

Zona Sindical



REVISTA DE LA UNIÓN SINDICAL INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES - EMPLEADOS PÚBLICOS

Por muy larga que sea la tormenta, el sol siempre vuelve a brillar entre las nubes. Khalil Gibran



Interinos:
En camino

3

Religión:
Comité de empresa

4

TTIPleaks:
negociaciones secretas

7

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

Año 13 • N ° 46 • abril, mayo, junio 2016

Amnistía Internacional

Las represivas campañas nacionales de seguridad puestas en marcha a lo largo de 2015, han supuesto un asalto contra derechos y libertades fundamentales, entre ellos la libertad de prensa. Profesionales de la comunicación y otras personas que expresan sus ideas a través de los medios de comunicación tradicionales y en el ámbito digital sufrieron persecución, amenazas, encarcelamiento, secuestros, tortura e incluso fueron asesinados el año pasado.

Con motivo del **Día Mundial de la Libertad de Prensa**, Amnistía Internacional y Reporteros Sin Fronteras (RSF) expresan su preocupación por todos los casos en los que se vulnera el derecho a la libertad de prensa en el mundo y exigen el fin del acoso y el hostigamiento hacia periodistas, estudiantes, escritores, artistas, manifestantes o cualquier persona que busque expresar públicamente sus ideas. La autocensura motivada por el miedo también preocupa a las dos organizaciones. Según datos de RSF, en 2015 murieron 63 periodistas por causas relacionadas con el ejercicio de la profesión y otros 40 profesionales fueron asesinados sin que se conozca



aún el motivo de su muerte. A estas cifras, se han de sumar las muertes de 19 periodistas y seis colaboradores de medios.

«La lucha contra el terrorismo está sirviendo de coartada para limitar en numerosos países la libertad de información con leyes represivas. Es el caso de Francia, Egipto, Rusia o Turquía. Por otra parte, diversos grupos armados realizan asesinatos, secuestros y ataques de todo tipo contra los periodistas y blogueros que se han convertido en sus objetivos. Es imprescindible establecer un mecanismo concreto para su protección que se aplique en la legislación internacional, como el puesto del Representante Especial del Secretario General de Naciones Unidas para la Seguridad del Periodista, que venimos reclamando», señala Malén Aznárez, presidenta de Reporteros Sin Fronteras en España.

¡Actúa! ■



UNIÓN SINDICAL
INDEPENDIENTE DE
TRABAJADORES -
EMPLEADOS
PÚBLICOS

usitep.es
usitep@usitep.es

Año 13 • No 46
abril, mayo, junio 2016

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

Consejo de Redacción: **USIT-EP**
Maquetación: artanddesignworks@gmail.com
ISSN: 2445-1843.

Zona Sindical es una revista independiente y de opinión. Se puede reproducir señalando la procedencia.

En camino... funcionarios interinos docentes



Si en el número anterior criticábamos el nefasto desarrollo del Decreto 42/2013, la Ley 9/2015 de 28 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas de la Comunidad de Madrid ha derogado el mismo y toda la normativa que lo desarrolla, sustituyendo sus disposiciones por acuerdos con los agentes sociales, por lo que se ha firmado y publicado, con fecha 12 de mayo, el Acuerdo de 3 de mayo de 2016, de la Mesa General de Negociación del Personal Funcionario, por el que se ratifica el Acuerdo de 11 de marzo de 2016, de la Mesa Sectorial de Personal Docente no Universitario, sobre selección de candidatos a ocupar puestos docentes en régimen de interinidad, composición y ordenación de las listas de funcionarios interinos docentes en el ámbito de la Comunidad de Madrid.

El nuevo Acuerdo, con una vigencia de cinco años, reconoce que los interinos que fueron excluidos de las listas de aspirantes por no poseer el requisito de titulación para impartir una especialidad en los llamamientos realizados a partir del curso académico 2013-2014, serán reintegrados en las mismas, previa solicitud de los interesados.

También tiene especial consideración que los mayores de cincuenta y cinco años con al menos diez cursos de servicios prestados en centros públicos de la Comunidad de Madrid, y todos aquellos integrantes de las listas que tengan 15 cursos de servicios prestados en centros públicos de la Comunidad de Madrid, tendrán prioridad en el nombramiento como funcionario interino para sustituciones, con independencia de la lista en la que se encuentren.

