

PROPUESTA DE
Empleo

2013



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
ES NECESARIO EMPLEO DE CALIDAD.....	5
PROPUESTA DE EMPLEO	5
1. EMPLEO DE CALIDAD	5
1.1. DETENER LA DESTRUCCIÓN DE EMPLEO	5
1.2. CREACIÓN DE EMPLEO	6
1.3. EMPLEO DE CALIDAD Y ESTABLE PARA TODAS Y TODOS	7
2. FALTA DE COMPETENCIAS PARA LLEVAR A CABO UNA VERDADERA POLÍTICA DE EMPLEO.....	9

INTRODUCCIÓN

Han pasado ya más de cinco años desde que comenzó la crisis económica. Después de este tiempo constatamos que, no solo no se le ha dado una salida, sino que durante estos años han ido extendiéndose el desempleo y la pobreza hasta la situación de emergencia social en la que nos encontramos. Además, los indicadores económicos no nos muestran un futuro nada halagüeño y dejan de manifiesto que en corto-medio plazo esta situación va a prolongarse y endurecerse.

Desde el comienzo de la crisis se vienen aplicando las mismas "recetas", cuyo resultado ha sido más precariedad laboral y social. No obstante, aunque la situación actual es efecto directo de dichas recetas, todavía se reivindica desde distintos foros que se siga ahondando en las mismas.

Principales consecuencias:

- El desempleo continúa al alza. En Hego Euskal Herria, de contar con 105.158 personas en desempleo en el año 2008, hemos pasado a 221.027 a comienzos del año 2013.
- La tasa de desempleo en Hego Euskal Herria es del 16,02%, muy cercana a la de Portugal. Dentro de la Unión Europea tan sólo el Estado Español y Grecia tienen una tasa superior.
- Casi la mitad de la juventud no tiene empleo y en el 9% de las familias todos sus miembros se encuentran en esta situación.
- Se han deteriorado salarios y condiciones laborales y el empleo que se está creando, así como el que se creará en un futuro, es empleo precario.
- La discriminación hacia las mujeres continúa: menor tasa de ocupación, mayor tasa de desempleo, un 80% del empleo parcial lo realizan mujeres, cobran un 37% menos que los hombres...
- El mercado negro laboral está compuesto en su mayoría por mujeres e inmigrantes, sin derecho alguno.

Esta realidad nos muestra la necesidad imperante de cambiar de rumbo las políticas que se están realizando y convierte en primera necesidad realizar políticas de empleo efectivas. Crear empleo de calidad es condición indispensable para poder reactivar la economía. Con los niveles de desempleo y de destrucción de empleo de calidad actuales, vemos como está bajando el nivel de consumo y de recaudación (ni qué decir tiene que más aún en un sistema de recaudación fiscal que recae casi por completo en las espaldas de la clase trabajadora y que, por lo tanto, debería ser modificado)... todo esto provoca un efecto dominó en cualquier economía y hace imposible su recuperación.

Por lo tanto, la creación y mantenimiento del empleo tiene una importancia crucial a la hora de diseñar políticas que realmente nos saquen de la crisis. Cualquier política que no tenga esto en cuenta será más un parche que una solución real.

Esto significa que, entre otras cosas, se deben dejar a un lado las distintas reformas laborales que se han impuesto en los últimos tiempos. Por desgracia, no es ésta la opción de la patronal, ya que, en vez de pensar en las necesidades de un tejido productivo que garantice un modelo de relaciones laborales basado en el empleo y las condiciones laborales, prefiere beneficiarse de la reducción de costes laborales que le permiten dichas reformas, es decir, prefiere el beneficio a corto plazo antes que hacer una apuesta de futuro.

