

Docentes de **religión** EXENCIÓN

Para resolver la dialéctica entre clases de religión confesional, alternativa o posible exención, USIT-EP lleva tiempo proponiendo una asignatura integradora de todos los ciudadanos, no excluyente y respetuosa con la legislación actual, en los siguientes términos: **Ciencias del Hecho Religioso y Convicciones**, *única, obligatoria, común y evaluable a todos los efectos. Las distintas Confesiones Religiosas con notable arraigo en España, y que tuvieran firmados Acuerdos o Convenios de colaboración con el Estado español, fijarían los respectivos contenidos religiosos, siendo aprobados por las Autoridades Educativas Públicas, una vez comprobado que dichos contenidos son conformes con los valores, principios, derechos y libertades constitucionales. El resto de contenidos será competencia del Estado.*

La razón última de que una asignatura se encuentre en el sistema educativo es que contribuya con el objeto de la educación que recuerda el artículo 27.2 de la Constitución Española, "el pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales."

Proponer la exención plena a la clase de religión (con-

fesional y/o no-confesional) es una falta de respeto a ese principio constitucional. Las administraciones educativas no están legitimadas para limitar las expectativas de los alumnos.

No se puede argumentar la exención a todo contenido (confesional y/o civil) religioso desde el derecho a la libertad religiosa. La libertad religiosa reconoce el derecho, en su vertiente negativa, a no recibir una religión confesional, pero no ampara la exclusión de hecho religioso del currículum de los alumnos.

Si repasamos algunos de los casos en los que en nuestro sistema educativo se reconoce la exención, vemos su sentido excepcional y extraordinario. Por ejemplo, en Educación Física, para alumnos físicamente impedidos, para quienes realizar las actividades normales de esa asignatura podría suponer un riesgo para su integridad, se suele suplir la parte práctica con trabajos teóricos; es decir, se intenta adecuar la asignatura a las características del alumno; no se les exime de la enseñanza, sino que se les integra en ella. O por ejemplo, en el caso de la música en los que cursan estudios en los conservatorios, o la educación física a los que hacen danza a nivel oficial, se les exime de una asignatura cuyos contenidos y objetivos se les da ya por superados en un plan de estudios superior en ese sentido.

No obstante, si finalmente se materializa este despropósito de la exención a cualquier asignatura de contenido religioso, se deberá garantizar al docente de religión el reconocimiento a todos los efectos como horas lectivas la atención a los exentos. ■

2

USIT e.p.

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

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

año 3 • Nº 5 • enero, febrero, marzo de 2006

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.

NOVEDAD

Profesores de religión:
aspectos históricos,
jurídicos y laborales

Alfredo Sepúlveda Sánchez

YA a la
venta en
librerías

Adler

USIT e.p.

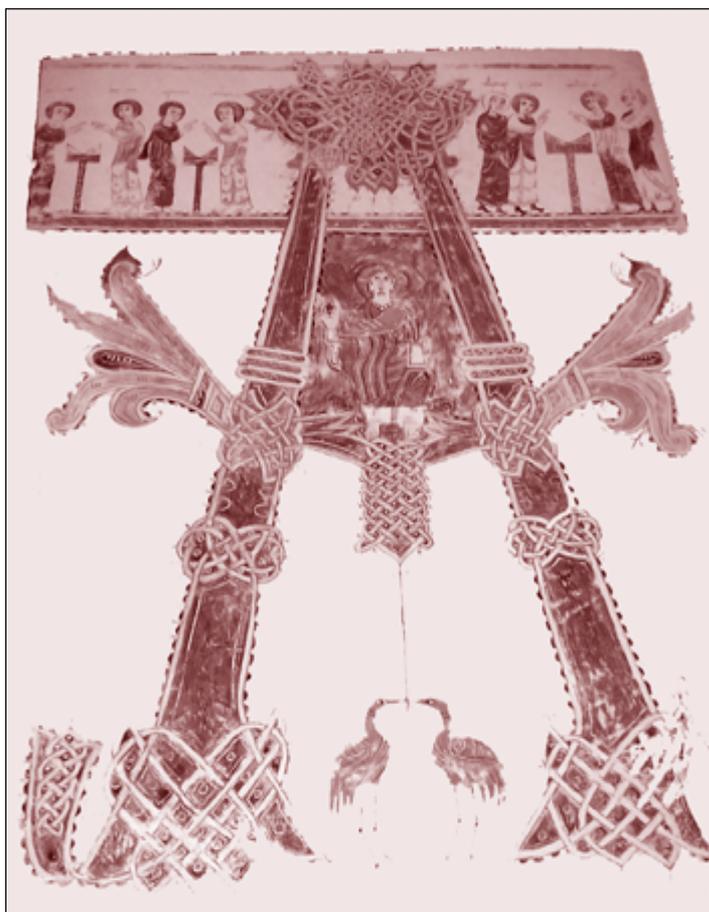
USIT e.p.

