

8 DE MARÇ, DONEM LA CARA!

Joana Ma Font Barceló

El 8 de març del 1908, més de cent dones treballadores d'una empresa tèxtil de Nova York es declararen en vaga i es tancaren a la fàbrica en reivindicació de millores en les condicions laborals.

El propietari de la fàbrica, amb el suport de les autoritats governamentals va fer intervenir l'exèrcit que, davant la negativa de les dones d'abandonar el seu tancament, envoltaren l'edifici i provocaren un incendi, la qual cosa causà la mort de totes les treballadores.

Dos anys després, aquest dia fou declarat "Dia Internacional de la Dona" en record de totes aquelles dones.

D'aleshores ençà, aquesta data ha estat una jornada de lluita de les dones d'arreu del món en defensa dels seus drets.

Ara, en el llindar del nou mil·lenni, i malgrat els avenços socials aconseguits, hem de continuar donant la cara. Hem de continuar treballant per assolir un altre model humà, basat en una nova ètica per tal de construir una societat solidària.

Els canvis socials són molt lents i encara que la nostra situació col·lectiva és millor que la de les nostres mares hem de continuar denunciant:

- La feminització de la pobresa com a fenomen que persisteix i s'incrementa.
- La insuficiència i desigualtat en l'accés a l'educació i a la qualificació professional.
- La insuficiència i desigualtat d'accés a la salut i als seus corresponents serveis.

- La violència contra les dones.

- Els efectes diferenciadors dels conflictes armats sobre les dones, inclosos els de viure sota una ocupació estrangera.

- La desigualtat de presència en les estructures polítiques i econòmiques, en totes les formes d'activitat productives i en l'accés als recursos.

- La desigualtat entre homes i dones en les parcel·les de poder i decisió corresponents.



- Els mecanismes insuficients en tots els nivells per a la promoció del desenvolupament de les dones.

- L'accés en desigualtat i sota estereotipus als sistemes de comunicació, especialment en els mitjans de comunicació de masses.

- La desigualtat de gènere en l'administració de recursos naturals i en la salvaguarda del

medi ambient.

- La discriminació persistent i violació dels drets de les nines.

La celebració del 8 de març continua essent necessària com una ocasió especial per fer presents els nostres plantejaments a la societat, com a constatació de la discriminació que encara sofreixen les dones i com a símbol, per un costat, de la solidaritat entre les dones i, per l'altre, de la força que tenim per aconseguir transformar aquesta societat en una societat justa per a les dones i per als homes.

MANIFEST DEL CONSELL PLENARI DE L'STEI

El Consell Plenari de l'STEI, després d'analitzar l'actitud de la Conselleria d'Educació, vol manifestar i denunciar:

La manca de voluntat negociadora de la Conselleria d'Educació. Les "reunions" amb la Direcció General de Planificació i Centres s'han desenvolupat sense cap tipus de proposta ni documentació, alhora que els centres públics eren "informatos" - de forma oficiosa - del que es negava a les organitzacions sindicals. La Direcció General de Personal supeditava l'avançament de les seves propostes a les decisions que havia de prendre la Direcció General de Planificació i Centres.

La Conselleria, tot i establir dins el mes de febrer, un calendari de reunions per a tractar els temes proposats per l'STEI s'ha limitat a no avançar cap proposta concreta. Així doncs, ens trobam que la Conselleria davant l'exigència d'avançar en temes com: l'equiparació retributiva, l'aplicació del fons social als funcionaris docents, una proposta d'acord de plantilles -LOGSE-, l'establiment d'uns criteris d'adscripció al primer cicle d'ESO consensuat i transparent, la negociació de les condicions laborals: horari, nivell de complement de destí, atenció a la diversitat de l'alumnat..., llicències per estudi, formació del professorat, calendari escolar... Establiment d'un veritable MAPA ESCOLAR que faci front als dèficits de Centres de Secundària, Cicles Formatius, Modalitats de Batxillerat. Dotació d'Escoles d'Idiomes. Oferta d'Educació de Persones Adultes i oferta d'ARTs Aplicades, segueix sense fixar els seus criteris.

L'STEI no vol continuar amb aquesta cerimònia de la confusió, exigeix que la Consellera es posi a negociar.