Respecto a las causas de exclusión de las listas, se amplían las mismas y se incluyen algunas novedades, pero lo que resulta de sumo interés es el que en el artículo 10 se prevea, más allá de los nombramientos voluntarios en régimen de jornada parcial, aquellos casos en «que por las circunstancias peculiares del centro o la enseñanza no sea posible ofrecer una vacante a media jornada, la Administración hará todo lo posible por completarla».



Por su parte, la Disposición final primera, afirma que ante la premura de tiempo para la firma de este Acuerdo (Decreto de Oferta de Empleo Público y convocatoria del procedimiento selectivo), las partes firmantes dejan pendiente la negociación relativa a las retribuciones de los funcionarios interinos docentes correspondientes al período no lectivo de los meses de verano y la de otros conceptos retributivos.

La no retribución de los meses de verano, ha venido siendo en estos últimos años un despropósito que ha mostrado el talante mezquino y vulnerador del principio de igualdad retributiva: a igual trabajo igual salario. Respecto a los sexenios, esa cuestión la hemos solventado desde los servicios jurídicos de USIT-EP, primero con la STS de 7 de julio de 2014 (Recurso número 204/2013), que confirma la STSJ de Madrid, de 20 de junio de 2013 (1479/2013), y que declara, paradójicamente, «el derecho de los profesores de religión (...) al devengo y a la retribución del complemento específico de formación permanente (sexenio), en las condiciones y cuantía que les corresponda a los funcionarios interinos docentes (...)».

Posteriormente, también nuestros servicios jurídicos, han conseguido un pronunciamiento favorable del Tribunal Constitucional para un funcionario interino docente (recurso amparo 1709-2013), por considerar discriminatoria la denegación de los sexenios acordada por la Administración por la singularidad de los funcionarios interinos respecto a los de carrera, cuando esta circunstancia había sido ya precisamente excluida por el Tribunal de Justicia como una «razón objetiva» válida para el trato diferente permitido bajo ciertas condiciones por la cláusula 4.1 de la Directiva 1999/70/CE.

Esperamos que estos conceptos retributivos de los funcionarios interinos docentes, se solventen favorablemente cuanto antes.■



Profesores de Religión

Desde el 11 de enero de 2016, fecha en que se constituyó el Comité de Empresa de profesores de religión de centros públicos no universitarios de la Consejería de Educación, Juventud y Deporte de la Comunidad de Madrid, no hemos avanzado absolutamente nada en mejoras de las condiciones de trabajo, pero tampoco en expectativas de futuro en un momento de crisis generalizada para la asignatura de religión y, consecuentemente, para los profesores que la imparten.

Bien es verdad que muchos trabajadores piensan que las mejoras económicas o laborales que se han obtenido en los últimos años, han sido una casualidad o incluso se lo atribuyen a otras personas u organismos y no a los que, verdaderamente, lo han conseguido con grandes esfuerzos personales y colectivos. También es cierto que algunos sólo ven y necesitan que les visiten en sus centros, que les sonrían o, tal vez, compartir actividades extraescolares; pero eso no es sindicalismo si no redundar, insistimos, en mejoras de las condiciones de trabajo o retributivas. El nuevo «diccionario del español jurídico», trae a colación de los sindicatos la siguiente definición: «Asociación de trabajadores constituida para la defensa y promoción de profesionales, económicos y sociales de sus miembros», es decir, para sus afiliados, aunque no se puede disociar cuerpo y alma si bien se alimenten de distintos víveres y beban de diferentes aguas.

Ahora bien, el Comité de Empresa es el órgano representativo, no de afiliado alguno, sino del conjunto de los trabajadores de una empresa, para la defensa de sus intereses. Por eso son tan importantes las organizaciones pero sobre todo las personas que componen las mismas, que deberán tener criterios propios, un mínimo de conocimientos jurídicos y sindicales y, sobre todo, empatía con el mundo del trabajo, sin que les sea ajeno todo aquello que lo circunda.