EDUCACIÓN: Preacuerdo de interinidad

Ante la firma del preacuerdo sobre el procedimiento de formación de listas de aspirantes a desempeñar puestos docentes en régimen de interinidad en la Comunidad Autónoma de Madrid, firmado por las Centrales sindicales y la Administración, hemos realizado algunas observaciones que entendemos mejorarían el citado preacuerdo sin marginar a algunos colectivos, trabajadores de la enseñanza, también en precario.

Proponemos, para su revisión, antes de ser incluido en el Acuerdo Sectorial, ya sea a través de una pequeña pero sustancial modificación, ya sea con una adenda.

Lista Preferente: Constituida por todos aquellos que hayan sido nombrados funcionarios interinos en el cuerpo y especialidad por la Comunidad de Madrid desde las transferencias (1999/2000) hasta la fecha de la firma del presente acuerdo, o **hayan renunciado a ello por causa justificada**, y figuren en la lista del cuerpo y especialidad en el momento de la firma. Cuando se produzca la funcionarización del personal laboral docente y por tanto la extinción de las bolsas de laborales docentes, los integrantes de las mismas que hayan trabajado y no hayan renunciado se integrarán en la lista preferente con la antigüedad correspondiente.



Tal y como aparece recogido en el preacuerdo, la formación de la lista preferente dejaría fuera de la misma a los que han renunciado por razones justificadas, creándose una situación de merma de expectativas laborales, e incluso discriminación, a algunos sectores de trabajadores: los funcionarios interinos que optan a varias listas, el profesorado de religión, aquellas quienes por baja maternal u otras causas justificadas según la normativa han renunciado a una plaza en el anterior procedimiento selectivo, etc.

Por ello desde USIT-EP, nos hemos dirigido a todos los firmantes, incluida la Administración, para que en un esfuerzo de mejora, que en nada perjudica a los funcionarios interinos que estén o puedan estar en la lista preferente, se incluya también en la misma a los que hayan renunciado por causa justificada, ya que ésta, si fue legítima en su día, no puede convertirse en un muro infranqueable ni causa de discriminación para nadie.

Esta propuesta no sería contraria al espíritu que impregna el preacuerdo y beneficiaría a un mayor número de trabajadores.

Por lo que no entenderíamos su falta de acogida por parte de los firmantes, sobre todo las centrales sindicales, que mostrarían una mayor sensibilidad. ■

SANIDAD:

todos somos cómplices

Últimamente corren malos tiempos para la Sanidad. Cada vez tenemos más en contra, desgraciadamente, no sólo a las Direcciones de los Centros de trabajo, sino a nosotros mismos y a nuestros compañeros; sobre todo aquellos que dicen ser nuestros representantes en los Comités de Empresa, y que tal vez un día propusieron proyectos innovadores, pero que una vez llegan a liberarse sindicalmente para trabajar más y mejor por todos, asumen tal condición como un cargo vitalicio, llegando incluso en muchos casos, a la manipulación para no perder tan preciado tesoro.

Algunos de ellos, utilizan sus horas sindicales en provecho propio, incluso en actividades que poco tienen que ver con el objetivo legal y sindical de velar por los trabajadores sanitarios.

Pero tenemos que ser honestos y reconocer que, en cierta medida, todos contribuimos a que se perpetúe la situación descrita, ya que cuando existe la posibilidad real de renovación de listas o puestos en las elecciones sindicales, somos nosotros mismos quienes cerramos la puerta a la nueva savia,

a posibles ideas frescas e innovadoras para sostener a representantes que, si alguna vez tuvieron alguna ilusión e independencia, hoy, como ayer y como posiblemente mañana, jamás aparecen para realizar sus obligaciones.

