sindikalismoa [Bir] pentsatzen

LAB SINDIKATUAREN

Programa

SOZIO EKONO MIKOA

LAB

sindikalismoa

Bir

pentsatzen

PROGRAMA
socioeconómico de LAB
(Septiembre 2021)

LAB

ÍNDICE

PROGRAMA

INTRODUCCIÓN 4

1. FUNDAMENTOS IDEOLÓGICOS 5

2. MARCO SOCIOECONÓMICO VASCO. CARACTEÍSTICAS GENERALES 12

3. MARCO VASCO DE RELACIONES LABORALES Y PROTECCIÓN SOCIAL 17

4. TABLA DE PRIORIDADES 21

5. PROPUESTAS PARA LOS ÁMBITOS ESTRATÉGICOS 23

PROPUESTA

1. CÓDIGO LABORAL VASCO 33

2. LA SEGURIDAD SOCIAL EN EUSKAL HERRIA 47

TRANSICIÓN

1. INSTRUMENTOS PARA LA TRANSICIÓN 56

2. PROPUESTAS PARA LA TRANSICIÓN 60

INTRODUCCIÓN

En el presente documento encontrarás el renovado Programa Socioeconómico que hemos debatido y desarrollado en el sindicato LAB. Lo publicamos en un contexto que no tiene precedentes: El COVID-19 ha provocado una crisis sanitaria mundial dejando en evidencia los límites del sistema capitalista, al tiempo que se ha acelerado y profundizado una crisis con múltiples vértices.

Si bien esta propuesta de LAB comienza a gestarse antes de la pandemia/sindemia, la gravedad de la situación refuerza la pertinencia del debate y las propuestas que en ella se recogen. Lo que estás leyendo es un proyecto con una larga trayectoria. Con el fin de aportar a la reivindicación de "situar la vida en el centro", hemos propuesto una serie de medidas para llevar a cabo una transición ecosocialista y feminista desde la realidad actual.

Queremos aclarar que este trabajo no es algo terminado y cerrado. Mediante esta aportación, desde LAB queremos dialogar con otras perspectivas, opiniones y propuestas, para abordar los retos que tenemos como País. Nuestra ambición es que sea un texto vivo porque, al igual que la realidad, éste es un proceso dialéctico. Asimismo, al ser un proceso dinámico, no es un programa de máximos ni de mínimos; es un plan de acción que tiene parte de ambos; que es más flexible que rígido y que en algunos momentos se concreta y en otros es más general.

Estamos convencidas de que la transición del modelo actual a un nuevo modelo socioeconómico es urgente e imprescindible. Sería deseable abordar un debate nacional sobre dicha transición y poder llegar a acuerdos. Sin embargo, tanto las principales instituciones como los poderes fácticos han optado de forma estratégica por mantener el modelo capitalista, caracterizando los cambios impuestos por las limitaciones biofísicas (principalmente, la descarbonización de la economía) como una reconversión meramente técnica.

Por lo tanto, la única vía que consideramos realizable consiste en buscar acuerdos entre los agentes sindicales, sociales, económicos y políticos vascos que creemos en la urgencia de una transición justa, así como articular la presión y la lucha para implementarlos. En este programa, nos referimos a los ámbitos que en nuestra opinión son prioritarios: el derecho a decidir, hacer frente a la precariedad y el reconocimiento de todos los trabajos, la garantía de unas pensiones dignas, un sistema público-comunitario de cuidados o la necesidad de una transformación desde la lógica público-comunitaria en educación. También necesitamos amplios acuerdos y luchas concretas para ejercer el derecho a la vivienda y hacer frente a la emergencia climática.

Este Programa Socioeconómico pretende ser una guía que nos permitirá orientar con mayor eficacia y coherencia nuestro accionar diario. Proponemos este programa con la vocación de que sea un instrumento útil para la clase trabajadora vasca de cara a los debates que estás abiertos actualmente. Se trata de un plan de acción que parte de las necesidades de los y las trabajadoras vascas para defender nuestras vidas e intereses desde el sindicalismo. Más concretamente, se trata de una ambiciosa propuesta socio-sindical para revertir el actual status-quo y las relaciones de poder.

