

CURSOS DE FORMACIÓN DEL PROFESORADO

DISEÑO Y MAQUETACIÓN DE REVISTAS ESCOLARES I (Nivel básico)

35 horas. Viernes de 16,30 a 19,40 y sábados de 10,00 a 13,00 horas. Periodo: 16, 17, 23, 24 y 30 septiembre y 1, 7, 8 y 14 de octubre de 2005. Lugar de realización: IES Blas de Otero. C/ Maqueda nº 130 – 28024 Madrid. Presenciales: 28 horas y no presenciales 7 horas, debiéndose entregar una memoria final.

DISEÑO Y MAQUETACIÓN DE REVISTAS ESCOLARES II (Nivel avanzado)

35 horas. Viernes de 16,30 a 19,40 y sábados de 10,00 a 13,00 horas. Periodo: 8, 14, 15, 21 y 22 de octubre y 4, 5, 11 y 12 de noviembre de 2005. Lugar de realización: IES Blas de Otero. C/ Maqueda nº 130 – 28024 Madrid. Presenciales 28 horas y no pre-

senciales 7 horas, debiéndose entregar una memoria final.

ACCIÓN TUTORIAL PARA LA DIVERSIDAD DEL ALUMNADO

30 horas. Lunes, miércoles y viernes de 16.00 a 19.00 horas. Periodo: 12, 14, 16, 19, 21, 23, 26 y 28 de septiembre de 2005. Lugar de realización: IES Juan de la Cierva. C/ Caoba nº 1. 28005 Madrid. Presenciales: 24 horas y no presenciales 6 horas, debiéndose entregar una memoria final.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN CENTROS ESCOLARES

30 horas. Sábados de 10.00 a 14.00 horas. Periodo: 1, 8, 15 y 22 de octubre y 5 y 12 de noviembre de 2005. Lugar de realización: ATEC C/ Silva nº 5, 4ª planta, Madrid. Presenciales: 24 horas y no presenciales 6 horas, debiéndose entregar una memoria final.

TALLER SOBRE NARRACIÓN ORAL

30 horas. Martes de 16.30 a 19.30 horas. Periodo: 4, 11, 18 y 25 de octubre y 8, 15, 22 y 29 de noviembre. Lugar de realización: IES Julio Caro Baroja. C/ Habana 2. 28945 Fuenlabrada. Presenciales: 24 horas y no presenciales 6 horas, debiéndose entregar una memoria final.

GRAFOLOGÍA PARA DOCENTES

30 horas. Lunes y miércoles de 16.00 a 19.00. Periodo: 17, 19, 24 y 26 de octubre y 2, 7, 14 y 16 de noviembre. Lugar de realización: IES Juan de la Cierva. C/ Caoba nº 1. 28005 Madrid. Presenciales: 24 horas y no presenciales 6 horas, debiéndose entregar una memoria final.

CONTROL Y MANEJO DEL ESTRÉS PARA DOCENTES

30 horas. Periodo: 19, 20, 21, 22 y 23 de septiembre de 2005. Horario: de 16.00 a 20.40 el lunes, miércoles y viernes, y de 16.00 a 21.00 horas el martes y jueves. Lugar de realización: IES Julio Caro Baroja. C/ Habana 2. 28945 Fuenlabrada. Presenciales: 25 horas y no presenciales 5 horas, debiéndose entregar una memoria final.

ABIERTO EL PLAZO DE INSCRIPCIÓN.

HOJA DE INSCRIPCIÓN EN
<http://www.usitep.com>



Unión Sindical Independiente de Trabajadores - Empleados Públicos

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

Año 2 • Nº 3 • septiembre 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.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA ENSEÑANZA

La evolución social ha modificado los riesgos que afectan a los profesionales de este sector, apareciendo riesgos no evaluados ni planificados en los centros, que son los llamados riesgos psicosociales.

La protección de la seguridad y salud en el entorno laboral no es sólo un mero concepto, es un derecho protegido tanto a nivel Constitucional, Comunitario e Internacional. Pero para que dicho derecho sea efectivo es necesario que, además de los responsables de su garantía, es decir de los empresarios, los trabajadores participen en su gestión y control, así como que sean capaces de asumir y concienciarse de la necesidad de vigilar, colaborar y controlar, junto con los responsables, en la mejora de las condiciones de trabajo y de su propia salud; salud que sólo es posible lograr a través de la seguridad en el trabajo. Este sector tiene una característica relevante que lo diferencia de otros sectores que se concreta en trabajar con y para personas; por lo que algunos de los factores de riesgo que influyen en la salud de estos profesionales son claramente diferentes, sobre todo los riesgos de origen psicosocial, relativos a la interacción entre el trabajador y sus condiciones de trabajo y su medio ambiente donde abundan entre otros el estrés o el agotamiento profesional que se convierten así en la primera causa de baja en este sector.