El Estado español ha decidido basar su modelo, mucho menos cualificado y centrado en los sectores de servicios y construcción, en una incesante bajada de costos laborales. Seguir ese

4

mismo modelo nos está llevando al fracaso más estrepitoso, tal y como constatan los datos. Se están dejando de lado las potencialidades, el tejido productivo y las capacidades propias de Euskal Herria y nos estamos acercando poco a poco a la situación del estado. De esta manera, con la economía estancada, sin ningún atisbo de activación y en una situación de emergencia social, si no tomamos otro tipo de decisiones, más pronto que tarde nos encontraremos en la misma situación que Grecia o que Portugal.

En opinión de LAB, las claves para ser competitivos internacionalmente no se encuentran en la reducción de costes laborales, ya que siempre habrá países que produzcan a precios más baratos; la salida se encuentra en factores como la cualificación en el empleo o la inversión en I+D+i.

Por lo tanto, es cada vez más necesario construir un modelo socioeconómico propio, que tenga como base un modelo también propio de relaciones laborales y protección social, modelo que debe ser acordado y compartido entre los distintos agentes económicos y sociales.

ES NECESARIO EMPLEO DE CALIDAD

Como ya se ha dicho, para poder activar la economía y, por lo tanto, para encontrar una salida a la crisis, es necesario crear empleo de calidad y, junto con esto, repartir el que existe, no destruirlo y no empeorarlo.

De hecho, la crisis que estamos viviendo es consecuencia directa de haber situado el capital por encima del trabajo. Todas las medidas que se han tomado han sido en favor del capital, más aún, en favor del gran capital y del capital especulativo. Esto ha tenido una gran influencia en la caída de la economía real y una gran influencia en la destrucción de empleo en todas sus vertientes.

De la misma manera, una de las principales consecuencias de la crisis ha sido el aumento de las diferencias sociales: mientras que la riqueza ha ido acumulándose cada vez en menos manos, la pobreza ha ido extendiéndose cada vez a ámbitos mayores. El empleo, junto con la política fiscal y la política presupuestaria, es una de las principales maneras de redistribución de la riqueza, así como un instrumento imprescindible para reducir estas diferencias sociales.

En la situación de emergencia social que estamos viviendo, solucionar el problema del empleo debe ser una prioridad política de primer orden. Debe situarse en el centro de la agenda política. Por tanto, es necesaria una nueva política de empleo, muy diferente de las políticas de empleo que se están impulsando hoy en día desde las distintas administraciones y que conste con una visión integral del trabajo.

Por lo tanto, hacemos un llamamiento a las distintas instituciones, especialmente a los Gobiernos de la CAV y de Navarra, para que acuerden y pongan en marcha **un plan de empleo**.

LAB, pone encima de la mesa su propuesta para tal fin.

PROPUESTA DE EMPLEO

Dentro de esta propuesta de empleo, dos son los ejes principales:

- 1) Medidas para el mantenimiento y la creación de empleo de calidad.
- 2) La falta de competencias para llevar adelante una política de empleo efectiva y la necesidad de dar pasos en su superación.

Estos dos ejes están intrínsecamente unidos. No es posible realizar políticas efectivas de empleo si no contamos en Euskal Herria con la capacidad de llevarlas a cabo. Por lo tanto, cualquier política de empleo que no tenga en cuenta el segundo punto no llegará nunca a las claves fundamentales y siempre estará a merced de aquello que se decida en otros ámbitos y muy lejos de las verdaderas necesidades de nuestro pueblo.

1. EMPLEO DE CALIDAD

1.1. DETENER LA DESTRUCCIÓN DE EMPLEO

- **Despidos:**

No puede hablarse de creación de nuevo empleo, mientras no se tomen medidas para detener la destrucción del empleo existente.

- **EREs:**

La facilidad excesiva que se ha otorgado y el haber renunciado al control de la inspección laboral a la hora de presentar expedientes de regulación de empleo han multiplicado su utilización. En consecuencia, lo que debería ser una excepcionalidad se ha convertido en habitual y, en muchas ocasiones, además, es utilizado como medida de presión dentro de la empresa para empeorar las condiciones laborales a cambio de no llevar el expediente adelante. Por lo tanto, es necesario poner límites a la destrucción de empleo que están suponiendo los EREs:

Hay que impedir tanto los despidos individuales como los EREs a las empresas que cuentan con beneficios, y a aquéllas en las que la destrucción de empleo responde más a la pura conveniencia empresarial, que a la necesidad de dar una respuesta excepcional a situaciones graves donde esté en peligro la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo.

