

Zona Sindical

REVISTA DE LA UNIÓN SINDICAL INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES - EMPLEADOS PÚBLICOS

Donde hay poca justicia es un peligro tener razón. Francisco de Quevedo

**ESCUELA PÚBLICA:
DE TOD@S
PARA TOD@S**
Vallecas

**Solo será
de verdad**



**pública,
si hay
religión...**

ACUERDO SECTORIAL DE EDUCACIÓN
Cursos 2017/2018 - 2020/2021

Comunidad de Madrid

Apuesta por el consenso y el diálogo educativo

Potenciar y mejorar la educación pública

2.000 nuevas plazas de docentes.
500 para potenciar la atención a los alumnos con necesidades educativas especiales

Incremento retributivo de los sueros.
40% en 4 años

Fomentar los permisos para la conciliación familiar y personal.



Acuerdo sectorial 3

Permisos y licencias 4

Religión y Acuerdos 7

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

Año 15 • No 53 • enero, febrero, marzo 2018

El Ártico se derrite ¡salvemos el Ártico!

En los últimos 30 años hemos perdido tres cuartas partes de la capa de hielo flotante y 2016 ha sido el año más caluroso de la historia.



Es difícil establecer qué efectos tendrán estos cambios, pero aquellos años en que el Ártico ha sido especialmente caluroso se han observado patrones meteorológicos persistentes y anómalos. Según se caliente el Ártico y retroceda el hielo, los mecanismos de retroalimentación, entre ellos una menor capacidad de reflexión del hielo (albedo) y la liberación de los peligrosos gases de efecto invernadero de su largo almacenamiento en el permafrost ártico, provocaran un aumento del cambio climático mundial.

El hielo refleja gran cantidad de calor solar hacia el espacio y mantiene así fresco al planeta y estabiliza los sistemas meteorológicos de los que dependemos para cultivar nuestros alimentos.

Proteger el hielo significa protegernos a todos. ■

Durante 800.000 años el hielo ha sido parte permanente del Ártico. Ahora se derrite por el uso desmedido de energías fósiles (este año el mínimo de hielo ha sido el segundo peor de la historia). La disminución de hielo tendrá consecuencias globales y afectará no solo a morsas y osos polares, sino al clima del planeta, aumentando la frecuencia de tormentas y fenómenos meteorológicos extremos. Para salvar el Ártico, debemos actuar ya.



USIT-EP

UNIÓN SINDICAL
INDEPENDIENTE DE
TRABAJADORES-EMPLEADOS
PÚBLICOS

www.usitep.es
usitep@usitep.es

Año 15 • No 53
enero, febrero, marzo 2018

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.

Acuerdo sectorial Funcionarios Docentes

Con la firma y publicación del Acuerdo de 9 de enero de 2018, de la mesa sectorial de personal docente no universitario de la Comunidad de Madrid para la mejora de las condiciones de trabajo de los funcionarios docentes, se ha plasmado el trastorno conocido como MIA (mediocridad inoperante activa) de algunas organizaciones sindicales que desarrollan cierta actividad, inoperante, acompañada de un gran deseo de notoriedad y de control e influencia sobre los demás, que podría revestir tintes casi mesiánicos.

No es posible considerarlo un buen Acuerdo para el conjunto de los funcionarios docentes de la CM —aunque tan esperado que resulta engañoso para aprox. 49.000 docentes—, sino que las condiciones para acogerse a la «joya de la corona» (dos días no lectivos y dos días lectivos de libre disposición), producen sonrojo, pues no olvidemos que el resto de funcionarios no docentes tienen seis días de libre disposición y hasta cuatro más por antigüedad (canosos), es decir, hasta diez días.

Todo ello se hace, dicen, para salvaguardar el derecho a la educación del alumnado, pero no podemos sino recordar, entre otras actitudes sospechosas, que el Real Decreto-ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo, en su artículo 4, respecto a la sustitución de profesores, dice:

«1. En los centros docentes públicos, el nombramiento de funcionarios interinos por sustitución transitoria de los profesores titulares se producirá únicamente cuando hayan transcurrido diez días lectivos desde la situación que da origen a dicho nombramiento. El período de diez días lectivos (dos semanas) previo al nombramiento del funcionario interino deberá ser atendido con los recursos del propio centro docente».

Bien es cierto que algunos dirán que los representantes de los profesores de Religión no han sabido ni podido alcanzar tales «cotas de mejora de las condiciones de trabajo», y eso es cierto. Pero hay motivos objetivos que lo impiden:

1. Organizaciones y representantes más preocupados por sus cuestiones internas y en dañar a quienes denuncian su inoperancia, que por los trabajadores.
2. Sindicatos adocenados que avalan una administración educativa aciaga.
3. Representantes legales de los trabajadores sin comprensión lectora ni de escritura.

Es casi seguro que tenemos lo que nos merecemos: Todos.■





Permisos y licencias para

Con fecha 17 de enero de 2018, ha sido publicado en el BOCM el Acuerdo sectorial de 9 de enero, para la mejora de las condiciones de trabajo de los funcionarios docentes. Recoge, sustancialmente, los permisos y licencias del Estatuto Básico del Empleado Público.