Se consideran trabajadores de la enseñanza todas aquellas personas que desarrollan su actividad laboral en un centro educativo, por lo que se incluyen además del personal docente propiamente dicho al personal no docente como son los auxiliares de control e información, personal de administración y en su caso, cocineros etc. A pesar de ser un grupo muy heterogéneo, la gran mayoría de estos factores de riesgo les afectan en mayor o menor medida.

Así todos los trabajadores que llevan a cabo sus actividades en los diferentes centros de Enseñanza Infantil y Primaria, Secundaria, Universidades, están sometidos a gran cantidad de riesgos de distinta naturaleza: Riesgos relacionados con la seguridad en el trabajo, como golpes, cortes, caídas al mismo o distinto nivel, incendios y explosiones, riesgos derivados de la higiene industrial como la exposición a ruido tanto de fuentes internas como externas que pueden provocar la pérdida paulatina de audición,

exposición a contaminantes químicos, entre los que se encuentra el “mal de la tiza” derivado de la inhalación de polvo por lo que es absolutamente necesario que las tizas que se utilicen sean hipoalergénicas que no desprenden polvo y evitan las reacciones alérgicas por el contacto con la piel, las condiciones termohigrométricas, sobre todo para los profesores de educación física que realizan en ocasiones su trabajo en condiciones adversas o para los cocineros que se encuentran ante la exposición al calor por las altas temperaturas de los fogones y hornos del mismo modo que están expuestos al frío en las cámaras frigoríficas y también hay que destacar los riesgos relacionados con la ergonomía como la utilización de determinado mobiliario que obliga a mantener posturas forzadas, utilización inadecuada del ordenador o de el manejo de cargas, por lo que es necesario y fundamental para prevenir este tipo de riesgos tener un buen diseño del puesto de trabajo en las aulas, laboratorios, talleres, despachos, cocinas, comedores.

Los riesgos que se derivan de la interacción entre el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de organización con las capacidades del docente, sus necesidades, su cultura y su situación personal, inciden especialmente y en mayor medida en el personal docente de los centros educativos donde se pueden dar situaciones como las actitudes de algunos alumnos, la falta de capacidad y de adaptación de otros, conflictos con los padres, alumnos, compañeros, violencia en las aulas, etc., apareciendo junto con los mencionados, el síndrome del trabajador quemado o burn-out o carga mental de trabajo con consecuencias fisiológicas y psicológicas graves para la salud del trabajador.

Por todo lo anterior y porque es evidente y real la exposición de estos trabajadores a gran cantidad de riesgos para su seguridad y salud derivados de su actividad docente, es necesario que también los propios trabajadores de este sector se impliquen en la prevención de estos riesgos y que exijan la aplicación real y efectiva de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas reguladoras de esta materia, así como garantizar su formación e información, para poder, aún sin ser los responsables directos, desarrollar e implantar medidas que garanticen la mejora de sus condiciones de trabajo con el fin de garantizar y mejorar con ello su seguridad y salud.

Es necesario que también los propios trabajadores de este sector, se impliquen en la prevención de estos riesgos garantizándose su formación e información.

Esto Dijeron...

28 de octubre de 2004
**A RAÍZ DE LA REUNIÓN
DE USIT-EP CON EL MEC**

Representantes de USIT-EP se han reunido en la tarde de hoy con el Subsecretario del Ministerio de Educación y Ciencia, D. Fernando Gurrea Casamayor. La larga reunión ha despejado algunas de las dudas que teníamos, no todas, sobre la situación de la Religión en el sistema educativo y, consecuentemente, de los docentes de religión. Hemos aprovechado la ocasión para desarrollar algunos de los aspectos de la propuesta que, desde USIT-EP, habíamos hecho llegar con anterioridad a la Ministra de Educación.

Se han comprometido a articular los aspectos legales oportunos para, en la medida de lo posible, los docentes de religión tengan una estabilidad que, hoy por hoy, les está vedada, así como a asumir plenamente las funciones que les compete como empleadores de estos docentes.

