

LSB-USO

LANGILE SINDIKAL BATASUNA
UNION SINDICAL OBRERA
www-lsb-uso.com
E-Mail: euskad@lsb-uso.com

Afiliada a



Confederación Europea de Sindicatos



Confederación Sindical Internacional

Pablo Picasso, 2
48.012 - BILBAO
Tel: 94 444 15 54
94 444 14 66
94 444 16 66
Fax: 94 444 79 74

CRITERIOS REIVINDICATIVOS CONFEDERALES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL AÑO 2009

- ♦ IMPULSAR EL CONSUMO
- ♦ EVITAR LA DEFLACIÓN
- ♦ INCREMENTO SALARIAL DEL 5,5%

INTRODUCCIÓN

El modelo de negociación colectiva de la última década, está agotado, el igual que el modelo de crecimiento económico.

Los sucesivos ANC, apostando por la moderación salarial en épocas de fuerte crecimiento económico, ha dado un resultado de auténtico fracaso para los intereses de los trabajadores y trabajadoras, traducido en pérdida de poder adquisitivo y ahora una brutal destrucción de empleo.

El año 2009 será un año de extrema gravedad, de crisis económica, que disparará el nivel de desempleo hasta tasas superiores al 15% y que nos obligará a enfrentar una negociación colectiva que debemos afrontar pasando a la "ofensiva".

IMPULSAR EL CONSUMO

La caída del consumo y de confianza, están siendo condicionantes muy importantes en la profunda crisis, siendo por ello que desde la USO consideramos necesario actuar decididamente para impulsar la economía, reforzando el consumo interno y la confianza de las familias, altamente endeudadas, mediante incrementos salariales que mejore la capacidad de compra de los trabajadores y trabajadoras.

EVITAR LA DEFLACIÓN

Desde septiembre 2008, la caída del precio del barril de petróleo, el desplome del consumo presente y futuro (indicador de confianza), se ha traducido en una caída de precios empicados, pasando de 5,3% en julio al 2,4% de noviembre, con previsiones de destacados analistas, incluso del Ministerio de Economía de la temida deflación para mediados del año 2009 con un IPC del -0,5% por primera vez en 60 años.

Definición de deflación

"Es la disminución generalizada y continuada del nivel general de precios"

Efectos de la deflación. ¿Por qué es tan temida?

El temor de la deflación se basa en que al reducirse los precios y por tanto, los ingresos que obtienen las empresas por sus ventas, se produce una disminución de los beneficios.

Esta reducción de los márgenes empresariales conlleva una disminución de la inversión y del empleo, que a su vez afecta nuevamente al consumo produciendo una espiral deflacionista que sigue reduciendo la inversión y el consumo, al tiempo que aumenta el paro.

Ejemplo: Japón es la clara historia de un país que se convirtió en ejemplo de estancamiento económico, deflación y crisis financiera que todos los gobiernos quieren evitar.

INCREMENTO SALARIAL

La moderación salarial de los acuerdos de negociación colectiva de la última década, ha demostrado que no sirvió para moderar los precios y mucho menos para el crecimiento sólido del empleo estable.

Para la campaña de negociación colectiva del año 2009, desde la USO, debemos pasar a la "ofensiva" en la defensa de la capacidad de compra de los trabajadores y trabajadoras para fomentar el consumo interno de las familiar, defendiendo incrementos de los salarios que mejoren el poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras.

CRITERIOS ESPECÍFICOS PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

El resultado del "simulacro de negociación estatal" en las Administraciones Públicas ha cosechado un vertiginoso incremento de desigualdades entre Administraciones que la FEP-USO ha venido denunciando y que los empleados públicos empiezan a responder como lo demuestra el aumento de la conflictividad y que USO debe canalizar y vehicular con una propuesta reivindicativa de mínimos, como la elaborada por la FEP y que adjuntamos como anexo a los criterios reivindicativos confederales.

LA USO CON SU PROPIO MODELO DE NEGOCIACIÓN

La USO en estos difíciles momentos, defenderá propuestas y criterios propios, que nos diferencien de los sindicatos "regresivos" mediante la realización de una de una negociación colectiva pegada a los intereses de los trabajadores y trabajadoras en cada convenio colectivo.

Impulsar la participación de los trabajadores y trabajadoras desde la elaboración de las plataformas reivindicativas, reforzando la información durante la negociación, fomentando su participación durante el desarrollo y finalmente consultando la decisión de firmar el convenio, buscando amplias mayorías que respalden la decisión democrática final.