Ello ha puesto sobre la mesa los correspondientes permisos y licencias para los profesores de religión y la aplicación del «Acuerdo sobre condiciones laborales, prestaciones sociales y régimen de licencias y permisos para el profesorado de religión (...) de la Comunidad de Madrid».

En la actualidad, sin perjuicio de los intentos negociadores, los permisos y licencias para el profesorado de religión están en el citado Acuerdo sobre condiciones laborales y en el Estatuto de los Trabajadores (ET):

LICENCIAS Y PERMISOS DEL ACUERDO:

- a) Permiso retribuido por maternidad, de una duración de 122 días. En caso de parto múltiple el permiso por maternidad legalmente previsto se verá ampliado en diez días más.
- b) Permiso de tres días por nacimiento o adopción de hijo. De producirse el nacimiento o la adopción fuera de la Comunidad de Madrid, el permiso tendrá una duración de cinco días.
- c) Permiso de tres días por fallecimiento de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. De producirse el fallecimiento fuera de la Comunidad de Madrid, este permiso tendrá una duración de cinco días.
- d) Permiso de tres días por accidente o enfermedad graves u hospitalización de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de que el hecho causante se produzca fuera de la Comunidad de Madrid, la duración del permiso será de cinco días.



- e) Permiso de dos días por traslado de domicilio habitual.
- g) Licencia sin sueldo de hasta cuatro días consecutivos en caso de enfermedad, acreditada por medio de certificado médico, de hijos menores de 16 años de edad, siempre que las circunstancias familiares así lo hagan preciso.

LICENCIAS Y PERMISOS. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A las excedencias del artículo 46 ET.

También tendrá derecho:

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- 2. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), para la lactancia del menor hasta que este

el Profesorado de Religión

cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

3. En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y

requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días (...) precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

6. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias. ■

Los permisos y licencias para el profesorado de religión están en el citado Acuerdo sobre condiciones laborales y en el Estatuto de los Trabajadores.

Religión y Acuerdos: zona erógena «progre»

El pasado 21 de febrero de 2018, con los votos de Unidos Podemos y Mareas, Compromís y el PSOE, en una actuación de actores secundarios de una película de tercera, han aprobado en la Comisión de Educación del Congreso de los Diputados una proposición no de ley del siguiente tenor:

«El Congreso pide al Gobierno derogar los Acuerdos con la Santa Sede para dejar la Religión fuera del sistema educativo».



La Comisión no tiene competencia alguna sobre la regulación o derogación de tratados internacionales. Obvio. Pero ¿qué son las Proposiciones No de Ley (PNL)? Son propuestas no vinculantes sobre todo tipo de temas que presentan los grupos parlamentarios. Tan solo en el primer año de legislatura se presentaron hasta 1.600 PNL, con temas de lo más variopinto, sin prejuzgar la bondad de las mismas, como por ejemplo, que se inste al Gobierno a modificar el régimen jurídico de los animales de compañía en el Código Civil.

La aprobación de derogación de los Acuerdos con la Santa Sede, no deja de ser un brindis al sol para contentar a laicistas de todo pelaje que han encontrado en la presencia de la Religión y en la reacción contra la misma, su zona erógena «progre». ¿Cómo vivir en plenitud sin arañar «progresía» por los tules del mundo mundial?

Lo cierto es que para la derogación de los Acuerdos entre el Estado Español y la Santa Sede, se debería utilizar el mismo procedimiento previsto en el artículo 94 CE para su aprobación, es decir, la autorización previa de las Cortes Generales

(Congreso y Senado).

Por otro lado, la Convención de Viena sobre el derecho de los tratados, contiene en su artículo 56 que un tratado que no contenga disposiciones sobre su denuncia (como es el caso), no podrá ser objeto de denuncia a menos:

- a) que conste que fue intención de las partes admitir la posibilidad de denuncia;
- b) que el derecho de denuncia pueda inferirse de la naturaleza del tratado.

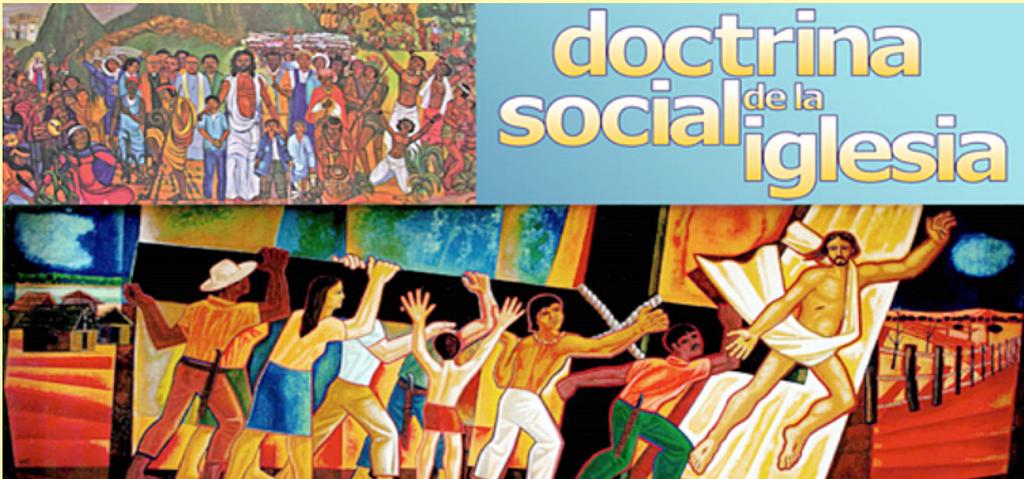
Para ello, deberá notificarse con al menos doce meses de antelación, la intención de denunciar el tratado (...).