La negociación y acuerdo con la representación sindical debe ser la garantía de lo anterior, y no la decisión unilateral de la empresa.

La administración laboral debe asumir un papel activo en la defensa del empleo, promocionando y coadyuvando con propuestas el acuerdo entre las partes. Ante la falta de acuerdo, las partes deben poder decidir someter la decisión a la autoridad laboral.

- **Flexibilidad:** Aunque se pretenda vender la flexibilizar como una alternativa a los despidos, en la práctica supone dentro de las empresas empeoramiento de las condiciones laborales y destrucción de empleo. Que menos trabajadoras y trabajadores se utilicen para que realicen el mismo trabajo no crea empleo, sino lo contrario.

1.2. CREACIÓN DE EMPLEO

- **Crear nuevos puestos de trabajo**

El objetivo debe ser crear nuevos puestos de trabajo, fijos y de calidad, repartiendo la riqueza que se crea de una manera adecuada. Para ello es necesario invertir en el tejido productivo vasco. Invertir en el desarrollo de un tejido productivo equilibrado y socialmente eficiente debe ser el objetivo del ámbito público y privado, siempre en favor de un modelo de desarrollo endógeno.

- **Promoción de empleo público:**

La función del sector público no puede ser de mera intermediación, es decir, su función no puede basarse en dejar en manos de la iniciativa privada la gestión de los servicios públicos. El sector público debe tener una gran implicación en la creación de empleo, en tanto en cuanto el sector público es el verdadero motor que debe hacer frente a la crisis.

Si lo comparamos con los países más adelantados de Europa, nuestro nivel de empleo público es muy escaso; más aún, estamos por debajo de la media europea. Así como también está muy por debajo el gasto público, es decir, en estos países europeos las partidas con las que cuentan todos los servicios públicos son mucho mayores (educación, servicios sanitarios, administración, servicios sociales y sociocomunitarios...). Por tanto, es imprescindible subir el gasto público en sanidad, educación y protección social hasta situarlo en los porcentajes del PIB de países con similar renta per cápita a la nuestra.

Todavía contamos con muchos servicios públicos que no se prestan y que, por tanto, hay que desarrollar (oferta universal de 0-3, servicios de dependencia...) y en muchos de los servicios que sí se prestan, las cargas y los ritmos de trabajo son excesivos.

Para responder a esto es necesario crear empleo público, pero también que éste sea de calidad. Hay que **acabar con la tendencia privatizadora de los servicios públicos**. Esto, además de empeorar las condiciones de trabajo, afecta de pleno a la calidad del servicio, extendiendo así tanto la precariedad laboral como la social.

• **Reparto del trabajo:**

Reducción de la jornada, hacia las 35 horas. Es necesario seguir reivindicando la reducción de la jornada, en tanto en cuanto es un instrumento eficaz para la creación de empleo, la distribución de la riqueza y la mejora de las condiciones de vida de la clase trabajadora. Hoy día todavía se crea suficiente riqueza, como para que, distribuyéndola de una forma adecuada, se reduzca la jornada y se cree nuevo empleo.

No a las horas extra. Todavía se utilizan en ciertos sectores y es necesario posicionarse en contra de esta práctica que obstaculiza la creación de nuevo empleo.

En multitud de ocasiones las horas extras se utilizan como complemento a un salario precario, por lo tanto, una lucha eficaz contra la precariedad salarial sería muy útil para acabar con las horas extras.

Acortar la edad de jubilación. Con la reforma de las pensiones, la edad de jubilación se ha alargado hasta los 67 años. Sin embargo, si realmente pretendemos que la juventud acceda a un puesto de trabajo, uno de los caminos más efectivos es acortar la edad de jubilación para dar paso a las nuevas generaciones. En esto ayudaría especialmente el contrato de relevo.