En este trabajo, encontrarás las reflexiones en tres secciones principales. En la primera, hemos recogido las raíces, las bases ideológicas del programa, que se nutre de nuestra tradición socio-sindical y política, y del diálogo con diversas corrientes de pensamiento. A continuación se ha profundizado en la caracterización del marco socioeconómico vasco a desarrollar sobre nuestras bases ideológicas, enumerando propuestas concretas en seis ámbitos principales. Por último, y queriendo llenar de contenido la reivindicación del Marco Vasco de Relaciones Laborales y Protección Social hemos recogido las principales claves de las propuestas en el Código Laboral y Ley de la Seguridad Social. Debido a las complejidad técnica de estas dos leyes, las hemos desarrollado en un anexo.

1. FUNDAMENTOS IDEOLÓGICOS

El Programa Socioeconómico de LAB tiene cuatro pilares o raíces de carácter transversal: ecosocialismo, feminismo, democratización y desarrollo nacional. Aunque las cuatro están interrelacionadas, prestaremos atención a cada una de ellas para identificar las claves principales y hacer aportaciones concretas.

1.1 Ecosocialismo

El sistema capitalista, además de ser un modelo profundamente injusto que se basa en la explotación de las personas y de la naturaleza, es cada vez más inviable. Es un sistema ecocida y etnocida. El norte global, pese a contener el 20% de la población mundial, consume el 86% de los recursos naturales a costa de la explotación de mano de obra y materias primas del resto de territorios. Los límites biofísicos del Planeta se están poniendo de manifiesto de múltiples formas; la desaparición de la biodiversidad y de los ecosistemas así como la desaparición de la diversidad cultural y lingüística asociada a ellos, el agotamiento de las fuentes de energía fósiles y materiales, la artificialización y el empobrecimiento de las tierras y, al frente de todo, la emergencia climática1 que vivimos que puede tener enormes consecuencias. El 80% de la energía industrial mundial tiene su origen en combustibles fósiles y para evitar las graves consecuencias que causaría una subida de temperatura del planeta a finales de siglo de 1,5º en comparación con la época preindustrial, expertos y grupos ecologistas aseguran que para 2030 es necesario reducir el 65% de las emisiones de 2010.

Crisis múltiple y situación de emergencia

Vivimos en la era de las crisis que se entrecruzan y se alimentan. Crisis de cuidado, económica, social, cultural... Esta crisis múltiple tiene elementos comunes en diferentes rincones del mundo. Uno evidente es que la propia supervivencia del Planeta se tambalea: estamos en plena crisis ecológica.

En el Norte del Sistema Mundial vivimos en un paradigma de desarrollo basado en la quimera del crecimiento infinito del consumo energético; en la quimera del crecimiento constante en función del PIB. Más aún, tanto las propuestas económicas capitalistas tradicionales como las teñidas de verde, aún hablando de transición, siguen aspirando al crecimiento económico a la vez que hablan de eficiencia energética. Pero la realidad es otra; no existe desacoplamiento entre crecimiento económico, explotación de fuentes de energía y sus consecuencias ecológicas. La eficiencia energética se ha utilizado en el último siglo y medio para aumentar el consumo basada en que el desarrollo tecno-científico solucionará todos los problemas.

Además, el desarrollo hasta ahora suele ocultar a menudo su cara B: este desarrollo se llevado a cabo mediante la guerra, el empobrecimiento y el saqueo en otros rincones del mundo, así como atacando la vida de millones de trabajadores y ciudadanos y del propio planeta. Estos devastadores procesos, entre otras consecuencias, están obligando a millones de personas a abandonar su país de origen y empeorar sus condiciones de vida, incrementando la deuda colonial del norte capitalista con el resto del mundo.

Por lo tanto, es evidente que nos encontramos en una encrucijada ecológica. Las crisis que padecemos confirman la fragilidad de las cadenas de valor globales y del modelo "Just It Time" así como la imposibilidad sistemática de aumentar la tasa de beneficio. La transición no es una opción, sino una realidad que inevitablemente debe producirse. Y desgraciadamente, esta transición no podremos llevarla a cabo de la forma ordenada que desearíamos y debiéramos.

