

Enmarcado todavía en un contexto de crisis, este 2010, en CCOO apostamos por fijar nuestros objetivos esenciales en la negociación colectiva, tomando la iniciativa. Es necesario, mediante un impulso y una adecuada articulación de la misma, y junto con el desarrollo de otras iniciativas, acentuar el enfoque sobre la contratación. Con medidas que eviten volver a caer en los errores que han repercutido tan negativamente en el empleo, tanto de forma cuantitativa como cualitativa.

- **Erradigar la temporalidad injustificada, fomentar el mantenimiento y la recuperación del empleo.**
- **El mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios mejorando aquellos más bajos.**
- **Contención del reparto de beneficios empresariales e incremento de la inversión productiva.**

Enplegu egonkorra da lan merkaturako sarrerako atea ireki beharko lituzkeena, horregatik negoziazio kolektiboak kontratazio egonkorreko erak indartzeko aldarrikapenetan batzen dugu geure ahalegin nagusia: kontratu finkoa eta aldizkako kontratu finkoa.


CCOO
euskadiko langile komisioak

Recuperar, mantener y mejorar el empleo

La negociación de las modalidades de contratación estará en el centro de la acción sindical de CCOO Euskadi, evitando que la temporalidad injustificada de los contratos se convierta de nuevo en la característica principal de la contratación en el mercado laboral.

Enpreetan sartzen diren langile berriak lehen mailako helburu sindikal izan behar dute, enplegu eta jardunaren berraktibaziotik eta kontratazio egonkorreko era desberdinen bitartez.

El empleo estable debe ser la puerta de entrada al mercado laboral

Y por ello, centramos nuestras principales reivindicaciones en que la negociación colectiva refuerce las modalidades de contratación estable: **el contrato indefinido y el fijo discontinuo.**

El empleo y la contratación se materializan en la empresa, por lo que muchas de las medidas que pueden reforzar la estabilidad y la seguridad en el empleo tienen su concreción en ese ámbito:

- la conversión de contratos temporales en fijos.
- los límites al encadenamiento de contratos temporales.
- la identificación de las actividades de naturaleza temporal.
- la relación adecuada entre empleo temporal y fijo.
- el control de la subcontratación y la externalización de actividades.



Mantener los salarios

Los incrementos pactados en los convenios deben garantizar una mejora del poder adquisitivo de los salarios sobre el incremento de precios al consumo, mejora que debe ser más acusada en los sectores de salarios más bajos y en donde el incremento de la productividad o de los beneficios empresariales lo permita.

● Incremento salarial garantizado

- Referente para el incremento inicial en 2010: Entre el 1 y el 2%.
- Para años sucesivos, el incremento inicial debe suponer una ganancia del poder adquisitivo.
- Cláusula de garantía salarial, con carácter retroactivo, para recuperación de la desviación al alza del IPC real de cada año con respecto al IPC tomado como referencia.

● Incremento salarial adicional

- Tomando en consideración la mejora de la productividad, beneficios empresariales, ...

● Salario mínimo sectorial

- Establecimiento de un salario mínimo en los convenios sectoriales que aún no lo tengan, situándolo en un porcentaje por encima del Salario Mínimo Interprofesional.

● Previsión social complementaria

Herramienta útil para salir de la crisis

En Euskadi, las consecuencias de la crisis se han traducido en la fuerte caída de la actividad empresarial y los EREs, así como la masiva destrucción del empleo; todo ello está influyendo de manera determinante, ya desde el pasado año, en el desarrollo de la negociación colectiva.

Una situación objetivamente complicada que está siendo utilizada por la patronal en muchas empresas para alcanzar una posición de ventaja, poniendo en cuestión la validez de la propia negociación colectiva, ralentizándola o paralizándola, desde el convencimiento que no es una herramienta útil para transitar en tiempos de crisis.

La negociación en 2009 ha sido mínima. De los trabajadores amparados por convenios vigentes, 269.000 corresponden a convenios plurianuales pactados en años anteriores. Escasamente un 25% de los trabajadores afectados por la negociación realizada, en 2009, han alcanzado acuerdo.

CCOO denunciaremos ese desprecio de la negociación colectiva por parte, tanto de la patronal como del sindicato mayoritario, como una herramienta útil para afrontar la situación de crisis y salida de la misma.



Sektoreko hitzarmena da giltza

CCOOk, orain arte bezala, sektoreko hitzarmenaren defentsa egiten jarraituko du. Kontratazio eta azpi-kontratazioaren jardun egokia sustatzeko ezinbestekoa delako, baina gainera, enpresetan aplikatu beharreko enpleguarekin lotutako neurrien artikulazio eta banaketa egokia ezartzeko.

Sektoreko hitzarmenak, ondoren enpresetan zehaztuko diren irizpide orokorrak ezarri behar ditu eta kontuan hartu behar da, neurriak bezain garrantzitsuak direla akordioan ezarri denaren jarraipena egiteko erabiliko diren kontrol tresnak.



El 12 de Diciembre, 200.000 trabajadores nos manifestamos en Madrid para exigir una salida justa a la crisis, la recuperación del diálogo social y la defensa de las propuestas sindicales en torno al empleo y la negociación colectiva.

En cifras...

La subida salarial media de los convenios colectivos registrados en 2009 en Euskadi fue del 2,71%.

Sólo un 25% de los trabajadores vascos afectados por la negociación realizada en 2009 han alcanzado acuerdo.

CCOO considera que la subida insuficiente del SMI (1,5%) cuestiona el compromiso del Gobierno de que alcance los 800 euros en 2012. CCOO exigía un 8% de incremento.

Hasta noviembre de 2009, se autorizaron en Euskadi 2.255 ERES, que afectaron a casi 60.000 trabajadores y trabajadoras.

El paro aumentó en 2009 un 28% en la CAV, con un total de desempleados de 128.021 en diciembre.

Uribitarte, 4 - Bilbao
Carlos I, 1-3 - Donostia
Castilla, 50 - Vitoria - Gasteiz
www.ccoo-euskadi.net



CCOO

euskadiko langile komisiok