Puesto que el debate educativo y el diálogo con todas las partes sigue abierto, no pueden concretar aún los temas más polémicos y los acuerdos o el consenso a que se pueda llegar. Pero el MEC que tiene su propio proyecto, cuyo marco general estaba ya en el Programa Electoral:

“En ningún caso pasa por suprimir la asignatura de religión confesional, que seguirá siendo de oferta obligatoria por los centros y voluntaria para los alumnos, o el postergarla a primeras o últimas horas como también se está diciendo en algunos medios, que se hacen eco de rumores”. Ni sus planes pasan tampoco por la supresión de los Acuerdos con la Santa Sede de 1979, o los Acuerdos de 1992 con otras Confesiones (Islam, Iglesia Evangélica y Judaísmo).

Ahora bien, también entendemos que el Estado de Derecho, que por un lado nos obliga, por ejemplo, a respetar el marco general de los Acuerdos, así mismo exige que se haga frente a la insostenible situación de precariedad, e incluso indefensión ante cláusulas o medidas que nos parecen claramente abusivas, en que están los profesores de religión.

También tenemos la voluntad y compromiso de buscar fórmulas jurídicas que permitan, respetando la “*la venia docendi*” previa al nombramiento, según los Acuerdos, crear un marco laboral más estable para los docentes de religión. Es incomprensible que se les haga un contrato anual, cuando muchos llevan 10, 15 o hasta 20 años desempeñando el mismo trabajo y que no se les reconozca ni la antigüedad ni otras garantías y/o derechos del Estatuto de los Trabajadores (movilidad en el trabajo, indemnizaciones, etc).

Y por último, dice tener muy claro, que salvando la “*venia docendi*”, sobre los asuntos laborales o que afectan a la organización y designación de los centros, o movilidad laboral, somos nosotros, la Administración, que es quien contrata y paga a estos trabajadores quienes hemos de decidir y ejercer nuestras funciones; podemos contratar “entre aquellos que tengan la *venia*” y no pensamos ceder en exigencias como la titulación requerida (Diplomatura o Licenciatura, según el nivel). Y aunque por el momento no podemos decir como vamos a concretarlo sí que de alguna manera hay que tener en cuenta, a la hora de contratar o designar a los profesores, que previamente tengan la *venia*, los méritos (antigüedad, títulos, cursos, publicaciones, etc.) como corresponde a otros trabajadores de la administración y a un estado de derecho.

En definitiva, quiere darnos tranquilidad en cuanto al mantenimiento de la asignatura, en el marco de los Acuerdos que no piensan suspender, y de buscar fórmulas que pongan fin dentro de lo posible a la precariedad en el empleo y la aplicación de las garantías que sobre derechos fundamentales ofrece el Estatuto de los Trabajadores, que entienden que se puede estar vulnerando, con los profesores de religión.

Esto es lo que han hecho

26 de julio de 2005

Traicionados, esa es la palabra justa. Una vez más. Los profesores de religión no podemos salir de nuestro asombro ante la lectura del Proyecto de Ley aprobado por el Consejo de Ministros el 22 de julio de 2005:

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

3. Los salarios del profesorado que, no perteneciendo a los cuerpos de funcionarios docentes, imparta la enseñanza de las religiones en los centros públicos serán abonados por la Administración competente como pago delegado y en nombre de la entidad religiosa correspondiente. A tal fin, la entidad religiosa, en su condición de empleador, facilitará a la Administración las nóminas correspondientes, así como sus eventuales modificaciones. Con independencia de la relación contractual del profesor con la respectiva confesión religiosa, la retribución se equipará en el respectivo nivel educativo a los profesores interinos.

La peor y más traicionera de las opciones es la que ha elegido el Ministerio de Educación para no contentar a nadie, haciendo una clamorosa dejación de funciones.

Todas las promesas que nos hicieron han caído en saco roto. Muestran que la política es el arte de mentir. ¿Dónde queda ahora la defensa de los derechos de los trabajadores de religión? ¿Dónde los tan manidos derechos humanos? Quieren dejarnos contra las cuerdas, bajo los cascos del caballo, sin importarles nada lo más mínimo.

Hasta hace pocas fechas nos decían, -ahora vemos el cinismo-, que arreglarían la situación, que estabilizarían nuestro trabajo, que no había por qué preocuparse...

