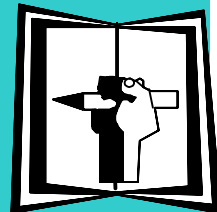


STEEILAS

Irakaskuntza pribatua



Lege-gordailua: BI-2729/0

Noviembre 2010

Número 45



• ¡Menudo comienzo de curso! • Los recortes salariales, un ataque a la negociación colectiva • Marco trilingüe en educación • Antes y después de la reforma laboral • STEE-EILAS se suma a la campaña BDS contra Israel • Berriak • Salud Laboral: Sistema Wifi •

ARABA: Eulogio Serdan, 5

BIZKAIA: Nikolas Alkorta, 3 (Zabalburu)

GIPUZKOA: Baso-txiki, 30-34 (atzealdea)

NAFARROA: Descalzos, 72 (Ionja)

01012 Gasteiz

48003 Bilbao

20015 Donostia

31001 Iruñea

☎ 945 14 11 04

☎ 944 10 02 98

☎ 943 46 60 00

☎ 948 21 23 55

☎ 945 14 43 02

☎ 944 10 13 60

☎ 943 45 36 27

☎ 948 22 97 90

araba@stee-eilas.org

bizkaia@stee-eilas.org

gipuzkoa@stee-eilas.org

navarra@stee-eilas.org

LOS RECORTES SALARIALES, ATAQUE A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Las patronales de la enseñanza concertada (ikastolas y centros religiosos, principalmente) han asumido aplicarnos a los trabajadores y trabajadoras, los recortes salariales que ha inducido el Departamento de Educación. Sólo algunos centros del Convenio de Iniciativa Social (aquellos que no están concertados) estarán obligados a respetar las tablas salariales del Convenio que se firmó en 2009. De golpe y plumazo se ha acabado la negociación colectiva de este año, ante la incapacidad de patronales y ELA de avanzar en alguna dirección. El año que viene se plantea de manera similar.

Es momento de reclamar nuestros derechos, de exigir que sean respetadas nuestras condiciones laborales. STEE-EILAS ha iniciado una campaña para que todo el mundo conozca su derecho a reclamar las cantidades individuales que nos irán adeudando las empresas. La vía del conflicto colectivo debe complementarse con estas reclamaciones individuales. Esta batalla no puede patrimonializarse por nadie y dejará en evidencia a quienes la utilicen en su beneficio. Ni es verdad que el Conflicto Colectivo sólo lo pueda plantear quien haya firmado el Convenio (nosotras y nosotros ya lo hemos planteado y no lo firmamos) ni tampoco lo es que el mejor momento para las reclamaciones sea cuando la sentencia del Conflicto Colectivo se de a conocer. Esto último plantea dudas razonables en torno a diversas cuestiones.

Es de lamentar que –en esta cuestión- el sindicato mayoritario haya emprendido el camino en solitario, ajeno a las propuestas de unidad que vuelve a reiterar STEE-EILAS desde estas páginas.

Los recortes afectan a todo el personal, docente y no docente y dicen ser proporcionales, en relación al salario. Tal y como vemos en las tablas, la antigüedad tiene una incidencia importante a la hora de determinar la cantidad a descontar.

Son, evidentemente unos recortes injustos, pues quieren que sean nuestros derechos laborales quienes paguen el peaje que exigen los organismos internacionales, aquellos que velan por la extensión de las teorías neoliberales por todo el planeta. No debemos consentirlo a pesar de todo lo que está lloviendo.

LOS RECORTES SALARIALES PERSONAL DOCENTE

TRIENIOS	Infantil-Primaria		ESO 1		ESO 2-Bachiller	
	€	%	€	%	€	%
0	560,42	-1,80	561,54	-1,70	864,78	-2,38
1	578,82	-1,82	579,94	-1,72	899,36	-2,43
2	597,22	-1,84	598,34	-1,74	933,94	-2,48
3	615,62	-1,87	616,74	-1,77	968,52	-2,52
4	634,02	-1,89	635,14	-1,79	1003,10	-2,56
5	652,42	-1,91	653,54	-1,81	1037,68	-2,60
6	670,82	-1,93	671,94	-1,83	1072,26	-2,64
7	689,22	-1,95	690,34	-1,85	1106,84	-2,68
8	707,62	-1,97	708,74	-1,87	1141,42	-2,72
9	726,02	-1,99	727,14	-1,89	1176,00	-2,75
10	744,42	-2,01	745,54	-1,91	1210,58	-2,78
11	762,82	-2,03	763,92	-1,93	1.250,16	-2,83
12	781,22	-2,05	782,30	1,95	1.284,74	-2,86

