



Clasificación profesional

- La configuración de los grupos profesionales ha de tener en cuenta la movilidad funcional que conllevaría e incluir áreas funcionales para delimitarla. Junto a la determinación de los grupos profesionales, el convenio debe establecer la tabla salarial correspondiente.
- La regulación del sistema de clasificación profesional debe llevarse a cabo garantizando la ausencia de discriminación por razón de género, así como por cualquier otra motivación que pueda constituir una discriminación prohibida por la ley. La participación de la RLT debe quedar asegurada en todo el proceso de asignación de la clasificación.



Acción e intervención sindical

- Reforzar la actuación sindical en la empresa, con más presencia directa y mayor asesoramiento en la negociación.
- Impulsar la afiliación entre los trabajadores/as y la constitución de secciones sindicales.
- Aumentar la capacidad de movilización en los centros de trabajo.
- No suscribir pactos ni convenios en cualquier ámbito que sean sólo de aplicación para las personas trabajadoras que actualmente están en activo en las plantillas.



Negociación en el ámbito público

- Recuperar el marco de diálogo social y los derechos laborales eliminados por imposición de normas legales.
- Defender la vigencia y eficacia de los convenios y acuerdos colectivos.

Beraz, funtsezkoa da indarren korrelazioa aldatzea sektoreen eremu hori babestu eta eskubideen hedapena bermatu ahal izateko, enpresetako negoziazio kolektiboarentzat erreferentzia izanda. Horregatik egin behar dugu hauteskunde sindikal hauetan Euskadiko CCOOren alde, hori baita negoziazio kolektiboaren babes solidarioaren berme bakarra. Mehatxupean dagoena negoziazio kolektiborako eskubidea da eta era berezian lurralde eremuko sektore hitzarmenak, hau da, solidarioenak eta langile gehien babesten dituztenak.

HAUTESKUNDE
SINDIKALAK

Lanberriak

www.ccoo-euskadi.net

CCOO apuesta por reforzar los convenios sectoriales y la acción sindical en la empresa

Objetivos de CCOO en la negociación colectiva

Recuperar el poder adquisitivo de los salarios

Mejorar la calidad del empleo y la estabilidad, garantizando los derechos laborales y sociales.

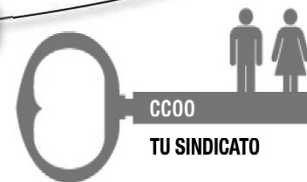
Igualdad.

Evitar que la empresa imponga unilateralmente la distribución de la jornada o la modificación de las condiciones laborales.

Evitar los descuelgues injustificados o producto de fraude.

Reforzar los convenios sectoriales y acuerdos marco, así como la actuación sindical en la empresa.

Reforzar la actuación del sindicato para hacer frente a las reformas laborales y a la precariedad laboral es uno de los principales objetivos que CCOO de Euskadi se ha marcado para la negociación colectiva de 2015. Las reformas están amenazando el propio derecho a la negociación colectiva, por lo que la máxima preocupación de CCOO está centrada en la defensa de los elementos estructurales del convenio colectivo aquellos que garantizan su existencia y su plena aplicación.



Hitzarmenen egitura eta artikulazioa, aurreraeragina eta soldatak bezalako gaietan negoziazio kolektiboaren funtzionamendua ahultzeko aprobetxatzen ari dira krisia.



AZAROA 2014

BILBAO
Uribitarte, 4
944243424

DONOSTIA
Carlos I, 1-39
943470399

VITORIA/GASTEIZ
Castilla, 50
945131322

También estamos en:

facebook twitter

El resto de direcciones de nuestras sedes puedes encontrarlas en:

www.ccoo-euskadi.net

zurekin egunero



Crterios de actuaci3n sindical

Las reformas laborales impuestas unilateralmente por los Gobiernos del PSOE y del PP en 2010, 2011 y 2012 han supuesto un retroceso importante en el modelo democr3tico de relaciones laborales, modificando los mecanismos de contrataci3n, flexibilidad interna, despidos y, especialmente, la negociaci3n colectiva. Unas reformas que han reforzado la arbitrariedad y el poder empresarial, provocando un retroceso en los salarios, el empleo y los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

En este contexto, la negociaci3n colectiva se ha visto substancialmente alterada en aspectos centrales como la estructura y articulaci3n de los convenios, la vigencia y ultraactividad, la cobertura negocial y de contenidos.

Lo que est3 amenazado es el propio derecho a la negociaci3n colectiva, y de manera especial los convenios sectoriales de 3mbito provincial, los m3s solidarios y los que a m3s personas trabajadoras protegen. En Euskadi esa amenaza se agudiza por la posici3n que est3 manteniendo ELA, coincidente con la del Gobierno del PP de acabar con este 3mbito de negociaci3n, y por lo que es fundamental un cambio en la correlaci3n de fuerzas para defender el 3mbito sectorial, que garantice la extensi3n de los derechos y que sirva de referencia para la negociaci3n colectiva en las empresas. Por eso es necesario apostar en estas EE.SS. por CCOO de Euskadi, 3nica garant3a de la defensa solidaria de la negociaci3n colectiva.