[1] El último informe que acaba de publicar el Panel Intergubernamental del Cambio Climático (en inglés IPPC) es ilustrativo.

Resulta imprescindible que la clase trabajadora tengamos voz y voto para ser determinantes en el paso de la situación actual a nuevos escenarios. Es decir, si el principal debate es quién, cómo y hacia dónde se va a hacer la transición, la clase trabajadora necesita una hoja de ruta propia.

Cambios globales desde Euskal Herria

Para mantener el consumo actual de la ciudadanía vasca necesitaríamos 3 planetas[2]. Las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) son la principal causa del aumento de la temperatura del planeta y de la alteración de los ciclos biogeoquímicos; y los principales sectores de impacto mundial son la producción de energía, los procesos industriales, el transporte y la agroalimentación industrial.

La situación requiere de estrategias locales y exige una transformación mundial. En esta dirección, en Euskal Herria nos corresponde luchar para planificar y organizar las prioridades a favor de los intereses del planeta y la clase trabajadora. Resumiríamos así la premisa de la que partimos: trabajar todas y trabajar menos, (re)producir lo necesario explotando y generando la menor cantidad de materias primas y residuos, y (re)distribuir todo lo producido.

Para acometer una transición estructural a medio-largo plazo y, a su vez, planificar en la medida de lo posible algunas prioridades, tendremos que consensuar la relación de empresas, sectores y actividades económicas en vías de agotamiento más contaminantes o con gran impacto ecológico para acotarlas y eliminarlas. Es decir, el camino a realizar pasa por cerrar, reconvertir y reorientar la actividad económica de las industrias más contaminantes, bien porque no son socialmente deseables (armamento, especulación del suelo...), no son ecológicamente sostenibles (aerogeneración, automoción y uso del vehículo privado, turismo...) y también porque son fuente de reproducción del metabolismo social capitalista (sector financiero, banca privada, publicidad…).

El empleo que desaparezca en estas áreas deberá crearse en otros sectores: producción sostenible; reciclaje y reutilización; cuidado, salud y educación; agricultura y alimentación ecológica; actividades de recuperación de la naturaleza y, cómo no, en tareas de investigación y desarrollo. De cara a preservar las condiciones de trabajo y vida de las y los trabajadores en estas actividades, habrá que promover el protagonismo, la capacidad de decisión y la formación de los mismos en en proceso de reconversión, en aquellos casos en los que ésta sea viable. Igualmente, en aquellos casos en los que sea necesario cesar la actividad económica directamente, habrá que asegurar a todas y todos los trabajadores el acceso a un empleo digno en otros ámbitos. Al mismo tiempo, debemos contemplar este proceso a escala global y establecer una ley contra la deslocalización de producciones contaminantes nocivas al resto del planeta.

De la misma manera, como segunda idea principal mencionaríamos la necesidad de la relocalización de la actividad tanto económica como social y política. En lugar del modelo capitalista que prima la centralización del capital, de la vida social y de las decisiones políticas, hay que fomentar una economía circular que permita el desarrollo económico, social y político local. Cuando hablamos de lo local nos referimos a algo más que a la etiqueta comercial de determinados alimentos; debe ser la filosofía y la práctica para una organización económica, social y política más descentralizada, horizontal y soberana.

Por lo tanto, nos hace falta una planificación concreta que promueva una organización territorial sostenible. La reordenación del sistema de producción, distribución, consumo y gestión de residuos es imprescindible. Se debe rechazar el modelo lineal del sistema productivo y primar el equilibrio ciudad-pueblo para reforzar las redes locales y reducir profundamente el despilfarro energético. Debemos fortalecer y desarrollar los sectores de reutilización y reciclaje de materias primas. Desde la misma lógica, hay que reforzar la red pública de medios de transporte como apuesta clara por los transportes colectivos y públicos

[2] Ver Ikusmiran "análisis de situación" de mayo de 2021 realizado por Ipar Hegoa

electrificados, así como tomar decisiones para reordenar el modelo de movilidad. Son las formas de desplazamiento de las personas con mayor renta las que deben ser prioritariamente reducidas y penalizadas mediante impuestos progresivos.

