de empleo, pero sí impulsa en la práctica contratos temporales estructurales. La reforma de 1994 fracasa en la negociación colectiva y se sigue constatando que la elevada temporalidad del empleo es funcional al modelo de crecimiento español. La reforma de 1997, acordada con los agentes sociales, fomenta la estabilidad del empleo, con los límites

propios del modelo productivo instalado en nuestro país. La reforma de 2006, acordada con los agentes sociales, impulsa la reducción de la temporalidad del empleo, con escasa incidencia. La reforma de 2010 que incide en la contratación temporal, la flexibilización de las causas del despido o la flexibilidad interna, no logra frenar la destrucción de empleo, ni ha atajado la segmentación del mercado de trabajo. En la reforma de 2011 se establece una insólita suspensión temporal de la regla relativa a la limitación en el encadenamiento de contratos temporales.

El objetivo de la reforma es la flexi-seguridad: garantizar tanto la flexibilidad de los empresarios en la gestión de los recursos humanos, como la seguridad de los trabajadores en el empleo y adecuados niveles de protección social.

Pero las medidas que toman inclinan la balanza a favor de la flexibilidad del empresario, desmantelando seguridades y protecciones de los trabajadores y desempleados:

Las medidas son a favor de la flexibilidad del empresario, desmantelando seguridades y protección de los trabajadores

3.1. Intermediación laboral: se autoriza a las ETTs a actuar como agencias privadas de colocación.

3.2. Derecho a la formación profesional: se reconoce el derecho individual de cada trabajador a la formación y un nuevo permiso retribuido anual de 20 horas anuales con finalidad formativa (modelo francés).

3.3. Contratación: se amplía el contrato para la formación y el aprendizaje para trabajadores de hasta 30 años y se crea un nuevo contrato indefinido para emprendedores en empresas de menos de 50 trabajadores con periodo

mucho más precarios

de prueba de 1 año. Se impulsan los estímulos públicos a la contratación con deducciones fiscales anuales por el primer trabajador y bonificaciones en las cotizaciones durante tres años pero limitados a las PYME y a los desempleados jóvenes (hasta 30 años) o mayores de 45 años parados de larga duración. Además, se permite cobrar el 25% de desempleo al desempleado contratado y la empresa se podrá deducir el 50% de la prestación de desempleo del trabajador contratado. Por último, se vuelve a limitar, a partir de 1 de enero de 2013, el encadenamiento de contratos temporales a 24 meses.

3.4. Parcialidad y teletrabajo: se permite la realización de horas extraordinarias en los contratos a tiempo parcial e inclusión en la

Base de cotización de las contingencias comunes y se regula el contrato de trabajo a distancia.

3.5. Negociación colectiva: se limita la ultraactividad; se mantiene la prórroga máxima de los convenios vencidos a 2 años y se da prioridad al convenio de empresa sobre los sectoriales y en casos de descuelgue de tablas salariales cuya justificación causal se concreta a una caída de las ventas en dos trimestres. En caso de falta de acuerdo se abren fórmulas de arbitraje.

3.6. Flexibilidad interna: se modifican los sistemas de clasificación profesional en base a grupos y no a categorías; se incluye la cuantía salarial como materia modificable y permitirá la reducción unilateral de salarios por las empresas, aunque con alegación de causa vinculada a la competitividad, la productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa. Se suprime la autorización administrativa para la reducción de jornada o la suspensión de contratos.

3.7. Flexibilidad externa: se elimina la autorización administrativa para los despidos colectivos aunque se mantienen la exigencia causal y el procedimiento de consultas con la posibilidad de impugnación judicial (a partir de ahora se limitarán a 20 días por año con el máximo de 12 mensualidades). Los despidos económicos se limitan a 20 días por año con el máximo de una anualidad si caen las ventas o hay pérdidas en tres trimestres consecutivos y se incorporan algunos elementos sociales en los ERE vinculados a la prioridad de permanencia de los representantes y de trabajadores con cargas familiares, discapacitados y los mayores



según disponga la negociación colectiva.

