

Zona Sindical

REVISTA DE LA UNIÓN SINDICAL INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES - EMPLEADOS PÚBLICOS

La mujer es la que da armonía al mundo, no está para lavar platos. Papa Francisco



Persecución religiosa **2**

USIT-EP: **4**
trabajo decente

Preguntas y respuestas **7**

www.usitep.es - usitep@usitep.es / síguenos en Twitter, Facebook, YouTube y Blogspot.com

Año 14 • No 52 • octubre, noviembre, diciembre 2017

Persecución religiosa

La población refugiada y migrante de religión cristiana corre especial peligro en Libia de sufrir abusos de grupos armados que pretenden imponer su interpretación de la Ley Islámica. Así, por motivos de religión, han hostigado, secuestrado, torturado o matado de forma ilegítima a personas de Nigeria, Eritrea, Etiopía y Egipto.

Hace poco, un mínimo de 49 cristianos, en su mayoría egipcios y etíopes, fueron decapitados y abatidos a tiros en tres ejecuciones sumarias masivas reivindicadas por el grupo autodenominado Estado Islámico.

Además, la población migrante y refugiada es también, habitualmente, víctima de secuestros, torturas, robos y agresiones físicas a manos de bandas de delincuentes y de traficantes de personas, con frecuencia en la frontera meridional de Libia y a lo largo de las rutas que recorren los traficantes en dirección a la costa libia.

Charles, nigeriano de 30 años, relató a Amnistía Internacional que, el mes anterior, había decidido huir en barco a Europa, tras haber sido secuestrado y agredido varias veces por miembros de una banda de delincuentes en la ciudad costera de Zuwara, a la que se había trasladado para huir de los bombardeos indiscriminados y los combates de Trípoli.



«Venían, nos robaban el dinero y nos azotaban. No puedo denunciar a la policía lo del cristianismo, porque no les gustamos [...]. En octubre de 2014, cuatro hombres me secuestraron [...] porque llevaba una **biblia**», concluye. Se llevaron su dinero y su teléfono, lo mantuvieron dos días recluido, torturándolo y golpeándolo, hasta que, por fin, una noche consiguió escapar por la ventana.

«Estas terribles historias sobre los peligros que impulsan a las personas migrantes y refugiadas a huir de Libia ponen en evidencia la necesidad constante y urgente de salvar vidas en el Mediterráneo. Los líderes europeos deben garantizar que no se devuelva a Libia a refugiados y migrantes que huyen del conflicto y de abusos contra los derechos humanos», declaró Philip Luther, director del Programa Regional para Oriente Medio y el Norte de África de Amnistía Internacional. ■



UNIÓN SINDICAL
INDEPENDIENTE DE
TRABAJADORES-EMPLEADOS
PÚBLICOS

www.usitep.es
usitep@usitep.es

Año 14 • No 52
octubre, noviembre, diciembre 2017

Edita: **USIT-EP**
Dirección y administración:
Apdo. 10128, 28080 Madrid
Telf: 915945560 • Fax 915938077

Consejo de Redacción: **USIT-EP**
Maquetación: LuisMartín Leyva P.
ISSN: 2445-1843

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

Verdades a medias o «Muerte al interino»

Dicen que no hay peor mentira que una verdad a medias. Así estamos en este Estado en el que el profesor interino, de usar y tirar, recibe la enésima «puñalada» de la administración.

En marzo de este año, se llegó al acuerdo de rebajar la tasa de interinidad al 8% en tres años, 2017-2019. Hasta aquí todo parecía indicar que los nombramientos de miles de interinos de educación, realizados en un claro fraude de ley que nos avergüenza en Europa, iban a tener un final feliz: la consolidación del empleo.

Pero pasado el tiempo nos damos cuenta que nada más lejos de la realidad. Ahora parece que no hay ninguna voluntad de estabilizar a las personas que llevan trabajando como interinos 10, 15 o 20 años; que han aprobado, en muchas ocasiones, varios procesos selectivos; que han visto como se les «robaba» el salario del verano y el tiempo de trabajo como servicios prestados a efectos de trienios y sexenios; que han soportado rebaremaciones sin sentido y arbitrarias cada vez que se presentaban a oposiciones con distintos criterios a cual más absurdo y que algunas les obligaban a ir al desempleo; que han padecido la desigualdad salarial y las peores condiciones laborales a pesar de tener las mismas obligaciones que sus compañeros, los funcionarios de carrera. Pero esto no es todo. La administración desoye las recientes sentencias europeas sobre los abusos en la contratación de personal interino: se ha hecho evidente la situación de fraude de ley en la que vive el colectivo.