Este nuevo modelo de negociación colectiva lo podemos y debemos desarrollar en todos los ámbitos de negociación. En los convenios que estamos en la mesa negociadora con propuestas concretas y claras que conecten con las demandas de la mayoría de los trabajadores y trabajadoras, en los convenios donde no estamos representados, presentando alternativas y realizando un riguroso seguimiento de los textos firmados, detectando las cláusulas ilegales que debemos combatir, desarrollando campañas jurídico-sindicales a favor de los colectivos discriminados, defendiendo la igualdad de oportunidades y el criterio constitucional de "trabajo de igual valor, igual retribución" que viene vulnerándose con reiteración con la "doble escala salarial".

La creciente presencia de la USO en medianas-grandes empresas, con convenio propio o pactos de aplicación, así como en determinados sectores, nos tiene que impulsar a ser más reivindicativos y activos en la negociación colectiva. Como primer paso recuperar el músculo reivindicativo para desarrollar una acción sindical que nos permita ganar prestigio y la confianza en la USO de los trabajadores y trabajadoras que representamos y la de aquellos que aspiramos a organizar en la USO, así como la de aquellos hoy organizados en los "sindicatos regresivos" y que no se sienten representados con dignidad y honestidad.

Diciembre 2008

CRITERIOS REIVINDICATIVOS CONFEDERALES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2009

Desde la USO abordamos la negociación colectiva 2009 en un contexto especial de profunda crisis económica y recesión económica que debemos afrontar pasando a la ofensiva reivindicativa del empleo y de la mejora del poder adquisitivo de la rentas del trabajo.

Los criterios confederales prioritarios no excluyen otros más concretos a la realidad territorial, sectorial o de empresa y de aquellas demandas que conecten mejor con las verdaderas reivindicaciones, necesidades y aspiraciones de los trabajadores y trabajadoras y en especial de los más desprotegidos y ello de acuerdo con la política reivindicativa y organizativa del sindicato.

Profundizar en la aplicación y desarrollo de la Ley de Igualdad de Oportunidades y un nuevo modelo de incremento salarial que iniciamos en 2008, deben seguir como temas centrales del nuevo modelo de negociación colectiva.

En base a estos objetivos, la USO fija las prioridades reivindicativas para la negociación colectiva para el año 2009 en:

- Aplicación y desarrollo de la negociación colectiva para la igualdad
- Incremento salarial del IPC real más un 1% de mejora del poder adquisitivo, cuantificando el incremento en el 5,5%.
- Defensa del rejuvenecimiento de las plantillas y reducción de la eventualidad, impulsando la jubilación parcial con contrato de relevo.
- Ampliar el derecho de acceso de las secciones sindicales a su informatización y a Internet.
- Adoptar medidas preventivas contra la deslocalización, reforzando la seguridad en el empleo.
- Potenciar la coordinación de la prevención y la seguridad y salud laboral y la negociación colectiva en los parques de empresa.

La credibilidad del sindicato USO, la debemos reforzar practicando la coherencia sindical, entre nuestro discurso y nuestros hechos. Para ello debemos ser muy rigurosos con nuestros posicionamientos sobre determinados planteamientos de negociación colectiva claros y coincidentes en todos los ámbitos de negociación donde USO participa.

LSB-USO

LANGRE SINDIKAL BATASUNA
UNION SINDICAL OBRERA
www-lsb-uso.com
E-Mail: euskadi@lsb-uso.com

Afiliada a



Confederación Europea de Sindicatos



Confederación Sindical Internacional

Pablo Picasso, 2
48012 - BILBAO
Tel: 94 444 15 54
94 444 14 65
94 444 18 65
Fax: 94 444 79 74

SECRETARIA DE IGUALDAD
LSB-USO

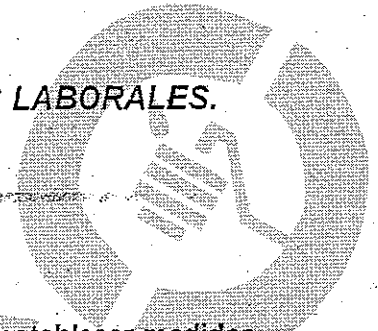
NEGOCIACIÓN COLECTIVA

PARA LA IGUALDAD



NO DISCRIMINACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES.