Trienios	DESCUENTO ANUAL ENSEÑANZA PÚBLICA						
	0	1	3	5	8	10	12
Maestros-as	-617,5	-636,03	-673,09	-710,1	-765,74	-802,80	-839,86
	-1,80	-1,86	-1,90	% -1,95	-2,00	-2,04	-2,13
Maestros-as ESO	-617,5	-636,03	-673,09	710,15	-765,74	-802,80	-839,86
	-1,73	-1,76	-1,80	1,84	-1,90	-1,94	-2,02
Profesorado Secundaria	942,17	-975,84	-1045,1	1114,5	-1218,53	-1287,87	-1357,21
	-2,38	-2,42	-2,50	-2,58	-2,68	-2,75	-2,81

El porcentaje del recorte salarial se ha calculado sin tener en cuenta el complemento anual ni el plus de cargo. Los descuentos son brutales y pretenden ser similares a los de la pública. No es verdad, en alguna categoría. Incluimos aquí la tabla aplicada a los compañeros y compañeras de la pública.

EEEEILASSTEEIILASSTEEIILASSTEEIILASSTEEIILASSTEEIILASSTEEIILASSTE

ANTES Y DESPUES DE LA REFORMA LABORAL

SE AMPLIAN LAS CAUSAS PARA DESPEDIR

Antes de la Reforma Laboral, tu empresa no podía aplicar un ERE para despedir a toda o una parte de la plantilla, si sólo justificaba pérdidas económicas. Con la Reforma Laboral, la única justificación que tiene que dar la empresa es que el despido sea "mínimamente razonable" para dejar de tener pérdidas. Deja en manos del empresario la decisión e imposibilita a los jueces de magistratura un control efectivo de "quienes" y "cuantos" van a ir a la calle

SE FOMENTA LA SUBCONTRATACIÓN

Antes, tu empresa no podía despedirte a ti y a tus compañeros para subcontratar con otra empresa el trabajo que venís haciendo desde hace años. No se justificaba el despido por ahorrar costes. Hasta ahora el despido era la ÚLTIMA MEDIDA en la gestión de la empresa. Ahora, aunque la empresa no tenga pérdidas, puede elegir entre modificar las condiciones de trabajo, suspender los contratos o despedir. Esta causa da cobertura al despido de trabajadores fijos para SUSTITUIRLOS por subcontratas o falsos autónomos.

EL DESPIDO PREVENTIVO

Antes, si te despedían porque tu jefe consideraba que en unos años la empresa iba a tener problemas de competitividad con los productos que estáis fabricando, ese despido era INJUSTIFICADO. Ahora, al reconocer el despido preventivo, este despido se considera justificado sólo con que el empresario considere "que en un futuro" va a tener problemas económicos. Lo admite expresamente la ley.

EL PODER DE LA MAGISTRATURA SOBRE LOS DESPIDOS

Antes, una empresa debía justificar ante el juez que un despido era necesario, proporcional y probarlo documentalmente. Existían reglas para controlar la decisión del empresario. Ahora, los empresarios han fomentado la fórmula de "mínimamente razonable", que es igual a que el empresario decida a su antojo, impidiendo el criterio judicial sobre la necesidad o no de despedir a los trabajadores.

DESPIDO EXPRES SIN PAGAR SALARIOS DE TRAMITACIÓN

Antes, un despido declarado nulo por un juez, conllevaba la readmisión obligatoria del trabajador. Ahora, el trabajador ya no puede exigir la readmisión a su puesto de trabajo, sino que será la empresa la que elija entre readmitirlo o extinguir el contrato pagando la indemnización. El despido deja de ser nulo y se convierte en improcedente. Para colmo, todas estas nuevas maneras de despedir van a estar subvencionadas con recursos públicos, o sea, con el dinero de todos y de todas.