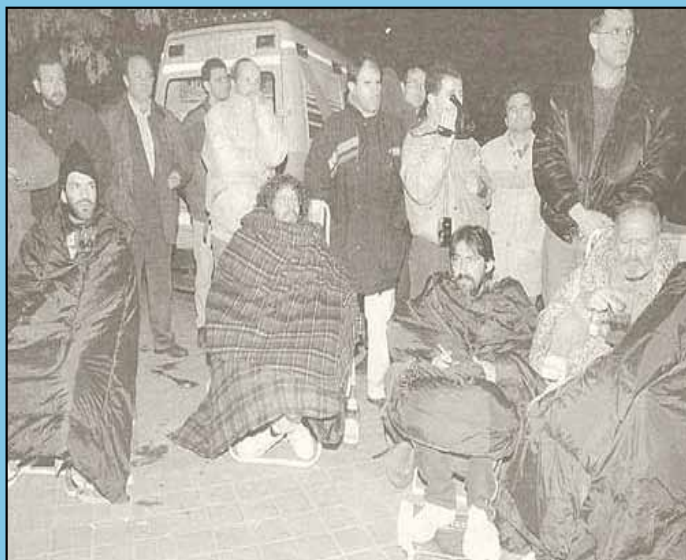
Pues bien, de los veintitrés miembros de nuestro Comité de Empresa, la mayoría (12 miembros) están mediatizados por otros intereses que no son el conjunto de los trabajadores, otros no saben absolutamente nada de las materias que deben abordar y, lo que es peor, no tienen intención de aprender, convirtiéndose en convidados de piedra de interés ajenos a sus representados.

Para encubrir miserias se utilizan, de forma zafia, grandilocuentes palabras como unidad, esfuerzo, colaboración, diálogo y otros conceptos vacuos e incluso frívolos cuando lo que esconden son egoísmo, desidia, inoperancia, incompetencia, y lo que es más triste, manifiestan un fortísimo y feroz odio resultado, tal vez, de haberles dejado en evidencia tantas veces en su ineptitud e ignorancia. Pero desde luego no es nuestra culpa.

Pero esta situación es el resultado, legítimo, de las democracias representativas en las que los ciudadanos ejercen el poder político indirectamente a través de sus representantes, elegidos mediante sufragio, en elecciones libres y periódicas. Por tanto, este mismo procedimiento, por extensión, es el utilizado en las elecciones sindicales a los Comités de Empresa respecto de los representantes del conjunto de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

Ello significa, que el resultado de esas votaciones es la manifestación de la voluntad de los trabajadores, siendo legítima y justificada la aproximación de representantes para alcanzar una mayoría suficiente, que se encuadra en la necesidad de encontrar un procedimiento de toma de decisiones colectivas. En principio, es más probable que la mayoría genere decisiones correctas al ser compartidas por más personas.

El problema pues, no es de legitimidad, ni siquiera es una cuestión de si las mayorías pueden perjudicar los intereses de la minoría, sino cuándo ese perjuicio es legítimo, pero lo verdaderamente gravísimo es cuando la mayoría perjudica los intereses, no sólo de la minoría, sino de la propia mayoría de sus representados, sin que lo justifique más que la ignorancia.



y Comité de Empresa

La mayoría representativa tiene legitimidad en la conformación de voluntades colectivas, pero se mueve en la falsedad y en la ilegitimidad, cuanto menos moral, cuando perjudica los intereses del conjunto de los trabajadores, desmereciendo y anulando la posibilidad estadística de que una mayoría genere decisiones correctas al ser compartidas por más personas, es decir, falla el principio de la mayoría cuando ésta sólo es formal, pues si no hay propuestas, ideas y empuje, no puede haber su correspondiente mayor participación en las mismas. Consecuentemente, son ilegítimas las mayorías cuando se utilizan sólo para manipular actas y utilizarlas contra la minoría, cuando un representante de la mayoría vota dos veces, cuando se deja pasar un plazo en un expediente disciplinario, cuando se elige una presidencia incumpliendo el Reglamento del propio órgano colegiado, o cuando se desatienden las copias básicas de los contratos de trabajo, esto es, cuando se menosprecian unos mínimos principios de actuación que legitima la gestión de una mayoría. No ha habido ni una sola acción o votación que haya repercutido en una mejora de las condiciones de trabajo de los profesores de religión, y mucho tendrán que cambiar las cosas para que en un futuro las haya, aunque siempre será más fácil decir que «obstruimos» el Comité de Empresa, pero lo cierto es que cuentan con una mayoría liderada por un felón, si bien el problema es que no saben qué hacer con ella, más que mostrar su rencor.

Pero en fin..., los tiempos que se vislumbran y se intuye que se avecinan hacen necesarios organizaciones sindicales y Comités de Empresa fuertes, no por su tamaño o por su presencia en otros ámbitos, sino por una demostrada fiabilidad en el transcurso de los años en la gestión y defensa de los intereses de los profesores de religión de manera general o colectiva o de manera individual para los afiliados, por lo que cerrar los ojos a la evidencia sólo puede tranquilizar una conciencia adormecida y postrada.