Se va a perder una ocasión de oro para regularizar la situación de miles de interinos. Evidentemente no se trata de regalar plazas de funcionarios por el morro. Solo se trata de estabilizar a las personas que han demostrado a lo largo de los años su capacidad



y sus méritos. Pero además es que se daría cumplimiento así al artículo 61.6 del Estatuto Básico del Empleado Público, en cuanto a la posibilidad de arbitrar procesos de consolidación por concurso de méritos para el personal interino. Solo hace falta voluntad para que esta medida sea una realidad y por fin se acabe con la situación de precariedad en la que viven miles de profesores interinos.

De momento, solo se van a estabilizar plantillas y no personas. Este error puede suponer la interposición de demandas del personal interino, especialmente el que ha sido cesado después de años de prestación de servicios, lo cual, además de judicializar la situación, puede afectar de forma importante a las arcas públicas.

Algunas asociaciones de interinos plantean un sistema de «acceso diferenciado», por el cual los docentes interinos compiten entre ellos a las plazas que ya están ocupando, y los de nuevo ingreso compiten por las plazas nuevas o las jubilaciones que cada año genera el sistema. De esta manera se garantiza que quién está trabajando continuará haciéndolo y quien quiere acceder al sistema educativo también lo puede hacer.

Pero además, habría que introducir la aplicación de procesos de consolidación para el personal interino, como sucede en otros ámbitos de la función pública.

Estas propuestas beneficiarían a todo el colectivo de interinos, independientemente de la edad o antigüedad en el sistema, además de garantizar plazas a los aspirantes a trabajar en el sistema educativo.

Solo resta la voluntad de negociar del Gobierno y de las Organizaciones Sindicales para zanjar de una vez por todas la problemática del interino estructural. No se trata de estabilizar plantillas sino personas. ■





USIT-EP, por un

En este último trimestre, hemos ido informando de algunas cuestiones de interés para el profesorado de religión de centros públicos. Entre ellas estaba nuestra protesta por la inclusión del profesorado de religión en el apartado b) del Decreto 120/2017 de 3 de octubre, por el que se regula la formación permanente. Es decir, que se nos discrimina respecto de nuestros compañeros funcionarios docentes. En caso de concurrencia de plazas, no podremos acceder a muchos cursos de formación o nos pondrán en la lista de espera.

También dimos cumplida respuesta a la modificación de las bases de cotización que tenemos en la nómina, y que regula las principales prestaciones que nos afectan: prestación de desempleo; incapacidad temporal; jubilación contributiva, entre otras.

Nos posicionamos ante la Proposición para la mejora de la Calidad Educativa que presentó el Grupo Socialista en el Congreso, en la que se proponía que la asignatura de religión fuese arrinconada y no evaluable. Desde USIT-EP manifestamos nuestro rechazo y un modelo alternativo, que tuvo una gran aceptación. La propia Presidenta de la Comisión de Educación y Deporte la considera «como aportación para impulsar un acuerdo eficaz e inclusivo en materia educativa para nuestra sociedad».

USIT-EP ha presentado propuestas para elaborar una bolsa de trabajo presidida por el mérito, la capacidad y la publicidad, así como la regulación de la contratación dentro de un proyecto de planificación acorde con las necesidades reales educativas. Todo ello con el suficiente sustento

jurídico. Solo hace falta buena voluntad política y la renuncia de las delegaciones diocesanas a una función que no les es propia.

Hemos pedido cumplida respuesta (está aún por dar) sobre algunas posibles irregularidades en los contratos de trabajo que se han ido formalizando a lo largo de los tres últimos meses. Una de las más graves irregularidades que se da, no solo en el

plano jurídico, sino también en el de la justicia moral, es la propuesta arbitraria para hacer sustituciones o para convertirse en indefinido a capricho de las delegaciones diocesanas.

Seguimos insistiendo (existe documentación oficial al respecto) en que la planificación de este presente curso se gestó con las delegaciones en abril, entre la Dirección General de Recursos Humanos y la delegaciones diocesanas de Alcalá, Getafe y Madrid respectivamente, asistiendo las DAT Este y Norte (día 18), Sur, Oeste y Este (día 19) y Capital,

Oeste y Norte (día 20). La reunión, según consta, era para cerrar la PROPUESTA CONJUNTA sobre las adjudicaciones de vacantes, junto a los Servicios de Inspección Educativa de las Direcciones de Área Territorial y los Servicios Centrales de la Consejería de Educación. Desde USIT-EP nos sentimos estafados por estas actuaciones contrarias a la buena fe y al debido respeto por el ámbito competencial de cada uno.

Otra de las informaciones que os hemos hecho llegar, ha sido respecto a la masiva contratación de profesores indefinidos. En el curso pasado 2016/2017, os decíamos que se habían formalizado 28 nuevos contratos indefinidos de profesores de



trabajo decente

Religión; mientras que se amplía a 217 los profesores que no tienen jornada completa y 64 personas que tienen un contrato indefinido pero ningún destino fijo, es decir, mientras más de un tercio de la plantilla está sometida a jornadas parciales de forma involuntaria.