SE REBAJA EL PLAZO DEL PREAVISO

Antes, el plazo para preavisar a un trabajador de que iba a ser despedido era de 30 días, si esto se incumplía, el empresario tenía que abonar los días de salario correspondiente al plazo incumplido. Ahora, este plazo se reduce a la mitad. O sea, que si hoy llega tu jefe y te da la carta de despido para mañana, solo tendrá que pagarte 15 días de sueldo en vez de un mes que es lo que te correspondía por ley.

EL ABSENTISMO, CAUSA DE DESPIDO JUSTIFICADO

Ahora, si has faltado más del 20% de días hábiles en dos meses consecutivos, aunque sea justificadamente con baja del médico o de la mutua, o el 25 % en cuatro meses discontinuos durante el año, el despido se considera justificado. Han rebajado del 5 al 2,5 % la media que tiene que existir de absentismo en el conjunto de la plantilla. Media que se sobrepasa con mucha facilidad en todas las empresas.

LOS NUEVOS CONTRATOS INDEFINIDOS

Ahora, Estos contratos de fomento a la contratación indefinida tienen una indemnización en caso de DESPIDO OBJETIVO IMPROCEDENTE inferior a la ordinaria: Solo cobran 33 días por año con un máximo de 24 mensualidades, en lugar de los 45 días por año, con un máximo de 42 mensualidades de los indefinidos ordinarios. El FOGASA también subvencionará el despido de estos "nuevos fijos" con 8 días por año.

STEE-EILAS, JUNTO A OTROS SINDICATOS VASCOS, SE ADHIERE A BDS, CAMPAÑA CONTRA ISRAEL

El 9 de Julio se celebró el 5º aniversario del llamamiento de la plataforma BDS (Boicot, Desinversiones y Sanciones), así como el 6º aniversario de la resolución de la Corte Internacional de Justicia declarando ilegal el muro construido por Israel y ordenando su demolición.

Por ello, en esa fecha los sindicatos vascos STEE-EILAS, ELA, CCOO, LAB, UGT, ESK, HIRU, EHNE, CGT y LSB-USO, nos adherimos a BDS, campaña en contra del Estado de Israel y a favor de la justicia, la igualdad y los derechos humanos. La carta de adhesión fue presentada en el edificio de La Bolsa de Bilbao.

En ese acto de presentación los sindicatos vascos manifestamos nuestro claro compromiso y solidaridad con el pueblo palestino, partiendo de la base de la unidad existente entre los sindicatos vascos en lo relativo a la solidaridad con el pueblo palestino, hecho que se ha manifestado en convocatorias unitarias como la manifestación del 24 de enero de 2009 para denunciar el ataque israelí en Gaza y la concentración del 3 de junio de 2010 para denunciar la colaboración militar y armamentística del Estado Español con el Ejército Israelí.

En la carta de adhesión se manifiesta lo siguiente: "los sindicatos vascos hacen pública su adhesión a la Campaña BDS (Boicot, Desinversiones y Sanciones) contra el Estado de Israel, y se comprometen a no colaborar con la política de apartheid en Palestina y la ocupación ilegal en sus territorios.

Asimismo, los sindicatos vascos se comprometen a denunciar públicamente

a todas aquellas instituciones y empresas vascas que en sus acciones antepongan intereses económicos, políticos o de otra índole a los derechos del pueblo palestino y colaboren o legitimen con la ocupación colonial de Palestina.

Los sindicatos vascos han decidido adherirse a esta campaña porque se basa en la defensa de los Derechos Humanos como universales, indivisibles e interdependientes (artículo 30 de su declaración) y constituye un medio cívico para cambiar situaciones de injusticia y violencia institucional y avanzar hacia la justicia y la paz.



Consideran una herramienta legítima el impulsar en la medida de sus posibilidades la Campaña Global de Boicot, Desinversiones y Sanciones contra el Estado de Israel hasta que cumpla el derecho internacional que le compete en cuanto a :

- Finalización de la ocupación militar de Palestina.
- Paralización y destrucción del muro de Cisjordania.
- Fin del sistema de discriminación racial.
- Fin del asedio a Gaza.
- Reconocimiento del derecho al retorno para los refugiados/as.

