

**POR UNA REFORMA REAL DE LANBIDE PARA
CONFORMAR UN SISTEMA PÚBLICO DE EMPLEO
INTEGRAL DE CALIDAD**

Marzo de 2018



www.lab.eus

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
BASES PARA LA REFORMA	6
Servicio integral	7
Servicio de calidad	8
Servicio público	8

POR UNA REFORMA REAL DE LANBIDE PARA CONFORMAR UN SISTEMA PÚBLICO DE EMPLEO INTEGRAL DE CALIDAD

La reforma debiera de contar con la negociación y consenso de los agentes sociales, y por lo tanto, huir de planteamientos superficiales (como es la intención actual del gobierno de la CAV), para evitar que tras una reforma en esos términos, todo siga igual.

La reforma de LANBIDE no puede hacer abstracción de la situación en la que han dejado el empleo las reformas laborales aplicadas en los últimos años.

Hemos apuntado los problemas estructurales y de funcionamiento que impiden que Lanbide sea el necesario referente servicio publico eficaz para el empleo. La propuesta de reforma debiera de ir precedida también de ese diagnóstico, como forma de evitar que no se quiera entrar a los problemas reales, respecto de los cuales instituciones públicas como el Ararteko también tiene detectados.

Tras esta diagnóstico, será necesario también fijar los objetivos a los que debe de responder la reforma, que para el sindicato LAB, pasa no sólo por solucionar un funcionamiento deficiente, sino por poner las bases que hagan de LANBIDE un Servicio Público de Empleo Integral.

LANBIDE presenta los siguientes déficit:

Con carácter estructural:

- Falta de capacidad competencial para definir una política de empleo integral, donde se incorporen tanto las políticas activas como las pasivas y la decisión sobre el modelo de formación para el empleo (como referencia el modelo Hobetuz).
- Falta de una política real de empleo negociada con la representación sindical.
- Falta de una evaluación y prospección de las medias que integran las políticas activas de empleo.
- Euskara: derecho no garantizado a las personas usuarias.

Respecto del modelo de Servicio público de Empleo (LANBIDE) como instrumento de implementación y gestión de la política de empleo:

- Falta de una dotación suficiente de recursos humanos y económicos y escasa funcionalidad de las herramientas informáticas.
- Privatización de los servicios, bajo el enunciado de “colaboración público-privado”.

- Gestión inadecuada de la RGI, y de las labores de orientación al empleo
- Bajos porcentajes de intermediación en el empleo.
- Modelo de participación sindical formalista.

BASES PARA LA REFORMA

La reforma debe dar respuesta a los problemas señalados y apostar por un Servicio Público de Empleo Integral de calidad, y por lo tanto, con capacidad para incidir en la creación y gestión de un empleo de calidad.

Esta reforma que además, como se ha dicho, deriva de un mandato del parlamento, deberá ser negociada con los sindicatos.

A la fecha de hoy, como ya se ha adelantado, el Gobierno no ha puesto propuesta alguna encima de la mesa, ni ha abierto ningún proceso de negociación con los agentes sindicales. Según nuestras informaciones, en el ámbito parlamentario tampoco se ha presentado propuesta alguna a efectos de negociación con las organizaciones políticas.

El único documento del Gobierno que hoy existe (fechado en noviembre 2017), ha sido definido por sus proponentes como una propuesta "organizativa técnica" como forma de autojustificarse y responder a las críticas de que dicho documento no viene precedido de la correspondiente negociación con las fuerzas parlamentarias, y que por lo tanto, no responde al proceso acordado para abordar la reforma de LANBIDE.

Todo ello apunta a que la intención del gobierno, es la de no abordar los problemas reales de LANBIDE, y proceder a una reforma superficial, que no serviría para resolver la situación actual.

Desde el ámbito sindical en LANBIDE, hemos denunciado que se está procediendo de facto y de forma unilateral a implementar en las oficinas reformas en su funcionamiento que supone el incumplimiento de la RPT y al margen de cualquier negociación con la representación sindical. Para ello, han puesto en marcha tres proyectos piloto, en Amurrio, San Ignacio e Intxaurrondo con malos resultados en opinión de las personas que trabajan en dichas oficinas y de los sindicatos con representación en LANBIDE.

Por todo ello, el Sindicato LAB exige al Gobierno que:

- De forma inmediata, deje sin efecto las medidas que de forma unilateral han llevado a cabo de la RPT de la plantilla y en el funcionamiento de las oficinas de LANBIDE, cuyos resultados además han sido pésimos.
- Abra un proceso de negociación con los sindicatos, para abordar la necesaria reforma con los siguientes contenidos:

SERVICIO INTEGRAL

Políticas activas y pasivas.

Un marco competencial que otorga al estado la competencia exclusiva en legislación laboral y políticas pasivas, priva a las instituciones vascas de la capacidad de actuación imprescindible para realizar una política de empleo eficaz y adecuada a las necesidades de nuestro tejido productivo.

Resulta imprescindible la consecución de plenas competencias en políticas pasivas, junto con el protagonismo de las decisiones que en estas materias decidan los agentes políticos, sociales y sindicales de la CAV

Una política efectiva de creación de empleo de calidad como objetivo fundamental de la acción de gobierno.