Esto no se hace con sonrisas, con *relicat games* o queriendo convertir al profesorado de religión en agentes



de pastoral o en evangelizadores en la escuela pública, pues eso redundaría en una patente de corso para los interesados en la expulsión de la asignatura del sistema educativo. Defender que es un derecho de los padres contenido en la Constitución española, no la convierte en una asignatura curricular sin más.

La única alternativa posible, a corto y medio plazo, es conocer en profundidad la problemática de este colectivo, quiénes son sus aliados y aportan valor y quiénes son un verdadero problema añadido, quiénes afrontan los problemas con valentía y quiénes los desconocen y, en cualquier caso, tienen miedo o están al servicio de otras causas.

Además, todos los miembros del Comité de Empresa y los Delegados sindicales tienen unos derechos y garantías de los que no participan los demás profesores de religión, como el de prioridad de permanencia en la empresa respecto de los demás trabajadores por causas tecnológicas o económicas. No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato (...). Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional. También disponen de un crédito de horas mensuales retribuidas, de las que muchos deberían dar cuenta de su utilización en verdaderas labores sindicales.

Una indudable vocación sindical, unida a los derechos y garantías que tienen los miembros del Comité de Empresa y los delegados sindicales, debería animar a todos y cada uno de ellos a entenderlo como herramientas de trabajo y no como un privilegio y un acomodo. Una muestra de este despropósito será clarificadora en el estudio y la aportación de cada organización sindical al borrador de Resolución para la adjudicación de vacantes para el curso escolar dos mil dieciséis y diecisiete.

Veremos cómo se desenvuelven las circunstancias en el futuro, pero éste Comité de Empresa va a la deriva sin capitán ni timonel que lo pueda y sepa gobernar. Pero claro, aun en minoría, la culpa será de **USIT-EP**. ■



Solo nos queda Europa

Las conversaciones que mantienen toda clase de juristas y especialistas en temas laborales nos inclinan, definitivamente, hacia Europa. No a la Europa del TTIP o la de las políticas económicas básicas de circulación y concurrencia, sino a la Europa firme defensora de los derechos humanos, ahora tan debilitados, empobrecidos e inaplicados.

Europa es la Europa de los Derechos y, por ello, nos venimos a referir a las instituciones y organismos interinstitucionales que desempeñan funciones especializadas, tales como el Tribunal de Justicia de Luxemburgo que vela por el cumplimiento de la legislación europea hasta convertirse en juez de derechos, y el Comité Económico y Social Europeo, que representa a la sociedad civil, la patronal y los asalariados. Ello sin olvidarnos del Tribunal de Estrasburgo, es decir, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, no perteneciente a la Unión Europea sino al Consejo de Europa, y destinado a enjuiciar, bajo determinadas circunstancias, las posibles violaciones de los derechos reconocidos en el Convenio Europeo de Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (CEDH) y en sus Protocolos por parte de los Estados parte de dicho Convenio.

Desde Europa han venido recientemente sentencias en defensa de la ciudadanía, independientemente de la nacionalidad, sobre protección de datos que podrían anular las cesiones de datos personales realizadas entre administraciones, lo que invalidaría desde el cobro de multas por embargo realizado por Hacienda hasta las tasas de basuras si estas son gestionadas por una diputación y no por el ayuntamiento. Otras sentencias prohíben el envío de datos a servidores con sede en los Estados Unidos porque no es "puerto seguro", lo que pondría en cuestión incluso la firma electrónica.

También desde Europa se ha declarado que España ha incumplido la Directiva 2004/81/CE del Consejo, de 29 de abril de 2004, relativa a la expedición de un permiso de residencia a nacionales de terceros países que sean víctimas de la trata de seres humanos, sin olvidar las sentencias en materia de prácticas bancarias ilegales respecto a las cláusulas suelo o las cláusulas abusivas en las hipotecas.



Estos meros ejemplos, a los que podrían añadirse las sentencias en materia de Derechos Humanos del TEDH, nos hacen girar la vista allende las fronteras para acabar con interpretaciones del Tribunal Supremo o del Tribunal Constitucional, a todas luces insatisfactorias y desavenidas para el conjunto de la ciudadanía o para colectivos que se sitúan a la periferia de los derechos básicos, como sucede con las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, respecto a la jornada de los profesores de religión, que obedecen, en tantos casos, a razones caprichosas o arbitrarias, simulando cambios presuntamente justificados por las variaciones de matrícula y por el número de alumnos que en cada centro soliciten la asignatura de religión cada anualidad, denominando a esta discriminación con el particular eufemismo de «peculiaridad de la prestación de servicios docentes por el colectivo afectado».