La Administración y Sindicatos son cómplices en los acuerdos por los que, no sólo no se mejoran las relaciones laborales sino que claramente nos perjudican a los trabajadores utilizados en un mercado de prebendas.

El apoyo sindical irreflexivo a aquellos que tienen y obtienen todo de la Administración: personal liberado, medios técnicos, formación, etc., repercute de manera dañina en los intereses generales de los trabajadores.

No es mantener el mismo perro con distintos collares, es la renovación de los principios que deben regir nuestros intereses laborales.

Desde la serenidad y la reflexión, de la que todos somos capaces, os invitamos a analizar hasta qué punto somos responsables del retroceso y estancamiento que padecemos y de la merma continua de derechos que nos espera. ■



ESPECTÁCULOS PÚBLICOS

TABLA ORIENTATIVA PARA TRABAJADORES DE ESPECTÁCULOS PÚBLICOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID PREVIA CONSULTA CON LA ASESORÍA JURÍDICA

EN EL CASO DE QUE...	HAY QUE PRESENTAR	PLAZO
No se haya suscrito un contrato de trabajo y se esté realizando efectivamente el trabajo para el empresario (realización de ensayos, galas, impartiendo clases etc.).	1º Denuncia ante la Inspección de Trabajo para el reconocimiento de la existencia de la relación laboral.	No se establece un plazo determinado, lo que es necesario es que se esté realizando el trabajo en el momento de interponer la denuncia.
Después de varios contratos de duración determinada continuados para el mismo empresario no se vuelve a realizar otro contrato, sin motivo aparente y a pesar de que el objeto de los contratos, es decir, el espectáculo, galas, bolos, funciones etc., siguen realizándose...	1º Conciliación ante SMAC. 2º Demanda al Juzgado de lo Social por despido contra el empresario (LPL arts 103-113).	20 días hábiles desde que terminó el contrato (ET art. 59.3 y LPL art. 103).
A la finalización del contrato de duración determinada no nos pagan la indemnización, de 8 días por año trabajado (ET, 49.1.c) modificado por Ley 12/2001, de 9 de julio).	1º Conciliación ante SMAC 2º Demanda en materia de cantidad ante el Juzgado de lo Social.	El plazo es de un año desde que finalizó el contrato.
El empresario no realiza la afiliación/alta/cotización a la Seguridad Social y/o retiene las cuotas al trabajador pero no las ingresa a la Seguridad Social.	1º Denuncia al empresario ante la Inspección de Trabajo dirigida a que se conozca la situación fraudulenta y la infracción del empresario.	Desde el momento que se tenga conocimiento de ello.
Impago y/o pago incorrecto de las bajas por accidente laboral, enfermedad común, accidente no laboral.	1º Reclamación Previa ante la Seguridad Social. 2º Demanda ante el Juzgado de lo Social por cantidad.	El plazo para interponer la demanda es de 30 días desde que se notifica la denegación de la reclamación previa o se entienda denegada por silencio administrativo.
No se abonen derechos reconocidos en Convenio Colectivo (ensayos, pluses de transporte, indumentaria, retransmisión de espectáculos, permisos retribuidos, mejora por accidente de trabajo etc.).	1º Solicitud al empresario de los mismos. 2º Conciliación ante el SMAC. 3º Demanda por Derecho y Cantidad ante el Juzgado de lo Social.	El plazo es de un año para interponer Conciliación a partir del impago o el incumplimiento del derecho.
En caso de despido del trabajador.	1º Conciliación ante el SMAC. 2º Demanda por despido ante el Juzgado de lo Social.	El plazo para interponer la conciliación es de 20 días desde que el despido se hace efectivo.
Se dé la suspensión de un espectáculo por causas imputables al empresario (salvo pacto contrario), el trabajador tiene derecho a que se le abone el salario pactado por los días de suspensión del espectáculo. Si no se abonan...	1º Conciliación ante el SMAC. 2º Demanda ante el Juzgado de lo Social por cantidad.	El plazo para interponer la conciliación es de un año a partir del impago del salario.

EL XVI CONVENIO COLECTIVO EN IBERIA



La filosofía, no sólo de los que integramos la sección sindical de USIT-EP en el aeropuerto (Madrid-Barajas), sino de cada trabajador que quiera optimizar sus condiciones laborales, es la de pelear éstas hasta sus últimas consecuencias con los medios que se encuentren en sus manos en esos momentos, para no perderlas y mejorarlas en la medida de lo posible, ante la firma de un nuevo Convenio.