¿De dónde nace esta aberración? Quizá es la reacción exabrupta de una Administración educativa que no ha sabido cumplir sus responsabilidades como empleadora, ni mantener su independencia y que se ha visto obligada a acatar las resoluciones judiciales que han ido clarificando la situación laboral de este colectivo.

Bonita forma de echar balones fuera, de no asumir una responsabilidad a la que se habían comprometido; incluso, dice el texto, con independencia de la relación contractual del profesor con la respectiva confesión religiosa, dejando paso libre a posibles contratos leoninos, por horas y sin la menor seguridad jurídica.

Si ahora, siendo empleados públicos de las respectivas administraciones educativas, estamos al filo de la navaja en cuanto al respeto de los derechos fundamentales, una vez dependamos de la correspondiente confesión, y en aplicación de la legislación de las empresas de tendencia, seremos sometidos a la mayor de las sumisiones y esclavitud.

No puede prosperar en las Cortes Generales este Proyecto de Ley, que vulnera el sentido común, nuestra historia y los derechos de los trabajadores.

Aquellos que confiamos en su palabra, nos sentimos decepcionados por una miserable y cobarde actitud que les pasará factura.

Este es el talante...

FORMACIÓN CONTINUA

La Formación continuada es una preocupación ampliamente asumida de los profesionales sanitarios al tiempo que un compromiso y una obligación de las Administraciones sanitarias y una garantía para los profesionales.



Los conocimientos científicos, aún constituyendo el núcleo principal de los programas de formación, tienen una vida relativamente corta y necesitan renovarse o sustituirse, por eso resulta fundamental mantener una formación eficaz y eficiente destinada a mantener o mejorar los conocimientos, habilidades y actitudes de los profesionales de enfermería.

La formación continuada no supone una re-titulación, por tanto es voluntaria y debe haber una motivación personal, unido a unas facilidades que deben dar desde la empresa; para establecer sistemas de formación que nos lleven a una mejora del trabajo diario poniendo a disposición de todos los trabajadores recursos necesarios para su formación, reciclaje y perfeccionamiento. La empresa dispone de un programa formativo, de medios naturales y humanos adecuados, pero se le olvida programar con el día a día del trabajo diario.

No todos los cursos que se ofertan cuentan con garantías para los sanitarios, ya que no contemplan los servicios cambiantes del hospital.

Tampoco tienen en cuenta las plantillas de los servicios de forma que es raro que se den cursos a plantas para cambiar protocolos que se quedan obsoletos, siempre se recurre a la ya conocida frase “por necesidades del servicio”, por lo que casi nunca se puede hacer un cambio de protocolo de forma continuada. Se impone al trabajador la formación pero la debe realizar siempre fuera del horario laboral, que ponga su tiempo para la formación continuada; como mucho te dan el 50% de las horas, o el tiempo que coincida el curso con la jornada de trabajo. Esto perjudica descaradamente al turno de noche ya que tienen que poner el 100% de su tiempo.

Hay veces que el hospital solicita cursos a empresas de formación que nada tienen que ver con el mundo sanitario, que no conocen la realidad diaria, así que nos encontramos con una formación que no es nada práctica, o se estudian técnicas que no se pueden llevar a la realidad del trabajo bien hecho del día a día.

Todos conocemos el carácter puntuable de los cursos para las bolsas de trabajo, para meritos, para el currículum, de forma que hay trabajadores que se pagan su puesto de trabajo que tienen poco interés en la formación en sí, solamente en el certificado de asistencia, o en el título que les acredita. Esto lleva a bajar el nivel de los cursos en perjuicio del resto de trabajadores.

La conclusión que sacamos es que la formación continuada está recogida en el Convenio de la Comunidad de Madrid pero está no supervisa la ejecución de las acciones formativas, la práctica es que los trabajadores nos quedamos desprotegidos ante un derecho que tenemos.

Poder empresarial y compensaciones de los trabajadores

La relación laboral entre empresario y trabajador se regula en el Estatuto de los Trabajadores (ET): “por voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos...”.

Ya nuestra Constitución española (CE) reconoce que empresarios y trabajadores tienen intereses propios: “Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios”. Pero también reconoce que entre empresarios y trabajadores existe un evidente desequilibrio. Así, la CE reconoce a los Empresarios “el derecho a la propiedad privada (33.1)” y “la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado” (38) y el propio ET define que el trabajador presta voluntariamente su servicio “dentro del ámbito de organización y dirección del empresario”.