Pero solo en este curso 2017/2018, es decir, desde el 8 de septiembre, fecha del acto público, ya se han hecho 37 contratos indefinidos, 10 en educación infantil y primaria y 27 en educación secundaria y bachillerato.

Algunos podrían pensar, erróneamente, que en USIT-EP estamos en contra de la contratación indefinida, pero nada más lejos de la realidad. Lo cierto es que si el profesor de religión de todo el Estado español es indefinido, es a causa de la denuncia interpuesta por USIT-EP ante la Comisión Europea, la cual con fecha 10 de abril de 2006 remitió un dictamen motivado a España, en el que se afirmaba que el Estado había incumplido las obligaciones que le incumben en virtud de la Directiva 1999/70/CE, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, respecto del profesorado de religión en centros públicos [(EMPL/F/2AS/JA D (2006) 10682)]. Tampoco es un problema de oportunidad o querencia político-sindical, sino una cuestión de supervivencia del profesorado de religión.

Propugnamos una planificación de las contrataciones basada en la racionalidad que expulsaría del sistema el proceder injusto de la Consejería de Educación. Lo cierto es que el Real

Decreto 696/2007, de 1 de junio, por el que se regula la relación laboral de los profesores de religión prevista en la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en su artículo 4.2, dice que la determinación de la modalidad del contrato a tiempo completo o parcial, será según lo requieran las necesidades de los centros públicos. Pero como todos sabéis, las necesidades de los centros

son muy poco transparentes: obligan a hacer grupos que superan la ratio, juntan alumnos de distintos niveles, entre otras cosas...

Si la Comunidad de Madrid, tuviera vetado cambiar la jornada de completa a parcial a todo el colectivo, sino que se viese obligada a tener una plantilla permanente y estable, las posibles modificaciones serían de centro escolar (como los funcionarios de carrera cuando son desplazados), pero no de jornada, es decir, a nadie se le podría reducir la jornada sin su consentimiento, aunque sí, insistimos, desplazar.

No es un problema de oportunidad o querencia político-sindical, sino una cuestión de supervivencia del profesorado de religión. Propugnamos una planificación de las contrataciones basada en la racionalidad que expulsaría del sistema el proceder injusto de la Consejería de Educación

Mantener un 30 % de jornadas parciales involuntarias es entrar en la caverna de la precariedad. Con racionalidad y planificación real, desechando todo nepotismo y arbitrariedad, añadiendo una bolsa de trabajo transparente, bajo los parámetros constitucionales ya conocidos de mérito, capacidad y publicidad, se garantizaría el «trabajo decente», que es el que sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias. ■

Ofensiva al feudalismo digital

Sentencias judiciales contra Uber –se afirma que hay relación laboral de los trabajadores con la empresa-; el conflicto de los taxistas contra las plataformas Uber y Cabify; el conflicto de los autobuses de pasajeros contra Blabacar; el malestar de los hoteles con las plataformas de alquiler turístico de habitaciones, la huelga de los repartidores de Deliveroo..., son síntomas febriles de que el capitalismo de plataformas no es la tierra prometida que venden en sus anuncios.

Siete sindicatos del norte -cinco de Europa y dos de América- han unido fuerzas para luchar contra lo que consideran «feudalismo digital». Hacen un llamamiento al trabajo conjunto de trabajadores, sindicatos, clientes, operadores y reguladores para que aseguren condiciones de trabajo justas y que los trabajadores participen en la dirección de plataformas digitales tales como Clickworker, Amazon Mechanical Turk, Jovoto y Uber.

El grupo ha lanzado el Documento de Frankfurt sobre Trabajo basado en Plataformas. Parte del principio de que el trabajo no es una materia prima comerciable. El Documento destaca que, mientras estas plataformas se promocionan como proveedoras de acceso al mercado laboral a trabajadores excluidos, ofreciéndoles una libertad laboral y flexibilidad sin precedentes, les quitan elementos del empleo «tradicional» que se han ganado en luchas de los últimos dos siglos: salario mínimo; la expectativa de ganarse la vida en una semana laboral de entre 35 y 40 horas; acceso asequible a sanidad; indemnizaciones en caso de accidente laboral; integración a sistemas de protección como la Seguridad Social; protección



legal frente a discriminaciones, abusos, despido improcedente; y, fundamentalmente, el derecho a organizarse colectivamente y negociar convenios.

Este tipo de empresas aparecieron y crecieron con la crisis, coincidiendo con la pérdida de una gran cantidad de puestos de trabajo y con bajada generalizada de salarios, un hecho que está más allá de la propia demanda de la sociedad. A esa cuestión se le agrega la conducta habitual de este tipo de empresas, que deslocalizan gestión para, mediante una ingeniería financiera legal, eludir el pago de impuestos por los beneficios logrados en un territorio nacional.