1.3. EMPLEO DE CALIDAD Y ESTABLE PARA TODAS Y TODOS

• **El mantenimiento de la ultratractividad de los convenios:**

El empleo de calidad necesita de la regulación y mejora de las condiciones laborales que suponen los convenios colectivos de nuestro ámbito, y por lo tanto es imprescindible mantener su aplicabilidad en todo caso para evitar la desregulación y consiguiente precarización del empleo.

• **Subcontrataciones:**

En los tiempos anteriores a la crisis, la tendencia a utilizar contratas y subcontratas aumentó substancialmente. Además, no solamente en el sentido clásico, es decir, para realizar actividades y servicios auxiliares de la empresa principal, sino para externalizar partes de la producción de esa empresa.

Ahora, con la crisis, se vuelve a castigar a esos mismos trabajadores y trabajadoras, ya que en muchas ocasiones esos trabajos vuelven a la empresa matriz.

Se deben definir los trabajos estructurales y regular las subcontrataciones, para que, de esta forma, dejen de ser un instrumento para precarizar el mercado laboral constantemente.

• **Limitar la temporalidad:**

Aunque la tasa de temporalidad se haya reducido mínimamente, esto ha sido efecto únicamente del aumento del desempleo entre las y los trabajadores eventuales. Sin embargo, el poco empleo que se crea es de este tipo y en Euskal Herria la tasa de temporalidad sigue siendo enorme.

Es necesario hacer frente a la temporalidad y, en este sentido, el papel que deben jugar las instituciones públicas es fundamental; deben dejar de mirar hacia otro lado y tomar medidas eficaces para acabar con el fraude que se comete en este tema.

- **Poder adquisitivo:**

Como hemos dicho anteriormente, garantizar el poder adquisitivo de las trabajadoras y trabajadores es primordial para la activación de la economía. En los últimos años ha bajado sustancialmente. Lo que comenzó, por otro tipo de razones, a causa del establecimiento del euro, se ha acrecentado en gran manera y a gran velocidad los últimos años a causa de todas las medidas que se han tomado en contra de los salarios, tanto en el sector privado como en el público. Por lo tanto, es necesario dar vuelta atrás y tomar otro tipo de medidas que garanticen y aumenten el poder adquisitivo de trabajadoras y trabajadores.

Siguiendo las recomendaciones de la Carta Social Europea, el salario mínimo interprofesional debería ser el 60% del salario medio, es decir, en nuestro caso, 1.200 euros. Algunos países que se encuentran en un PIB similar al de Euzkadi Herria, por ejemplo, Francia, cuentan con un salario mínimo interprofesional que dobla al nuestro.

- **Aumentar la protección social en situación de desempleo**

A consecuencia de las reformas de los últimos años, las condiciones para recibir una prestación por desempleo se han aumentado y se han endurecido. A consecuencia, hoy en día, más de un tercio de las y los trabajadores que se encuentran en desempleo no cobran absolutamente nada.

Todas las personas tienen derecho a un trabajo, pero, mientras ese derecho no pueda ser ejercido y mientras se cree empleo, se les debe garantizar protección. También es necesario aumentar la cuantía de las prestaciones por desempleo, por encima del umbral de la pobreza, para que sea posible llevar adelante un proyecto de vida digno y evitar el peligro de exclusión y precariedad social.

- **Acabar con las discriminaciones:**

Como dejan claro incluso las recomendaciones europeas, la igualdad entre mujeres y hombres, además de una cuestión de justicia social, es también imprescindible para la activación económica. Invertir en políticas de igualdad entre mujeres y hombres tiene un efecto directo en disminuir las tasas de desempleo de las mujeres, en aumentar las aportaciones que hacen al PIB, en la recaudación fiscal y en los índices de natalidad.