(Artículo 17.4 E. T.)



La Ley de Igualdad deriva a la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas de preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

La igualdad legal entre los géneros es algo ya conseguido en la mayoría de los países occidentales, no es habitual encontrar casos de discriminación directa. Empresarios, directivos y gobernantes conocen la legislación laboral vigente, las estrategias de discriminación por razón de género son más sutiles, son indirectas y encubiertas y sus efectos más eficaces y más difíciles de desenmascarar.

Cuando se denuncia una discriminación indirecta, no se exige aportar como término de comparación la existencia de un trato más beneficioso atribuido única y exclusivamente a los varones; basta, como han dicho tanto el propio Tribunal Constitucional como el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, que exista, en primer lugar, una norma o una interpretación o aplicación de la misma que produzca efectos desfavorables para un grupo formado mayoritariamente, aunque no necesariamente de forma exclusiva, por trabajadoras femeninas.

Para conseguir la igualdad real es necesario:

“Derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y promoción de la igualdad en la negociación colectiva ampliando las competencias de los representantes de los trabajadores.”

Principales materias a tener en cuenta en la negociación colectiva:

- Acceso / Selección / Promoción / Formación
- Sistema Retributivo
- Sistema Organizativo
- Salud Laboral
- Conciliación de la Vida Familiar y Laboral



CRITERIOS GENERALES EN LA NEGOCIACIÓN



- Establecer sistemas y criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género, en la selección, en la contratación, en la promoción, en la formación y en la clasificación profesional. Se debe garantizar que estos sistemas y criterios se apliquen a todos los puestos de trabajo, sin excluir puestos que impliquen responsabilidad o puestos directivos, y que aseguren la ausencia de discriminación por razón de sexo y/o por razones familiares:

- Determinar de forma precisa y concreta los procedimientos y sistemas de selección de personal en las empresas, para la cobertura de vacantes o puestos de nueva creación, para la promoción, etc. (pruebas, exámenes, concurso de méritos, entrevistas, formación, etc.), en los que rijan criterios objetivos y neutros y cuyos requisitos o condiciones respondan a la realidad de las tareas a realizar y garanticen el cumplimiento de la igualdad de género, sin discriminación por razón de sexo y con participación activa de los representantes de los trabajadores.

- Establecimiento de una Comisión de Valoración de pruebas u otras modalidades de sistemas de acceso, cobertura de vacantes o promoción, con participación de los representantes de los trabajadores con voz y voto (representación paritaria como mínimo). La Comisión de Valoración tendrá la obligación de facilitar un certificado en el que figuren los detalles sobre formación, experiencia, méritos, etc., de la persona que ha sido seleccionada para su contratación, cobertura de vacante o promoción, así como de publicar los resultados.

- Establecimiento de la obligación de realizar con una determinada periodicidad, análisis estadísticos, sobre la situación de las plantillas (número de hombres y de mujeres en plantilla y en puestos de trabajo ocupados, tipos de contratos de unos y otras, puestos de responsabilidad en función del sexo, condiciones de trabajo en general y especialmente en relación con los salarios), con el fin de analizar las razones que llevan a situaciones discriminatorias o de desigualdad, y con el compromiso de adoptar las medidas necesarias para eliminar tales situaciones, incluida la adopción de medidas y/o planes de acción positiva para corregir las mismas.

- Priorizar la utilización de los contratos indefinidos en general y de forma específica la de la transformación de temporales a fijos que favorezcan a las mujeres cuando, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por la temporalidad. En relación con los contratos temporales, garantizar la aplicación de los mismos derechos que tengan los trabajadores/as indefinidos.

ACCESO Y SELECCIÓN



- Anunciar las ofertas de empleo nombrando el puesto en masculino y en femenino.
- Vigilar que no se exijan requisitos, condiciones, o titulaciones académicas o profesionales específicas que no sean necesarias para desempeñar el puesto de trabajo que se oferta, con el fin de evitar la discriminación indirecta.
- Establecer procedimientos escritos para la selección de personal
- Adecuación de test y pruebas psicotécnicas a hombres y mujeres.
- Realizar las entrevistas con preguntas relacionadas exclusivamente con los requerimientos del puesto de trabajo. Animar a las mujeres a que participen en los procesos de selección.
- Asegurar la participación del comité de empresa en los procesos de selección.
- Priorizar la contratación de mujeres en puestos de trabajo en los que están subrepresentadas.
- Disminuir paulatinamente la contratación temporal y convertirla en indefinida.