Por su parte, la Confederación Europea de Sindicatos, ha manifestado su preocupación por la extensión del trabajo digital precario y manifiesta su voluntad de plantearlo ante la Unión Europea. «Hay un riesgo de que no haya límites al trabajo 'siempre conectado'... Si no es regulado podría volverse a un trabajo en condiciones decimonónicas: esta parte creciente de la fuerza de trabajo está exenta de las leyes laborales nacionales (no reciben vacaciones pagas, ni bajas por enfermedad, ni están cubiertos por la Seguridad Social...) y no está cubierta por los derechos sociales fundamentales». Por ello, la citada Confederación Sindical exige a la Unión Europea un marco legal que evite situaciones abusivas. ■

Fuentes: Feliciano Tisera, «Sindicatos de todo el mundo lanzan una ofensiva ante el "feudalismo digital"»

<https://www.bez.es/82061116/Sindicatos-de-todo-el-mundo-frente-contra-el-feudalismo-digital.html>

Esteban Hernández, Los límites del deseo. Instrucciones de uso del capitalismo del siglo XXI, Editorial Clave Intelectual, 2016.



Mejoras en la situación de incapacidad temporal..., y edad de jubilación para cobrar el 100 %

Para los empleados públicos de la Comunidad de Madrid, se ha regulado un régimen de mejoras en la situación de incapacidad temporal por contingencias comunes y el número de días de ausencia por enfermedad.

A. El número máximo de ausencias a lo largo del año natural motivadas por enfermedad común o accidente no laboral y que no den lugar a incapacidad temporal, en las que no se aplica descuento en nómina, es de cuatro, de los cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos. En todo caso, deberá aportarse justificante médico desde el primer día de ausencia.

B. En los supuestos ordinarios de incapacidad temporal por contingencias comunes, en los que no sea de aplicación alguno de los supuestos excepcionales previstos en el Acuerdo, las retribuciones a percibir serán las recogidas en los apartados 2 y 5 del artículo 9 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad:

- Durante los tres primeros días, el 50% de las retribuciones.
- Desde el cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, el 75%.
- A partir del vigésimo primero, inclusive, el 100%.

C. Se abonará un complemento a las prestaciones que corresponda percibir conforme al régimen de seguridad social en el que se esté incorporado, hasta alcanzar el 100% de las retribuciones, previa solicitud del interesado, cuando se produzca uno de los supuestos excepcionales previstos en el Anexo del Acuerdo, publicado en el BOCM de 9 de abril de 2017. ■

Edad de jubilación para cobrar el 100% de la pensión				
Nació en... (mes de junio)	Me jubilo en...	Para cobrar el 100% debo haber cotizado...	Para jubilarme a los 65 debo haber cotizado...	Periodo de cómputo para la pensión
1952	Noviembre 2017	35 años y cinco meses	36 años	20 años
1953	Diciembre 2018	35 años y seis meses	36 años y seis meses	21 años
1954	Abril 2020	35 años y 10 meses	37 años	23 años
1955	Junio 2021	36 años	37 años	24 años
1956	Agosto 2022	36 años y dos meses	37 años y seis meses	25 años
1957	Octubre 2023	36 años y cuatro meses	37 años y seis meses	25 años
1958	Diciembre 2024	36 años y seis meses	38 años	25 años
1959	Abril 2026	36 años y 10 meses	38 años y seis meses	25 años
1960	Junio 2027	37 años	38 años y seis meses	25 años
1961	Junio 2028	37 años	38 años y seis meses	25 años
1962	Junio 2029	37 años	38 años y seis meses	25 años
1963	Junio 2030	37 años	38 años y seis meses	25 años
1964	Junio 2031	37 años	38 años y seis meses	25 años
1965	Junio 2032	37 años	38 años y seis meses	25 años
1966	Junio 2033	37 años	38 años y seis meses	25 años
1967	Junio 2034	37 años	38 años y seis meses	25 años
1968	Junio 2035	37 años	38 años y seis meses	25 años
1969	Junio 2036	37 años	38 años y seis meses	25 años
1970	Junio 2037	37 años	38 años y seis meses	25 años
1971	Junio 2038	37 años	38 años y seis meses	25 años
1972	Junio 2039	37 años	38 años y seis meses	25 años
1973	Junio 2040	37 años	38 años y seis meses	25 años
1974	Junio 2041	37 años	38 años y seis meses	25 años
1975*	Junio 2042	37 años	38 años y seis meses	25 años
...	(*) Para los nacidos a partir de 1975 el resultado es el mismo, sumando un año más al año de jubilación			

Fuente: elaboración propia

BELÉN TRINCADO / CINCO DÍAS

religión católica

secundaria



ATENCIÓN AL CLIENTE

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

clientes@grupo-sm.com

www.grupo-sm.com