Política real de empleo y negociación con la representación sindical.

El punto de partida para el buen funcionamiento de cualquier servicio público de empleo es que haya una política de empleo pública real de creación de empleo público y privado de calidad, elemento que hoy brilla por su ausencia en los planes de empleo de gobierno.

Resulta necesario realizar un diagnóstico del impacto en el empleo de las políticas activas de empleo que se han venido desarrollando en los años anteriores, y como paso previo a la elaboración de una política real de empleo negociada con los interlocutores sociales.

Se trata de superar la actual política de empleo basada en convertir los recursos públicos en mero soporte de la creación de empleo en función del mercado y la iniciativa privada, que convierte la política de empleo, los presupuestos y los órganos institucionales en instrumentos para esa estrategia neoliberal.

Modelo de formación

La plena capacidad de organización de la formación para el empleo recuperando y reforzando los rasgos y características del modelo acordado en su día y que dio lugar al nacimiento de HOBETUZ.

Disponer de la financiación necesaria para el desarrollo de dicho modelo vía cuotas o sistema cupo.

Un plan estratégico de Formación profesional polivalente para los diferentes niveles (ocupacional, continua y reglada) basada en la demanda real de formación, impartida por los centros del sistema educativo, finalista en la financiación, basada en un catálogo modular en función de las necesidades del tejido social y productivo de la CAV debidamente analizado y con el protagonismo de los centros públicos en su impartición.

SERVICIO DE CALIDAD

LANBIDE debe ofrecer unos servicios de calidad que le otorguen el protagonismo y referencia necesaria como servicio público para las personas demandantes de empleo y las empresas. Para ello es necesario:

- Una plantilla dimensionada, estable, que refuerce el perfil profesional de sus integrantes mediante su formación y organización adecuada que habilite poder ofrecer hacer una intervención de calidad a las personas usuarias y empresas.
- Un servicio de orientación al empleo individualizado que acompañe a las personas desempleadas en el itinerario mas conveniente a su perfil.
- Gestión adecuada de la RGI con los recursos suficientes y con la formación requerida para este tipo de servicio, cuya adscripción a LANBIDE no puede suponer perder la vertiente de intervención social con la que contaba en los servicios sociales de base (gestión anterior a 2011).
- Garantizar el servicio en euskara a las personas usuarias.

SERVICIO PÚBLICO

El modelo de organización y gestión de LANBIDE está determinado por la dejación del protagonismo público en manos privadas y las políticas de recortes en el empleo público. No existe estudio alguno que demuestre y justifique la mayor eficacia y eficiencia económica de los servicios de empleo gestionados en el ámbito privado.

Por ello, es necesario un liderazgo claro del servicio público de empleo para las tareas de Intermediación, orientación que exige de inmediato la reversión de los servicios privatizados, un plan estratégico acordado para el desarrollo de sus funciones y la dotación de los recursos económicos y de personal necesarios para poderlo realizar.

Se deben de tener en cuenta tres ratios como referencia para la mejora:

- **Ratio dotación económica en atención al PIB.** Según la "Liquidación del presupuesto de gastos por Programa" (fuente Gobierno de la CAV) la dotación económica del año 2016 supuso un 0,42% del PIB, lo que supone un importante recorte respecto del 0,75% del año 2012.

Por lo tanto, según el último dato disponible del año 2016, el 0,42% del PIB en la CAV está lejos del 0,9% de Francia, el 0,7% de Bélgica o Austria o del 0,6% de Alemania, países donde la tasa de desempleo está muy por debajo.

- **Ratio personal de LANBIDE por demandante de empleo.** El ratio de las personas que integran el servicio público de empleo en relación a las personas que deben atender también es un dato que se considera de importancia para evaluar este servicio público.

Según algunos informes, en el Estado este ratio se estima en 1/211 (persona del servicio público por demandantes de empleo que deben atender), estimación que puede llegar hasta 1/300 si de la plantilla si se descuenta el personal que está en servicios centrales (no en las oficinas locales).

En LANBIDE, la RPT es de 918 personas. Según datos de LANBIDE, en diciembre de 2017 existían 283.101 personas inscritas como demandantes de empleo (personas desempleadas y personas empleadas pero solicitantes de mejora de empleo) de las cuales 127.547 son demandantes en desempleo.

Según la adscripción de personal de la RPT descontadas las personas que trabajan en los servicios centrales (153), la plantilla para la atención en las oficinas territoriales es de 765 personas, lo que da un ratio de 1/370 en atención a la totalidad de demandantes de empleo inscritos (el ratio sería de 1/167 teniendo en cuenta exclusivamente los y las demandantes en desempleo).

La media estimada en el conjunto de países de la UE es de 105, aunque existen ratios de 66 (Francia), y 47 (Alemania).

- **Ratio de intermediación sobre el empleo vacante.** Según la Consejera de Empleo en octubre de 2017, el ratio de intermediación de LANBIDE es de un 2,48% (porcentaje del total de empleo vacante gestionado por LANBIDE). En la UE, la media es del 10% según la Comisión Europea (Informe sobre la evaluación de los avances en las reformas estructurales y de prevención y corrección de desequilibrios presupuestarios).