SISTEMA RETRIBUTIVO

Es necesaria una reestructuración de las tablas salariales adecuándolas a la realidad de cada empresa, realizando una valoración no sexista de los puestos de trabajo.

Las cualificaciones no son atributos técnicos de las ocupaciones ni de los trabajadores, sino construcciones sociales que muestran el resultado de una serie de luchas y negociaciones entre los sectores implicados en la definición de las

ocupaciones, etiquetándolas como cualificadas y otras como no cualificadas o semicualificadas.

Si se analiza un sector concreto altamente feminizado, se observará que las actividades menos cualificadas son desempeñadas por mujeres, esto no significa que las mujeres estén menos «cualificadas», sino que lo están los puestos de trabajo ocupados por ellas.

Sin embargo, no se suelen contemplar aspectos como los siguientes: minuciosidad, habilidad manual, autodisciplina, resistencia a la frustración, polivalencia, inmovilidad, resistencia a la monotonía, limpieza, sentido de la estética, precisión, capacidad de simultanear tareas, capacidad para establecer relaciones sociales, absorber tensiones, resolver conflictos, atender a diferentes demandas, organización del propio trabajo, cuidado con objetos frágiles, coordinación psicomotriz y destreza.

Al hablar de cualificación sería necesario distinguir dos elementos::

— Definición técnica, diferenciando entre lo que son cualificaciones generales (educación formal) y cualificaciones específicas adquiridas, bien en la empresa (formación en el centro de trabajo), bien en los procesos de socialización primaria.

— Definición social de las cualificaciones, resultante de las negociaciones entre los distintos colectivos implicados en la producción y el mantenimiento del prestigio de la ocupación. Negociaciones que se entablan para llegar a un acuerdo sobre la denominación, definición y certificación y para determinar las entidades de transmisión y las condiciones de valoración.

- Valoración no sexista de los puestos de trabajo, identificando, visualizando y cuantificando el trabajo de las mujeres
- Descripción de los puestos de trabajo, definiendo tareas y funciones
- El empresario está obligado a pagar la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.
- Reestructuración de las tablas salariales adecuándolas a la realidad de la empresa
- Revisión de los complementos salariales.
- Garantizar a los trabajadores que se encuentren en el ejercicio del permiso de maternidad/paternidad, el derecho a beneficiarse, disfrutar y/o percibir todas aquellas mejoras relacionadas con las condiciones de trabajo, incluidas las económicas, que pudieran producirse en la empresa durante la ausencia de los mismos por dicho motivo, como si se encontraran en activo.



CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL

- Recoger expresamente la especial protección legal frente al despido y otros actos discriminatorios de la que gozan los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.
- Flexibilizar el horario de entrada y salida para compatibilizar los horarios escolares y de guarderías con la jornada laboral.
- Implantar una nueva organización del trabajo en aquellos departamentos en los que la jornada no sea continua.
- Realizar distintas fórmulas de adaptación de la jornada laboral y aplicar aquellas a las cargas de trabajo y a las características de la empresa y a la situación de la plantilla.
- Utilizar las nuevas tecnologías para flexibilizar la jornada laboral de las personas que por circunstancias personales lo soliciten y su puesto de trabajo así lo permita.
- La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria.
- Evitar en la medida de lo posible los trabajos nocturnos, así como la formación y las reuniones fuera del horario laboral.
- Exención de los turnos de trabajo nocturnos en el embarazo y lactancia sin merma de las retribuciones económicas.
- Quienes tengan a su cargo niños de edad igual o inferior a la terminación de la escolarización obligatoria, así como personas afectadas de alguna discapacidad física psíquica o sensorial, o mayores de 65 años, tendrán (preferencia o derecho), previa solicitud, para no trabajar a turnos.
- Abandono del lugar de trabajo por una emergencia familiar. El personal contratado puede abandonar su puesto de trabajo para atender una situación de emergencia sin necesidad de justificar la ausencia con anterioridad.
- Semana laboral comprimida. El personal puede trabajar más horas al día y a cambio recibir un día o medio día libre a la semana.

➤ En caso de familias monoparentales:

Se establecen x días / horas de permiso retribuido más, por asuntos propios.