En esta ocasión, y para la firma de dicho convenio, la empresa se destapó con un Plan Director que abarcaría los próximos 3 años. En el que deja de manifiesto una prepotencia y una falta de respeto hacia todos los trabajadores y su inteligencia. De entre las muchas medidas que la dirección proponía y centrándonos en las que quizá más dañan los derechos ya adquiridos por los trabajadores están:

- Supresión por parte de la compañía de la prestación hacia los trabajadores del transporte colectivo, que se venía realizando desde el año 1939 con diferentes rutas que cubrían casi la totalidad de la Comunidad y costeándose con el fondo social de tierra.
- Por el cómputo de la antigüedad querían que pasara a ser de trienios a quinquenios, quedando un vacío en algunos casos entre los años 2005 y 2008 que pasarían a no ser computables, no se sabe muy bien porqué, quizá para que cada quince años se ahorran pagar a cada uno de los trabajadores dos subidas salariales.
- Las pagas extras que han sido siempre consolidables pasan de un plumazo a no serlo. Lo que da a la compañía la posibilidad de suprimirlas siempre que quiera.
- Una parte de lo que percibíamos de nuestro salario, pasa a ser dependiente de los resultados obtenidos por la compañía en ese ejercicio. Quedando supeditada esta parte de sueldo a la buena fe de la empresa a la hora de publicar resultados.
- Ampliación de la jornada laboral con el único fin de obligar a los trabajadores a la realización de cursos de formación fuera de la jornada laboral, algo imposible de llevar a cabo en estos momentos ya que existen sentencias firmes de diferentes tribunales en las que se especifica que ningún trabajador puede ser obligado a realizar cursos fuera de su jornada.
- La no transformación de contratos eventuales ni a factp y fijo respectivamente. Las últimas se firmaron en mayo de

2003 sin llegar a cerrar las listas de personal eventual de 1999 con la pretensión de que terminaran el 7º y empezaran el 8º contrato. Y probablemente alguno más.

- Y diferentes medidas restrictivas hacia las condiciones y derechos de los trabajadores, encaminadas todas ellas en una única dirección que no es otra que engordar las arcas de la compañía a costa de mermar el poder adquisitivo del trabajador.

Iberia es de las pocas compañías que, año tras año, incluso después del 11-S, ha ido cerrando sus cuentas con beneficios. El plan director se quería implantar para prevenir grandes pérdidas a partir del 2008, supuestamente. Algo que los trabajadores, la gran mayoría, nunca hemos creído. Por este motivo se comenzaron una serie de movilizaciones, por parte de la mayoría de los trabajadores, encaminadas a hacer ver a la dirección nuestro total desacuerdo con estas medidas, ya que nos parecían abusivas y desproporcionadas. Las movilizaciones se llevaron a cabo cada jueves, comenzando en diciembre pasado, y tenían una duración de tres horas, algo que se fue incrementando hasta las 24 horas del día 5 de febrero, coincidiendo con la inauguración de la nueva terminal, la famosa T-4.

Estas movilizaciones fueron secundadas por la mayoría de los trabajadores y también por los sindicatos minoritarios (fueron ellos quienes las convocaron), naturalmente CCOO y UGT estaban totalmente en contra a pesar de las presiones (imposición de más del 75% de servicios mínimos y en algunos aeropuertos hasta el 100%) y amenazas recibidas por parte de la empresa hacia los trabajadores. Debido a este seguimiento, llegó a haber más de 1000 personas en algunas de las manifestaciones (que, teniendo en cuenta los servicios mínimos, es muchísimo), la empresa fue variando su postura. Hay que destacar la dureza con la que se empleaban, en ocasiones, las fuerzas de seguridad del estado en reprimir nuestras protestas. Llegando a arremeter contra los manifestantes (incluso mujeres y hombres de avanzada edad) en plena calle Velázquez (por ejemplo), simplemente por el hecho de cruzar un paso de cebra, llegando a herir gravemente a varios de nosotros. La firma del XVI convenio de IBERIA, LAE se llevó a cabo el pasado 9 de febrero (jueves) coincidiendo con la última de las manifestaciones realizadas. Donde volvió a quedar patente el desacuerdo de los trabajadores con ciertos puntos firmados en este convenio, como la supresión definitiva del transporte colectivo. Se pidió incluso hacer un referéndum entre los empleados para poder aclarar de forma fehaciente el apoyo o no al nuevo convenio. El tiempo dirá si las movilizaciones han servido para suavizar las abusivas medidas que también estos sindicatos han apoyado, y si nos tendremos que volver a resignar ante la dictadura encubierta que una minoría lleva a cabo en nuestros centros de trabajo. ■