Como “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social” (CE 9.2), y para compensar la desigualdad entre empresarios y trabajadores, el ordenamiento jurídico concede a los trabajadores más protección y coloca en el bloque de máxima protección constitucional las “herramientas” de defensa de sus intereses: “Todos tienen derecho a sindicarse libremente (...)” y “se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses...”.

El Derecho Laboral trata precisamente de equilibrar la desigualdad originaria que mantienen el empresario y el trabajador.

Aunque el ET contempla la posibilidad de mediación y arbitrajes laborales para solución de controversias colectivas y de carácter individual, hoy por hoy, es la solución jurisdiccional la que aventaja sin duda a las demás vías resolutorias de conflictos en autoridad, solemnidad, coercibilidad y formalismo.

La idea de protección del trabajador es así la razón inspiradora de la legislación sustantiva y procesal del trabajo. El Tribunal Constitucional ha salido al paso de la objeción según la cual la protección acentuada de una de las partes de una relación jurídica podría atentar contra el derecho constitucional a la igualdad; ha dicho el Alto Tribunal que la desigualdad entre trabajador y empresario en el proceso laboral a favor del primero, no hace quebrar el principio de igualdad consagrado en CE 14, el cual “no establece un principio de igualdad absoluta. Por el contrario, es oportuno buscar el establecimiento de la igualdad real a través de un diferente régimen jurídico, impuesto precisamente para hacer posible el principio de igualdad, lo que indudablemente acontece con la desigualdad originaria que mantienen el empresario y el trabajador (...) que precisamente trata de equilibrar el Derecho Laboral, con su ordenamiento jurídico, compensador e igualatorio, a través de las normas sustantivas y también de las procesales (...), por lo que indudablemente se ajusta a la CE la finalidad tuitiva o compensadora del Derecho Laboral, exigiendo e imponiendo un mínimo de desigualdad formal en beneficio del trabajador”.

Real Decreto 798/2005

Ha sido publicado el Real Decreto 798/2005, de 1 de julio, por el que se establecen los requisitos para obtener la equivalencia, a efectos de docencia, entre los estudios completos de danza anteriores a la LOGSE y los estudios superiores de danza regulados en ella.

Este Real Decreto ha modificado algunos de los requisitos que en un principio establecía el anteproyecto así como el objeto del mismo, ya que ahora la equivalencia de nuestro título con el Título Superior de Danza, sólo se establece “a efectos de docencia” y no como una Licenciatura Universitaria a todos los efectos como establecía el anteproyecto mencionado. Para poder obtener la equivalencia es necesario, además de estar en posesión de nuestro título, cumplir uno de los requisitos que aparecen en el artículo 3 del RD 798/2005:



1. Acreditar documentalmente una experiencia profesional de al menos 3 años de duración y que haya sido realizada antes del curso 2002-2003. Esta experiencia deberá referirse al ámbito profesional docente en centros públicos o privados no oficiales reconocidos o autorizados, o bien al ámbito profesional artístico, o en su caso, en ambos ámbitos.
2. Superar en un Conservatorio Superior de Danza, alguno de los complementos de formación que se estructuran en dos módulos y que son propuestos por el Ministerio de Educación y Ciencia; el módulo de Pedagogía de la Danza o el Módulo de Coreografía y técnicas de interpretación de la danza.

En cualquier caso, no podemos entender cómo un anteproyecto, en principio consensuado con las partes afectadas puede, finalmente, acabar siendo un verdadero despropósito que no soluciona los problemas de una actividad, la danza, de muy corta vida laboral. No nos podemos acostumbrar a las rectificaciones de última hora del Ministerio, que impiden los mínimos acuerdos en beneficio de unos/as trabajadores/as que subsistimos en la más absoluta precariedad, sin que las autoridades laborales controlen unas actividades las más de las veces fraudulentas.

Bien es cierto que puede solucionar algunas lagunas, pero sólo parciales; las de aquellos que quieran o estén dedicándose a la docencia. Pero a otros muchos/as les mantiene en situación de perfecta inestabilidad.