Los trabajadores /-as tendrán preferencia en la elección de turno y del período vacacional, solicitud de traslado, concesión de préstamos y anticipos, y otras mejoras sociales contempladas en el presente convenio

INTRODUCIR MEDIDAS QUE FOMENTEN EL REPARTO EQUILIBRADO DE LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES ENTRE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS, INCENTIVANDO EL EJERCICIO DEL DERECHO DEL PERMISO MATERNIDAD / PATERNIDAD / EXCEDENCIAS POR PARTE DE LOS HOMBRES

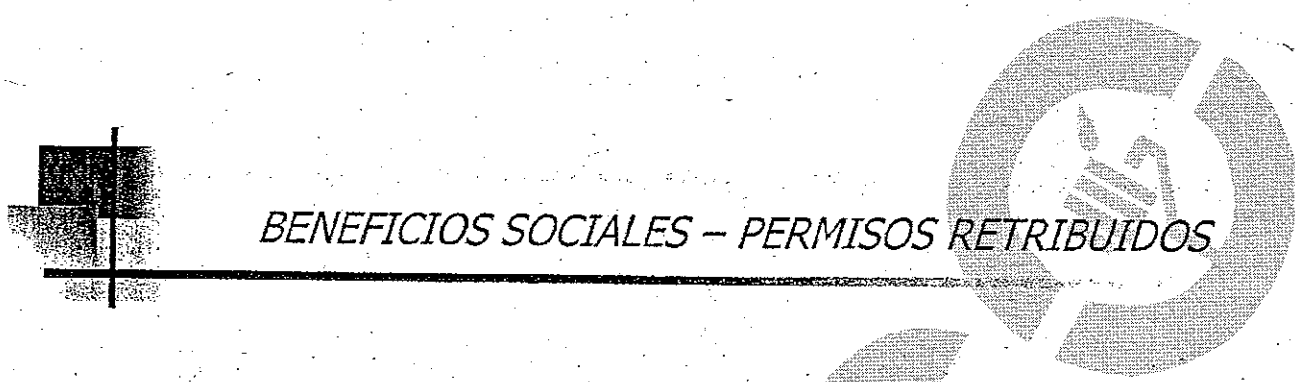
⇒ En el caso de que el padre sea trabajador de la empresa, éste podrá disfrutar hasta de dos semanas más de permiso con cargo a la empresa, siempre y cuando hubiera disfrutado de una parte no inferior a seis semanas del permiso legalmente establecido con cargo a la Seguridad Social. Este criterio se aplicará tanto en caso de parto como en caso de adopción o acogimiento.

⇒ En caso de permiso por maternidad, el padre trabajador tendrá derecho a una ampliación del mismo en (horas / días) con cargo a la empresa, siempre y cuando haga uso de las () semanas de las previstas en la regulación legal de dicho permiso.

⇒ En caso de que dos o más trabajadores de la misma empresa generasen el mismo derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, en cuyo caso el orden para el disfrute de la excedencia será el siguiente:

⇒ En caso de cuidado de hijos, se concederá en primer lugar al padre.

⇒ En caso de atención de otros familiares, se concederá en primer lugar al familiar consanguíneo y en igualdad de condiciones consanguíneas al trabajador masculino



BENEFICIOS SOCIALES – PERMISOS RETRIBUIDOS

- ✓ Guardería dentro de la empresa. La empresa facilita servicios de guardería gratuitos o subvencionados dentro de la empresa.
- ✓ Guardería fuera de la empresa. La empresa facilita servicios de guardería gratuitos o subvencionados fuera de la empresa. Este apoyo se puede realizar de varias formas:
 - ✓ Prioridad en la disponibilidad de plazas en guarderías locales
 - ✓ Plazas reservadas en guarderías locales, pagadas por la empresa.
 - ✓ Descuento en guarderías locales
 - ✓ Establecer ayudas para guarderías o celebrar convenios de colaboración con centros dedicados al cuidado de menores en época de vacaciones escolares donde no coincida con las vacaciones del personal.
 - ✓ Establecer un servicio de microbús que recoja a los hijos/as del personal del centro de trabajo y los lleve a las guarderías y centros educativos
 - ✓ Crear una base de datos de colegios, residencias, canguros, etc. que puedan ayudar a las personas y designar un agente de conciliación para que coordine todos los temas relativos a las necesidades familiares de los empleados y empleadas
 - ✓ Crear una bolsa de trabajo para personal especializado en asistencia cuidado de personas, para ponerlas al servicio del personal de la empresa
 - ✓ Permisos especiales para cuidados de familiares