Absorción y compensación

En un país en el que los trabajadores no están organizados en sindicatos ni existe una autoridad laboral que ponga frenos al ansia omnívora del capital, los salarios se fijan por la selvática ley de la oferta y la demanda: el más fuerte se come al más débil.

El derecho laboral surgió para “civilizar” la ley salvaje del mercado.

Para fijar los salarios intervienen factores de macro y microeconomía, de evolución de los gustos de los consumidores, de mejoras tecnológicas, de avances en nuevas formas de energía ecológica y barata... pero ateniéndonos al marco del derecho laboral, que nace para compensar la desigualdad entre capital y trabajo: *“los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan: a) por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado; b) por los convenios colectivos; c) por la 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 antes expresados; d) por los usos y costumbres locales y profesionales”*. (ET 3.1).

Respetando los límites legales, dependiendo de la capacidad de negociación de trabajadores y empresarios, bien individualmente, bien colectivamente, tendremos la variedad de salarios.

Para neutralizar los incrementos salariales que se produzcan, bien por nuevo Salario Mínimo Interprofesional (*disposiciones legales y reglamentarias del Estado*), bien por la negociación colectiva (*convenios colectivos*) o bien por pacto contractual, el derecho laboral presenta la técnica neutralizadora de *“absorción y compensación”* con la pretensión de impedir que se produzcan incrementos salariales automáticos como efecto de la mera entrada en vigor de la nueva norma.

Para aplicar esta técnica de absorción y compensación se exige: la homogeneidad en los conceptos compensables; que el trabajador ya viniera disfrutando de retribuciones superiores en conjunto y en cómputo anual y que existan dos fuentes distintas que legislen el incremento salarial (E.T. 26.5).

Así, por carecer de homogeneidad no es posible la compensación y absorción de vacaciones con mayor salario; ni de horas extraordinarias con salario superior al convenio; tampoco es posible entre salarios que se retribuyan por unidad de tiempo y aquellos que se retribuyen por unidad de obra. Tampoco se puede usar esta técnica cuando se trata de conceptos extra-salariales (plus de transporte, dietas, plus de asistencia...). Tampoco cabe compensar la retribución correspondiente por exceso de jornada con un complemento personal. ■

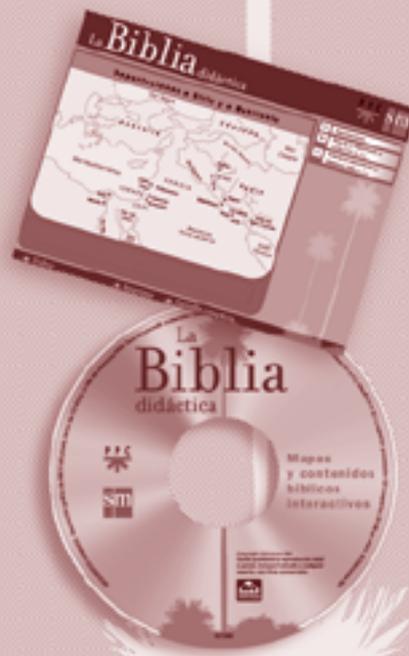
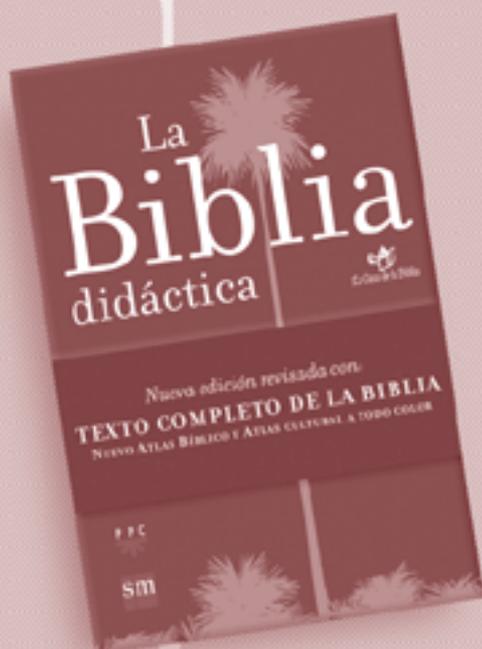
El PERIODO de PRUEBA

Hay que reconocer que si bien existen algunos términos que pertenecen en principio al mundo jurídico, hoy en día han pasado a formar parte de nuestro lenguaje cotidiano. A veces esta familiaridad está unida a un sentimiento de desconfianza, inseguridad o incluso temor. El periodo de prueba es uno de ellos.