El Consell Plenari de l'STEI, també vol denunciar la manca de propostes per part de la Direcció General de Planificació i Centres respecte a la negociació inexistent de les condicions laborals de l'ensenyament privat concertat així com les irregularitats en les nòmines (endarreriments en els pagaments, en l'aplicació de la puja del 98... etc.)

Tot això va culminar en la constatació d'irregularitats i manca de transparència de l'Administració a la Comissió de Concerts, la qual cosa va obligar l'STEI a l'abandonament d'aquesta comissió i reclamar que la convocatòria es faci en el lliurament de tota la documentació que permeti un transparent i regular procés d'aprovació dels concerts.

La Conselleria d'Educació, també ha mantingut fins ara una postura d'absoluta indiferència davant la reclamació de l'obertura de negociacions a l'àmbit universitari: pendent l'equiparació retributiva i altres temes d'interès laboral.

Per tot això, el Consell Plenari reclama:

1. Negociacions reals tant a l'ensenyament públic com privat amb propostes concretes de la Conselleria.
2. Obertura de les negociacions a la UIB.

En cas de no avançar en aquesta línia, l'STEI iniciarà un procés gradual de mobilitzacions (recollida de signatures, concentracions davant la Conselleria) que podria culminar amb una proposta formal de VAGA.

Palma, 9 de març de 1999

INFORMACIÓ SOBRE BAIXES LABORALS

QUI PAGA LA BAIXA

Del sou brut dels treballadors i treballadores una part va destinada a la Seguretat Social.

Aquesta part serveix per a :

- a.- Cobrar quan estam a l'atur
- b.- Períodes de maternitat
- c.- Jubilació.
- b.- Baixes per malaltia

INCAPACITAT TEMPORAL

(per malaltia o accident laboral).

La Seg. Social dóna:

- 1.- Atenció sanitària i farmacèutica necessària.
- 2.- Mentre té la baixa li paga el subsidi. L'Empresari està alliberat de pagar el sou a un treballador o treballadora que no exerceix la seva funció laboral habitual.

QUANTIA DEL SUBSIDI:

- a.- Varia en cada cas
- b.- S'han de complir uns requisits bàsics
- c.- Segons el tipus de Conveni (***)

(***) III Conveni Col·lectiu d'Empreses d'ensenyament privat sostingudes totalment o parcialment amb fons públics.

- SALARIS: 100% del salari durant 7 mesos + 1 mes per trienni d'antiguitat. Després el 75% de la Base Reguladora.

- BASE REGULADORA:

$(\text{Sou Base} \times 14) + (\text{triennis} \times 14) + (\text{Complements} \times 12) + (\text{plus Insularitat} \times 12) / 12 = \dots$

SEGONS LA SEGURETAT SOCIAL

- Malaltia professional: Com a conseqüència de la feina que exerceix.
- Malaltia comuna: Provocada per circumstàncies deslligades de l'activitat laboral. (ex: Grip)

EL METGE O LA METGESSA són els encarregats de determinar si una malaltia és comuna o professional.

En certes situacions, no molt clares, ho ha de decidir un advocat o advocadessa.

REQUERIMENTS BÀSICS per a cobrar el subsidi per incapacitat temporal:

- 1.- Malaltia comuna: Cotitzats 180 dies els darrers 5 anys anteriors a la baixa.
- 2.- Malaltia professional i accident de treball: No s'exigeix un mínim de cotització. El malalt cobra el subsidi al 2n dia de donar-se de baixa.

QUI PAGA LA BAIXA?

- 1.- Malaltia comuna i accident no laboral: L'empresari abona 12 dies a partir del 4t dia de baixa. A partir del 16è dia se'n fa càrrec la Seg. Social.
- 2.- Malaltia professional o accident laboral: La Seg. Social se'n fa càrrec a partir del 2n dia

DURADA DE LA PRESTACIÓ DE LA SEGURETAT SOCIAL

Què passa quan la malaltia s'allarga per molt temps?

- 1.- Malaltia comuna i Accident no laboral: Màxim 12 mesos (possibilitat de 6 mesos de pròrroga).
- 2.- Malaltia professional i/o accident laboral: Sis mesos amb observació del metge, prorrogable a 6 mesos més, si el metge ho troba necessari.

