

Enmiendas presentadas al Plenario de afiliación de ViewNext de Euskadi

✓ Enmienda 1º:

1. **Documento:** Ponencia Plenario Renovación de la SSE de ViewNext
2. **Página 5,** Desde párrafo **35** hasta párrafo **40**
3. **Modificación** de “Estará compuesta por diez miembros, teniendo en cuenta la afiliación y los distintos centros de trabajo que conforman Viewnext” por “Estará compuesta por 7 miembros, uno por cada territorio (Comunidad Autónoma) donde residan los distintos centros de trabajo que conforman Viewnext”.

✓ Enmienda 2º:

1. **Documento:** Ponencia Plenario Renovación de la SSE de ViewNext
2. **Página 6,** Desde párrafo **1** hasta párrafo **5**
3. **Adición** a partir de “Elaborar la composición de los equipos de negociación” de “que estará compuesta por la Secretaria General, la Secretaria de Acción Sindical y una representación mayoritaria del o de los colectivos afectados por el ámbito de dicha negociación”.

✓ Enmienda 3º:

1. **Documento:** Ponencia Plenario Renovación de la SSE de ViewNext
2. **Página 4,** en el apartado “Acción sindical”.
3. **Adición** “Trabajar para conseguir una integración real por parte de la Empresa de los diferentes colectivos que la integran, de manera que sus condiciones. tales como: política de viajes, política de guardias, disponibilidades y horas extra, días libres en asuntos tipificados, etc., estén reconocidas y publicadas en la intranet, y no se trate de una lucha individual del trabajador el que le sean reconocidas. “

✓ Enmienda 4º:

1. **Documento:** Ponencia Plenario Renovación de la SSE de ViewNext
2. **Página 4,** en el apartado “Acción sindical”, segundo párrafo.
3. **Modificación** de “Intentar crear marcos de regulación de las actuales condiciones laborales (jornada laboral, clasificación profesional, horarios, guardias y disponibilidades, trabajos planificados, teletrabajo, planes de retribución flexible, etc.).
Por “Intentar crear marcos de regulación de las actuales condiciones laborales (jornada laboral, clasificación profesional, horarios, guardias y disponibilidades, trabajos planificados, teletrabajo, planes de retribución flexible, etc.) que consigan, al menos, igualar, sino superar, las condiciones que cualquier colectivo integrante de la empresa tuviera ya previamente establecido como marco regulador propio.”