Es necesario trasladar que ninguno de esos «progres erotómanos» firmantes, satisfechos en la zona de confort que han descubierto en mullidos sillones, proponen una alternativa a los trabajadores afectados por tamaña barbaridad.

Nuestro deseo es dar, con esta reflexión, tranquilidad y un soplo de esperanza ante tanta desinformación interesada. ■

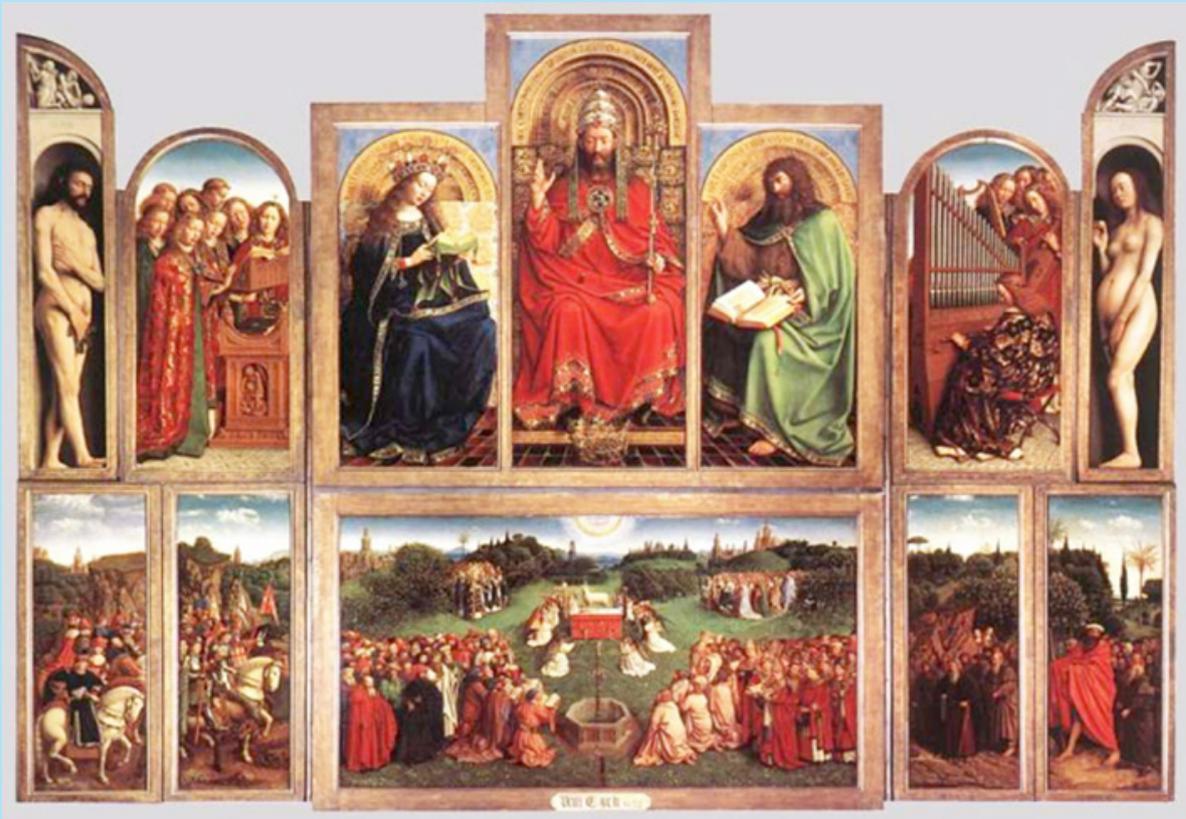
Cursos en línea 2018

Introducción a la



15 de marzo de 2018 - 11 de mayo de 2018

La Adoración del Cordero Místico.
Abecedario del cristianismo



15 de octubre de 2018 - 26 noviembre 2018

- * La necesidad de actualización permanente, constituye una pieza clave en la mejora de la calidad de la enseñanza.
- * Los cursos que os proponemos están homologados por la Dirección General de Becas y Ayudas al Estudio de la Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid.
- * Esta CERTIFICACIÓN es válida a efectos de méritos para oposiciones; SEXENIOS; concurso de traslados, etc.

religión católica

secundaria



ATENCIÓN AL CLIENTE

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

clientes@grupo-sm.com

www.grupo-sm.com