3.8. Despido: se generaliza la indemnización de 33 días por año con el máximo de 24 mensualidades en caso de improcedencia y se eliminan los salarios de tramitación (salvo en los supuestos en que la empresa opte por la readmisión). También se reduce la intervención del FOGASA que sólo financiará parte de las indemnizaciones de salida en despidos improcedentes y sólo para las empresas de menos de 25 trabajadores.

3.9 Despido del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades *que forman parte del sector público*: conforme a los artículos 51 y 52.c) del ET.

3.10. Desempleados, que estén cobrando la prestación, podrán ser solicitados para la realización de servicios de interés general en beneficio de la Comunidad.

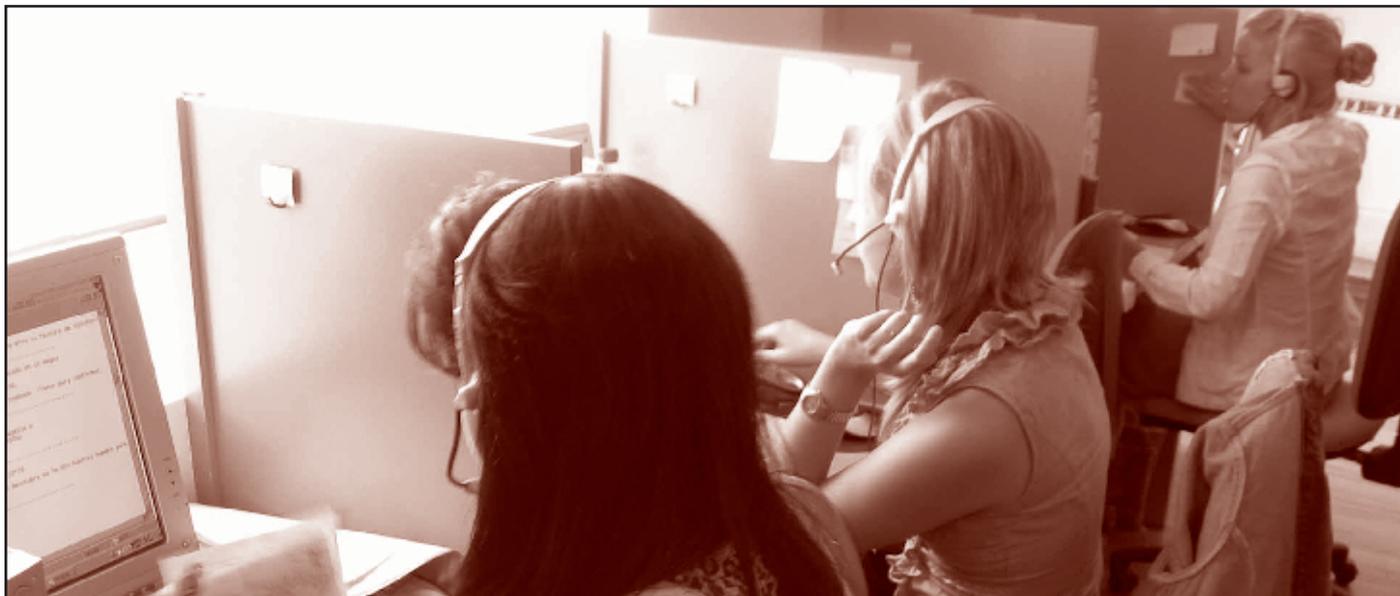
3.11. Proceso laboral: se reconoce la competencia de la Audiencia y de los TSJ para resolver las impugnaciones de los despidos colectivos realizadas por los representantes de los trabajadores y se crea una nueva modalidad procesal preferente y sumaria para conocimiento de las demandas por despidos colectivos.

4.- ¿Hacia una sociedad de “precarizados”?

La sociedad se va dividiendo en dos grandes bloques: Uno (en el que cada vez hay menos) con los satisfechos e integrados, a quienes la crisis lo único que les ha provocado ha sido una disminución en su nivel de consumo, y el otro (en el que cada vez estamos más gente) con los “precarizados” y expulsados de la sociedad del bienestar y del trabajo digno. ■



USIT-EP Sevilla: vigila, negocia, informa, resuelve



Los miembros de la sección sindical de **USIT-EP** Sevilla trabajamos para que la estabilidad sea una realidad.