El desarrollo de este Real Decreto se realizará próximamente, por lo que os animamos a que si deseas la equivalencia de tu Título de Danza, a efectos de docencia, vayáis reuniendo la documentación necesaria para poder solicitarla en su momento al Ministerio de Educación y Ciencia aunque, insistimos, esto no era lo acordado, debiéndose haber extendido la equivalencia universitaria a todos los efectos.

» del mismo, se podrá estar de acuerdo o no, pero a nuestro entender es lógico, se trata de primar o beneficiar no sólo al trabajador por cuenta ajena si no a su vez también a la “relación laboral en si misma”.

BENDITA SEGURIDAD SOCIAL, ¿O NO?

El Accidente de Trabajo: El artículo 115-1 de la Ley General de la Seguridad Social, define el accidente de trabajo como toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena. De esta definición se extraen los tres elementos imprescindibles para que se configure el accidente laboral:

- 1º.- Lesión corporal.
- 2º.- Con ocasión o a consecuencia del trabajo.
- 3º.- Que dicho trabajo sea por cuenta ajena.

Sin embargo este mismo precepto en su apartado 2º, considera accidentes laborales también: “Los que sufre el trabajador al ir o volver del trabajo”, haciendo referencia a lo que se conoce como accidente de trabajo “in itinere”. El accidente que se produce al ir o regresar del centro de trabajo aparece antes en la jurisprudencia que en la legislación, toda vez que fue el Tribunal Supremo quien consideró que debía de ser calificado como laboral al producirse “con ocasión” del trabajo.

La situación de incapacidad transitoria que provoca el accidente de trabajo o la enfermedad profesional, originan un derecho a la prestación correspondiente, siendo requisito imprescindible estar afiliado en situación de alta en la Tesorería General de la Seguridad Social, no exigiéndose tener un periodo de cotización mínimo. Si el trabajador no se encuentra en dicha situación por incumplimiento del empresario en su obligación respecto a dar el alta y afiliación a sus trabajadores, éstos tendrán también derecho a la prestación aunque se deberá probar que efectivamente existe la relación laboral. Este derecho nacerá desde el día siguiente a la baja en el trabajo y por lo que respecta al día de la baja se cobrará íntegramente corriendo a cargo del empresario.

La duración de esta prestación existirá mientras el trabajador se encuentre en situación de IT (incapacidad temporal), por un periodo máximo de 12 meses prorrogables por otros seis, siempre que se presuma que durante ellos puede el trabajador ser dado de alta por curación. Si el período de IT se viera interrumpido por períodos de actividad laboral por tiempo superior a seis meses, se iniciará otro nuevo período de IT aunque se trate de la misma o similar enfermedad o sea causa del primitivo accidente. Por el contrario, una recaída antes de los seis meses se incluye en el mismo período a efectos de calcular la duración máxima de IT. La cuantía de la prestación económica durante la IT, en estos casos, será del 75% de la Base Reguladora, base que viene determinada por la Base de Contingencias Profesionales del mes anterior a la baja, incluyendo el promedio de los importes de las horas extraordinarias realizadas durante los doce meses precedentes al día en que se produce la baja.

Como la definición legal puede provocar confusión o al menos dudas, imaginemos que la Base Reguladora en estos casos consta de dos sumandos, es decir: $BR = (A + B)$.

En esta suma, A = Base de Cotización de Contingencias Profesionales del mes anterior a la baja menos las horas extraordinarias del mes anterior a la baja entre 360 días o 365 según el salario este calculado mensual o diariamente. Y B = Horas extras de los 12 meses anteriores al mes de la baja médica entre 360 días ó 365 días según si el salario sea mensual o diario.

El resultado de esta suma nos dará la Base Reguladora diaria, a la cual se le aplicará el 75% y se multiplicará por el total de días naturales en IT. El pago total de la prestación será realizado por la empresa de forma delegada en nombre del INSS o de la Mutua Patronal con quien se haya concertado.

Por último, hay que tener en cuenta que en estos casos aunque el contrato de trabajo se encuentra suspendido, también se COTIZA. Los que tuvieron la ocurrencia y también la paciencia de leer el artículo anterior, habrán observado que el legislador es mucho más generoso con el trabajador cuando el accidente o la enfermedad que le causa la incapacidad ocurre en el trabajo o es por causa»

Y con esta van...

A todo trabajador que desempeña su función como asalariado por cuenta ajena, se le impone una serie de deberes, pero también de derechos.