Es necesario que el convenio, sin perder su funci3n reguladora de las condiciones de trabajo, preste mayor atenci3n a los procedimientos de intervenci3n sindical para actuar en los cambios organizativos en la empresa y en los procesos de consulta (por modificaci3n de las condiciones de trabajo, descuelgue, despidos objetivos, ERE...) y para administrar y gestionar el convenio.

Estructura de la negociaci3n y administraci3n del convenio

- Garantizar la correcta redacci3n de los contenidos determinantes de la vigencia y eficacia del convenio (denuncia, pr3rroga, ultraactividad).
- Ordenar y articular las unidades de negociaci3n, mejorando la coordinaci3n entre los diferentes 3mbitos y evitando la concurrencia conflictiva.
- Reforzar los convenios sectoriales, ampliando el 3mbito funcional para integrar subsectores que pueden no tener cobertura negocial o que la tienen muy debilitada y desfasada, o ampliando el 3mbito territorial, construyendo convenios y acuerdos sectoriales estatales y/o convenios sectoriales en las comunidades aut3nomas.
- Preservar la funci3n del convenio de empresa como complementario al sectorial, evitando que se convierta en un instrumento de devaluaci3n de las condiciones pactadas en el convenio de sector.
- Asegurar la pervivencia de las unidades de negociaci3n mediante la firma del acuerdo de renovaci3n del convenio; estableciendo mayores plazos de ultraactividad, a ser posible hasta la renovaci3n del convenio, optando por la soluci3n arbitral, como 3ltima medida, ante el desacuerdo y proximidad del plazo de p3rdida de eficacia del convenio.
- Establecer procedimientos que den agilidad y seguridad a la negociaci3n, fijando el calendario de reuniones, formalizando las convocatorias de reuni3n, reflejando en las actas las propuestas de las partes, los acuerdos y desacuerdos.
- Asegurar el cumplimiento de registro oficial de los diversos tr3mites asociados a un convenio o acuerdo colectivo.
- Promover el funcionamiento de las comisiones paritarias del convenio para que puedan resolver con prontitud y efectividad las consultas y/o conflictos que le lleguen desde los centros de trabajo.
- Potenciar el papel de los organismos de soluci3n aut3noma existentes en cada comunidad aut3noma.

CCOOk esku-hartze sindikala indartuko du enpresa eta lantokietan, presentzia zuzen handiagoa eta negoziazioan aholkularitza gehiagorekin.

Pol3tica salarial

- La negociaci3n salarial debe atender al objetivo de recuperar el poder de compra e incentivar el consumo privado, como v3a para la reactivaci3n de la econom3a y del empleo, recuperando el poder adquisitivo de los salarios.
- El porcentaje de incremento salarial debe referenciarse en par3metros generales que cuenten con indicadores p3blicos. Otros par3metros s3lo deben ser utilizados en convenios de empresa y siempre que se establezcan indicadores cuantificados y medibles.
- Es imprescindible garantizar la entrega de informaci3n econ3mica y previsiones de actividad para el seguimiento de los par3metros sobre los que se hayan referenciado el incremento salarial o retribuciones variables.
- La negociaci3n salarial vinculada a la evoluci3n de la productividad debe contemplar referencias sobre el conjunto de los factores que la conforman, de manera que no sean los costes laborales los 3nicos a tener en cuenta.

Euskadin mehatxu horrek indar gehiago dauka ELAK duen jarreraren ondorioz, negoziazio esparru honekin bukatu nahian PPko Gobernuak duen jarrerarekin bat datorrena.

Flexibilidad interna

Inaplicaci3n del convenio

- Desarrollar, en el convenio colectivo sectorial, una pol3tica que regule el descuelgue en los aspectos relativos al procedimiento de consulta en la empresa, la documentaci3n necesaria, la elecci3n de representantes cuando no exista RLT, la notificaci3n a la Comisi3n Paritaria del convenio..., e introduzca garant3as que eviten una degradaci3n injustificada de las condiciones laborales.
- De producirse inaplicaciones, estas tienen que estar vinculadas al mantenimiento del empleo.
- Garantizar la intervenci3n sindical para evitar descuelgues no justificados o productos de fraude, abuso o mala fe.

Modificaci3n de las condiciones de trabajo

- Evitar que la empresa imponga unilateralmente la distribuci3n de la jornada o la modificaci3n sustancial de las condiciones de trabajo.
- En el convenio colectivo se regular3n procedimientos espec3ficos para la modificaci3n sustancial de condiciones de trabajo de car3cter colectivo, que incluyan la opci3n de mediaci3n o arbitraje en sustituci3n del periodo de consultas o que entre en funcionamiento cuando las consultas finalicen sin acuerdo, y cuya aplicaci3n tendr3 car3cter preferente frente al mecanismo de modificaci3n establecido en el art3culo 41.4 ET.