El pasado 27 de abril de 2011 se celebraron las elecciones provinciales para Comité de Empresa en la mercantil SITEL IBERICA TELESERVICIOS, S.L. de Sevilla, empresa dedicada al sector de Telemarketing, donde USIT-EP Sevilla sacó un más que considerable resultado, haciéndose presente en un paisaje monopolizado por CCOO y UGT y en que la fuerza CGT tiene su espacio.

El sector de Telemarketing es un sector extremadamente flexible, lo que origina que la estabilidad laboral sea un concepto meramente teórico. Los cinco miembros de la sección sindical de **USIT-EP** Sevilla trabajamos para que la estabilidad sea una realidad.

La congelación en las negociaciones del nuevo convenio por parte de la patronal y los sindicatos mayoritarios, es una muestra más de la precariedad en este sector; entre los trabajadores crece el malestar general ante el aumento de la inestabilidad laboral y ese malestar no se despeja ante la firma del próximo convenio.

La patronal, en su encrucijada obsesiva por el ahorro de costes adquirida por nuestros vecinos de la Unión Europea, transmite sus consignas: reducción de salarios, flexibilidad a la hora de despidos, recortes de derechos laborales que tantos años de luchas nos han costado conseguir y deslocalizar los servicios a países como Colombia, Chile, Brasil, Nicaragua, Panamá, Portugal, Marruecos o

Bulgaria. Consignas que son arietes contra la pretensión de los trabajadores de mantener el poder adquisitivo de los salarios y la seguridad en el empleo.

En el ámbito de nuestra sección sindical **USIT-EP** Sevilla, tras la frustración que supone el no tener representación en la mesa negociadora del nuevo convenio y tener que dejar esa responsabilidad a fuerzas sindicales que en los últimos años han demostrado un carácter mercenario que se vende al mejor postor, nos dedicamos a la resolución y vigilancia de temas más cotidianos: velar por el cumplimiento del actual convenio; revisar que los

horarios de los trabajadores de los distintos servicios se encuentren correctamente configurados; revisar las evoluciones contractuales del personal; estar presentes en el comité de seguridad y salud; abrir puertas a la negociación colectiva de temas de interés general relacionados con el convenio actual e informar de aquellas injusticias cometidas por la empresa.

Por ello, desde **USIT-EP** Sevilla, queremos recordaros que, aunque

recién nacida, la sección sindical seguirá velando por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores e invitamos a todos cuantos simpatizan con un proyecto responsable y de futuro, a luchar por hacer oír nuestra voz en más empresas relacionadas con el sector de Telemarketing. ■

El sector de Telemarketing es un sector extremadamente flexible, lo que origina que la estabilidad laboral sea un concepto meramente teórico.

El pacto de plena dedicación en la relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos

El ordenamiento jurídico español admite, con carácter general, el pluriempleo, es decir, la posibilidad de que los trabajadores presten sus servicios, de forma simultánea, para distintos empresarios y en virtud de varios contratos de trabajo. Este derecho deriva de la propia libertad de trabajo reconocida en los artículos 35 de la Constitución Española y 4.1 del Estatuto de los Trabajadores. Por lo tanto, el pacto de plena dedicación o de exclusividad, que prohíbe al trabajador realizar cualquier actividad, ya sea por cuenta propia o por cuenta ajena, al margen de su contrato de trabajo, requiere un acuerdo específico en tal sentido, cuyo contenido queda sujeto a la autonomía de la voluntad de las partes, con la única limitación que deriva de exigir una compensación económica expresa.

A diferencia de la regulación que se contiene en el Estatuto de los Trabajadores, donde no se exige ningún requisito de forma para la validez de dicho pacto (salvo que sea compensado económicamente), en el ámbito de las relaciones laborales especiales de los artistas en espectáculos públicos se exige, para su validez, que sea un pacto formalizado por escrito y con expresa constancia en el contrato de trabajo suscrito por el artista, en el que debe aparecer la compensación económica que el artista percibirá por el mismo (compensación que puede ser expresa o quedar englobada en la retribución total del artista).