En IBERIA L.A.E., como en muchas otras empresas que tristemente salen a la luz no por su buena gestión en sus diversas actividades, sino por el trato que reciben sus trabajadores. El ejemplo cercano y que nos atañe directamente es la sentencia que el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Málaga ha dictado en contra de la compañía Iberia L.A.E., por la cual se obliga a esta última a realizar el pago de unas cantidades al personal FACTP (fijos a contrato de tiempo parcial), que desempeña su función en el aeropuerto de Málaga, en concepto de cantidad impagada.

La compañía no realizaba los pagos a este personal con base a una sencilla regla de tres: X por jornada completa a 40 horas e Y por 30 horas trabajadas de un FACTP al mes, sino por un baremo que previamente habían pactado la dirección de la empresa y los “representantes” de los trabajadores, que claramente iban en detrimento del trabajador y engrosaba las arcas de la compañía. Pero lo más curioso es que no pasa sólo en Málaga, aquí en Madrid también se da el caso, por lo que creemos que este error atañe a todos los empleados FACTP que tiene la compañía.

Las Secciones Sindicales de empresa, son organizaciones que pelean por el bienestar del trabajador, intentando que éste, dentro de un marco legal establecido, mejore sus condiciones laborales con el paso del tiempo, y no al revés.

Pues bien, lo más curioso de todo esto es que como empleados de la compañía, a día de hoy, cuando ya se ha firmado un Acuerdo para el Convenio del Sector que será el que marque las condiciones mínimas de trabajo para todos los empleados de handling de las diferentes compañías aéreas españolas, no tenemos por parte de los sindicatos ninguna circular en la cual se nos informe de cuáles son las propuestas hechas por empresas y patronal, cómo nos van a afectar, ya que las congelaciones salariales o pérdidas de condiciones actuales sólo nos va a afectar a los de siempre, y no a los grandes precursores de este nuevo despropósito de futuro plan director, que en el año anterior, se embolsaron la nada desdeñable cantidad de 1,2 millones de euros por la prestación de sus servicios.

¿Cómo se puede concebir que en una empresa como Iberia, que no deja de dar beneficios año tras año y que está inmersa en una renovación en profundidad de toda su flota (esto supone la adquisición de una gran cantidad de nuevos aviones) se plantea a día de hoy y como prioridad, la congelación salarial, reducción de plantilla, etc? Como dijo el Sr. Mullor ¡todo para prevenir futuras pérdidas en el año 2008!.

¿Y cómo es posible que los representantes sindicales consientan toda esta clase de atropellos en contra del trabajador (sentencia de Málaga, firma de convenio sector, la



no firma de convenio colectivo de Iberia L.A.E., etc).

Deberían tener en cuenta que todo trabajador de esta compañía presta sus servicios con la intención de mejorar el servicio y aportar su granito de arena para que, día a día y con el esfuerzo de todos, hacer de nuestra compañía una compañía mejor y más competitiva dentro del sector aéreo. Pero que esto no debería ser óbice para que se nos vuelva a pisotear, faltándonos al respeto con una serie de medidas que, como siempre, afectan y exigen apretarse el cinturón a aquellos que con esfuerzo sacan el trabajo adelante día a día, y sin los cuales sería imposible plantearse prestar el servicio con el alto nivel que a día de hoy viene realizando, y que los beneficios sean para los de siempre, aquellos que desde sus respectivos despachos o secciones sindicales dictan el camino a seguir sin importarles la cuestión de que detrás de cada empleado hay una historia personal y diferente en cada caso. Y que no somos números de nómina con los que se puede jugar a su libre albedrío. Hacer saber a estos “señores” que la desinformación y el oscurantismo deberían de ser desechados del trato cotidiano entre empresa/sindicatos-trabajador, por una mejor relación empleador/empleo y recordarles que como dijo Cicerón y haciendo nuestra la frase que encabeza esta publicación:

“La verdad la corrompe tanto el silencio como la mentira”

Situación que, tristemente para todos nosotros, estamos más que acostumbrados a ver, tanto por parte de la empresa como de los representantes sindicales, siempre mayoritarios.

FORMACIÓN

Hacia el 2006

RECURSOS



FORMACIÓN



CAMPAÑAS



SM siempre cerca de ti

8

H O J A D E A F I L I A C I Ó N

Nombre: _____ Apellidos: _____

N.I.F. _____ Domicilio: _____

Población: _____ C.P. _____ Teléfono: _____

E-mail: _____

La cuota para el año 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