En principio y como regla general, durante este tiempo el empresario *puede rescindir la relación laboral sin tener obligación de alegar causa alguna, no existe obligación de indemnizar, y no es necesario preaviso*. Otros aspectos que son importantes. Para empezar, el “periodo de prueba *tiene que pactarse expresamente* en el contrato”. El Estatuto de los Trabajadores simplemente establece **la posibilidad** de su existencia en los convenios colectivos, pero es doctrina consolidada del Tribunal Supremo que ha de estar pactado expresamente en el contrato de trabajo individual. Por tanto no es válida la simple referencia genérica al convenio colectivo aplicable al caso. Durante este tiempo el trabajador tiene los mismos derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo y, una vez finalizado el plazo pactado, *se computará el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador*.

El empresario no tiene potestad ilimitada para establecer el periodo de prueba que desee, sus límites han de estar especificados en el Convenio Colectivo y, en todo caso, el ET establece unos plazos límites a falta de pacto, que oscilan entre los seis meses para los técnicos titulares y los dos meses para el resto de los trabajadores. Hay que tener en cuenta que, si un trabajador ha realizado en la empresa que pretende contratarlo las mismas funciones bajo cualquier otra modalidad de contratación, será nulo cualquier pacto que establezca un nuevo periodo de prueba. Si la relación laboral comienza mediante pacto verbal entre las partes, y después se plasma en un contrato escrito, será nula la cláusula contractual que contemple el periodo de prueba, ya que implicaría la renuncia del trabajador a su relación laboral anterior, circunstancia que no permite el Tribunal Supremo. Es verdad que al empresario no se le exige, en caso de resolver el contrato en este tiempo, ninguna medida formalista, es decir, puede hacerlo simplemente de palabra, y tampoco es necesario preaviso, salvo que el mismo se haya pactado expresamente en el contrato. En este último supuesto el empresario estará obligado a abonar los salarios correspondientes a los días de preaviso no respetados. Las situaciones de IT, maternidad, adopción y acogimiento interrumpe el cómputo del periodo de prueba siempre que se haya pactado en el contrato. Pero es precisamente en estas situaciones donde más controversia existe, ya que la jurisprudencia de los Tribunales Superiores de Justicia no está consolidada. Así, se ha llegado a reconocer **abuso de derecho** en el supuesto de resolución de un contrato de trabajo en el periodo de prueba estando el trabajador en IT por accidente laboral a las pocas horas de comenzar su trabajo, por entender el Tribunal que no había transcurrido el tiempo suficiente para valorar su trabajo por parte del empresario. Sin embargo, en otras sentencias sí que se ha admitido esta posibilidad. ■

Una Biblia didáctica única



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

8

H O J A D E A F I L I A C I Ó N

Nombre: _____ Apellidos: _____

N.I.F. _____ Domicilio: _____

Población: _____ C.P. _____ Teléfono: _____

E-mail: _____

La cuota para el año 2006 es de 7 € mensuales, que se abonará semestral o anualmente.

CUOTA ANUAL CUOTA SEMESTRAL (Pon X donde proceda)

DOMICILIACIÓN BANCARIA:

Muy Sres. Míos: Les ruego que hasta nuevo aviso, carguen en mi cuenta abajo especificada los recibos que la **UNIÓN SINDICAL INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES - EMPLEADOS PÚBLICOS (USIT-EP)**, les pasen a mi nombre.

Titular de la cuenta: _____

Banco/Caja: _____ Dirección: _____

Población: _____ C.P. _____

ENTIDAD	OFICINA	D. CONTROL	Nº DE CUENTA	(20 dígitos)
LLLLL	LLLLL	LLL	LLLLLLLLLLLLLL	

Fecha: _____

Firma

USIT e.p.