Es muy frecuente la exigencia, por parte de los empresarios del sector de los Espectáculos Públicos, de la exclusividad del artista cuando va a ser contratado para la realización de un espectáculo concreto, cuestión que, como hemos dicho, es absolutamente lícita. Si bien, es también muy frecuente que dicha exigencia de plena dedicación no vaya acompañada del correspondiente pacto expreso en el contrato de trabajo y, sobre todo, de la correspondiente remuneración.

En tal caso, el artista debe conocer que no está obligado a exclusividad alguna pudiendo prestar sus servicios bien por cuenta propia o bien por cuenta ajena, de forma simultánea, sin que dicha prestación de servicios simultánea suponga incumplimiento alguno del contrato de trabajo suscrito.

Ahora bien, en el supuesto en que el pacto de plena dedicación sea formalizado por escrito e incorporado al contrato de trabajo y el trabajador perciba una compensación económica por ello, conllevará la asunción

de una serie de obligaciones para el artista que, suelen ser, con carácter general, las que a continuación se detallan:

- 1.** El artista no podrá prestar sus servicios, ni por cuenta ajena ni por cuenta propia, durante la vigencia del pacto.
- 2.** El artista no podrá rescindir el pacto unilateralmente durante la vigencia del mismo.
- 3.** En caso de incumplimiento por parte del artista las consecuencias son:

- Pérdida de la compensación y de los derechos vinculados al pacto, restituyendo lo percibido desde el momento del incumplimiento.

- El empresario podrá despedirle de forma procedente y, lo más importante, solicitarle adicionalmente una indemnización por los daños y perjuicios ocasionados.

Por ello, es muy importante que los términos y las condiciones del pacto de plena dedicación queden debidamente detallados en el contrato de trabajo, siendo muy aconsejable que a la hora de suscribir este tipo de pactos, al

menos, queden expresamente recogidas las siguientes condiciones:

- a)** La duración del pacto que, generalmente, coincidirá con la duración del contrato de trabajo.
- b)** La cantidad a percibir por el trabajador en concepto de exclusividad o plena dedicación y la forma de percibirla (englobada en su retribución total o de forma separada). La compensación económica por la exclusividad es un requisito esencial para la validez del pacto de plena dedicación por lo que en caso de no percibir tal compensación, el artista quedará liberado de la obligación de exclusividad y recuperará su libertad; además, podrá reclamar al empresario las cantidades adeudadas por el tiempo de servicios prestado bajo tal condición.
- c)** Especialmente importante es que aparezca detallada la cantidad que, en concepto de indemnización por daños y perjuicios podrá solicitar el empresario al trabajador en caso de incumplimiento del mencionado pacto. Las partes pueden pactar cualquier cantidad, siempre que la misma no sea abusiva. En el supuesto en que no aparezca cantidad alguna, será el órgano judicial quien determine la cuantía valorando, entre otras cuestiones, el tiempo de duración del pacto, la cuantía de la compensación percibida por el artista y, sobre todo, la lesión producida al empresario por el incumplimiento. ■





CONECTA 2.0

Oferta integral de SM

Recursos didácticos y servicios exclusivos

Contacto directo con tu editor

Libro digital

Comunidad virtual

Actualidad educativa

www.smconectados.com es una web **participativa** donde podrás acceder de forma **sencilla** a todos nuestros productos y **servicios digitales**.

Regístrate para ser el primero en conocer la **oferta integral de SM**, participar en la **comunidad virtual**, donde compartirás temas de interés y experiencias con otros profesores, y estar al día de las **noticias del sector**.

Además, si eres usuario de los libros de SM podrás:

- Descargar documentación útil para tu trabajo y **recursos didácticos** asociados a los libros.
- Acceder al **Libro digital***.
- Mantener **contacto directo con nuestros editores** para intercambiar comentarios y contribuir a la mejora continua de nuestra oferta.

*Consultar disponibilidad en la web

ENTRA Y DISFRUTA DE TODAS LAS VENTAJAS

www.smconectados.com
¡CONÉCTATE!