En cualquier caso, la protección multinivel que puede alcanzarse para los derechos fundamentales indivisibles de los trabajadores (políticos y civiles, sociales y económicos), tienen su fundamento en el diálogo judicial entre los ordenamientos y Tribunales nacionales, los Tribunales de Luxemburgo y Estrasburgo, sin olvidar la fundamental y poco apreciada Carta Social Europea que, aun reconociendo derechos sociales, se mueve en el ámbito de los principios, siendo su doctrina tenida muy en cuenta por los tribunales nacionales y supranacionales.

A la postre, es la esperanza de que en el corazón de todos los inviernos vive una primavera palpitante, y detrás de cada noche viene una aurora sonriente. Por ello y para ello, siempre nos quedará Europa. ■

TTIPleaks: negociaciones secretas

Creenpeace ha arrojado, recientemente, luz sobre uno de los asuntos más oscuros y que podrían afectar a las vidas de millones de ciudadanos: las negociaciones del Tratado Transatlántico de Comercio e Inversiones (TTIP) entre Europa y Estados Unidos, y que tendrá grandes repercusiones sobre el mundo laboral y, consecuentemente, sobre los trabajadores de la vieja Europa.

Desde las instituciones europeas nos han tratado de convencer de que el TTIP va a ser beneficioso para todos ya que mejorará el comercio entre Europa y Estados Unidos. Pero con la filtración de las negociaciones del TTIPleaks se ha destapado lo que millones de ciudadanos europeos temían y muchas organizaciones denunciábamos: con este nuevo tratado se van a anteponer los beneficios empresariales a los intereses de la ciudadanía a costa de rebajar los estándares que protegen nuestra salud y nuestro medio ambiente, además de nuestras condiciones laborales y nuestra calidad de vida. Lo mismo que con el CETA, un acuerdo similar con Canadá que además podría aprobarse este año.

Entre otros retrocesos, se consagran los beneficios económicos por encima de la salud y el medio ambiente; se igualan a la baja los estándares con Estados Unidos, lo que permitiría la introducción de alimentos transgénicos o carne hormonada; se cede poder a las grandes corporaciones; se renuncia al «principio de precaución» y se pasa a un enfoque «basado en el riesgo» que limita la capacidad de los estados de tomar medidas preventivas, por ejemplo, en relación con la toxicidad de sustancias químicas como los disruptores endocrinos. Tampoco parece posible que se puedan cumplir los compromisos de reducción de CO₂ de la Cumbre del Clima de París.

Secretismo, privilegios y mentiras

Mientras que la sociedad civil no ha tenido acceso a las negociaciones, los documentos muestran cómo **a la industria sí se le ha consultado y ha tenido un papel privilegiado** en el proceso de toma de decisiones. En varios capítulos, los documentos filtrados indican que la UE es altamente permeable a la influencia de los intereses de los poderes económicos e industriales.

Las revelaciones sobre cómo se negocia el TTIP muestran que nos han mentado. Nos ha mentado Cecilia Malmström, Comisaria de Comercio en la Comisión Europea, cuando afirmaba que este acuerdo no iba a suponer una rebaja de los estándares ambientales en la UE. Nos ha mentado Ignacio García Bercero, el Jefe de la delegación de la Unión Europea en las negociaciones del TTIP, cuando quería tranquilizarnos con frases del tipo «en el TTIP no aceptaremos nada que perjudique a los ciudadanos europeos». Nos ha mentado el gobierno español y la CEOE cuando nos han querido vender que este acuerdo es bueno para la ciudadanía.

Ahora, a raíz de estas revelaciones, el secretario de Estado francés de Comercio Exterior ya ha dicho que las negociaciones deberían parar. También lo han dicho más de 3 millones de europeos que firmaron una petición para decir NO al TTIP. Este es el momento para acabar con el TTIP. Que sepan que no queremos el TTIP. Si logramos suficiente presión, todavía podemos parar el TTIP. ■



religión católica

secundaria



ATENCIÓN AL CLIENTE

TEL.: 902 12 13 23 FAX: 902 24 12 22

clientes@grupo-sm.com

www.grupo-sm.com