Por lo tanto, es urgente tomar medidas contra la discriminación laboral y salarial de las mujeres, tanto en lo respectivo a la incorporación al mercado laboral, como a la discriminación dentro de las empresas (planes de igualdad de oportunidades y planes contra el acoso sexual en el trabajo). También es necesario tomar medidas para terminar con la precariedad y el mercado laboral sumergido y medidas que promuevan una verdadera conciliación de la vida laboral y personal.

- **Salud laboral**

La salud debe ser un derecho en el mundo laboral y no un factor supeditado a la economía.

La mayoría de pérdidas de salud suceden a causa de factores relacionados con la precariedad (temporalidad, altos ritmos de trabajo, subcontrataciones, etc.); por lo tanto, luchar contra la precariedad ayudará en gran manera a garantizar el derecho a la salud.

Para garantizar realmente el derecho a la salud, necesitamos un modelo público de protección de la salud laboral y de prevención, capacidad normativa para organizar dicho modelo, para el control de las mutuas y su integración en el sistema público, así como para lo referente a inspección y formación.

- **Euskara**

Hay que conformar comisiones de euskara tanto en la administración como en la empresa privada, con una representación paritaria de trabajadores y empresa. Dichas comisiones serán las garantes y responsables del proceso de normalización lingüística del centro de trabajo.

Se llevará a cabo mediante planes que tengan el objetivo de normalizar completamente el conocimiento y utilización del euskara. Deben basarse en los siguientes derechos: las y los trabajadores tienen derecho a conocer el euskara, a llevar a cabo su actividad laboral en euskara y a mantener sus relaciones laborales en euskara.

2. FALTA DE COMPETENCIAS PARA LLEVAR A CABO UNA VERDADERA POLÍTICA DE EMPLEO

Para llevar a cabo una verdadera política de empleo, y para evitar que las distintas reformas impuestas desde Madrid y París tengan efecto sobre la clase trabajadora de Euskal Herria, es necesario contar con capacidad de regulación laboral, políticas pasivas y políticas activas.

En Euskal Herria no contamos con capacidad para desarrollar una verdadera política de empleo. En Hego Euskal Herria contamos con políticas activas, pero éstas, si no cuentan también con regulación laboral y políticas pasivas, se muestran completamente marginales a la hora de crear empleo o mejorar su calidad. En Iparr Euskal Herria no cuentan ni siquiera con políticas activas.

Las políticas activas son vendidas como un instrumento imprescindible a la hora de crear y mejorar el empleo; sin embargo, son insuficientes para poner freno al desempleo o mejorar el empleo existente, ya que toda la regulación de las relaciones laborales se encuentra en manos del Estado.

Por todo esto, para desarrollar una política de empleo eficaz, es necesario contar con capacidad de decisión en los siguientes grandes capítulos:

- **Políticas de regulación laboral:** para decidir las medidas explicadas anteriormente.
- **Políticas pasivas de empleo:** el objetivo de las mismas es responder a la pérdida de salario producida al perder el empleo. Hoy es necesario garantizar que en Euskal Herria no exista una sola persona desempleada sin prestación de desempleo.
- **Políticas activas de empleo:** su objetivo es influir en el mercado laboral para reducir el desempleo o aumentar el nivel de empleo. Por ello es necesario articular un sistema propio de formación profesional integral donde las instituciones dispongan de la plena capacidad normativa y financiación con la participación de los agentes sindicales y económicos. Esto exige la recaudación y gestión de las cotizaciones por formación.

En el contexto de crisis que vivimos hoy en día, si pretendemos dar la importancia que realmente tiene el tema del empleo, es imprescindible dar pasos hacia la construcción de un marco vasco de relaciones laborales.

Las instituciones deben reivindicar la totalidad de competencias y capacidad legislativa en los temas de empleo y dar pasos en su consecución.

Para avanzar hacia un marco vasco de relaciones laborales y protección social, en estos momentos, en tanto en cuanto es un instrumento para la defensa del empleo, tiene una especial importancia garantizar un marco propio de negociación colectiva.