Una vegada exhaurides les pròrrogues, el metge decideix:

- a.- Declarar la incapacitat permanent
- b.- Signar l'alta mèdica.

La Seguretat Social podrà flexibilitzar els límits de durada per incapacitat si ho considera oportú. Durant aquest període addicional, l'Estat perllongarà el subsidi al treballador o treballadora.

Elaboració STEI sobre article de "EL MUNDO" de 07-febrer-1999

TREBALL A TEMPS PARCIAL I LA SEVA RELACIÓ AMB LA JUBILACIÓ ANTICIPADA A MITJA JORNADA.

Segons el REAL DECRETO-LEY 15/1998, del 27 de novembre, s'han introduït uns canvis per tal de millorar el mercat de treball en relació al treball a temps parcial.

L'esmentada millora, requereix una regulació que, respectant la flexibilitat, garanteixi determinats principis bàsics:

- a) La igualtat de tracte i la no discriminació de les treballadores i treballadors a temps parcial en relació als de temps complet.
- b) El principi de voluntarietat en l'accés al treball a temps parcial.
- c) L'accés efectiu a la protecció social.

QUÉ ÉS UN CONTRACTE A TEMPS PARCIAL?

En primer lloc, s'hauria de definir el que s'entén per treball a temps parcial.

Un contracte de feina s'entendrà celebrat a temps parcial quan el nombre d'hores al dia, setmana, mes o any, sigui inferior al 77% de la jornada a temps complet establerta en el Conveni Col·lectiu.

El contracte a temps parcial podrà concertar-se per temps indefinit o per duració determinada. Serà per temps indefinit quan:

- a) Es concerta per a la realització de treballs fixos i periòdics dins el volum normal d'activitat de l'empresa.
- b) Es concerta per a la realització de treballs que tinguin el caràcter de fixos discontinus i no es repeteixin en dades certes.

Així mateix, s'entendrà com a contracte a temps parcial l'acordat entre treballadora i treballador i l'empresa per reduir la jornada de treball i de salari entre un mínim del 30% i un màxim del 77% quan assoleixi les condicions generals exigides per a tenir dret a la pensió contributiva de jubilació de la Seguretat Social amb excepció de l'edat que haurà d'ésser inferior, com a màxim, cinc anys a l'exigida (60 anys). L'execució d'aquest contracte de treball a temps parcial i la seva

retribució, seran compatibles amb la pensió que la Seguretat Social reconegui.

L'empresa concertarà simultàniament un contracte de treball amb un altra treballadora o treballador per tal de completar la jornada mitjançant un contracte de relleu.

REGLES QUE REGEIXEN ELS CONTRACTES A TEMPS PARCIAL

- 1.- El contracte s'ha de formalitzar necessàriament per escrit segons model.
- 2.- La jornada diària podrà realitzar-se de forma continuada o partida.
- 3.- Les treballadores i treballadors a temps parcial no podran realitzar hores extraordinàries però sí hores complementàries entenent com a hores complementàries aquelles que han estat pactades en el contracte a temps parcial conforme al règim jurídic establert en el Conveni Col·lectiu.
- 4.- Les treballadores i treballadors a temps parcial tendran els mateixos drets que els contractats a temps complet.
- 5.- La conversió d'un treball a temps complet en un treball a temps parcial i viceversa, tindrà sempre caràcter voluntari.

L'empresari ha d'informar els treballadors i treballadores de l'empresa sobre l'existència de llocs de feina vacants i sobre l'increment del temps de treball a temps parcial. De la mateixa manera, les treballadores i treballadors que sol·licitin el retorn a la situació anterior, tendran preferència per a l'accés a un lloc de treball vacant corresponent al mateix grup professional o categoria. Igual preferència tendran les persones que contractades inicialment a temps parcial, amb una antiguitat a l'empresa de 3 anys amb l'esmentat contracte, per a la cobertura de vacants a temps complet corresponents al mateix grup professional o categoria.

- 6.- Els convenis col·lectius sectorials o d'àmbit inferior, podran establir els requisits i especialitats per a la conversió de contractes a temps complet en contractes a temps parcial per motius familiars o formatius.