Además de lo ya mencionado, la moratoria sobre la artificialización es imprescindible. El nivel de artificialización del suelo en Euskal Herria es enorme y no podemos olvidar que los suelos (más que los bosques y la vegetación) son los principales fijadores de carbono. Deben detenerse proyectos destructores en construcción como el Tren de Alta Velocidad o la Super Sur. Asimismo, se requieren decisiones políticas audaces para garantizar una alimentación saludable y para implementar otra política forestal, abandonando la plantación de especies alóctonas de crecimiento rápido.

Para terminar, debemos dejar de alimentar la quimera de la simple sustitución en cuanto a la transición energética. Porque la esencia del problema no es sustituir petróleo, gas y carbón por energías renovables o vectores energéticos como el hidrógeno. Todos los estudios serios apuntan a que la cantidad de energía disponible que pueden ofrecer las renovables es significativamente inferior a la que ofrecen los recursos fósiles, ya que entre otras cosas las materias primas necesarias para la implementación de las renovables son limitadas (y en algunos casos muy reducidas) y la Tasa de Retorno Energético de las renovables (ITE o ratio entre "inversión" energética y retorno energético) es sensiblemente inferior a la que han tenido históricamente los recursos fósiles.

Además, aunque los sistemas renovables que se pueden desplegar a gran escala son aptos para generar electricidad, hoy en día el uso eléctrico de la energía no satisface ni la cuarta parte del consumo energético total, por lo que el escenario es claro: habrá que reducir el consumo energético. Una vez más, la primera batalla es quién va a sufrir las consecuencias de esta reducción, por lo que apostar por la generación y distribución descentralizada de energías renovables, garantizar su propiedad y control público y social y situar la comunidad en el centro de la transformación cultural necesaria, es apostar por las vidas de la gente trabajadora y del planeta.

En el centro de la transición, la palabra y la vida de la clase trabajadora. Comités para una Transición Justa.

Las planificaciones estratégicas para facilitar la transición serán necesarias a diferentes niveles (municipios, comarcas, empresas y sectores), empezando por las actividades más contaminantes e insostenibles y continuando con el resto de las tareas mencionadas. En este sentido, proponemos la creación de Comités de Transición Justa que reúnan a todas las partes implicadas, entre ellas la representación de las y los trabajadores. Sus funciones consistirán en la planificación de la transformación económica, la propiedad de sectores estratégicos y el desarrollo de criterios para orientar los procesos de expropiación.

Hay que hacer frente al discurso del sistema que incide en la responsabilidad de los individuos y dejar claro que el problema es el sistema mismo: el cambio no vendrá del cambio de actitud de los individuos, sino de la transformación del sistema. Pero también habrá que promover dicha transformación en lo cotidaneo, a través de pequeñas acciones que alimenten la conciencia y la práctica ecologista. En cuanto al mundo laboral, en la negociación colectiva y a través de los Comités de Transición, es imprescindible empezar a establecer cláusulas que tengan en cuenta el ecosistema, el uso de fuentes de energía, el fomento del reciclaje, la prioridad de los productos locales en los comedores o la sustitución de los materiales utilizados por otros más sostenibles ecológicamente.

1.2 Feminismo

Dentro del actual modelo socioeconómico, basado en y organizado para perpetuar el sistema sexo-género, no es posible superar la opresión sobre las mujeres*, ni conseguir igualdad de derechos, ni revertir la pobreza y la exclusión de éstas. Nuestra propuesta socioeconómica busca superar el sistema sexo-género, teniendo como base y eje vertebrador el feminismo y el

múltiple legado analítico e ideológico de la economía feminista. En este apartado recogemos propuestas como el pago de la deuda patriarcal que tiene el sistema capitalista con las mujeres* o una nueva valoración de los trabajos, teniendo en cuenta que la perspectiva feminista debe garantizarse en todos los apartados del programa. Por ejemplo, no democratizaremos la economía si las mujeres* no podemos participar en el control social de la economía, si la tecnología no llega a manos de las mujeres* en exclusión social o si no resolvemos la cuestión del cuidado.

Pagar la deuda histórica (deuda patriarcal) del sistema para con las mujeres* y eliminar toda brecha de género

Para empezar a cambiar la realidad estructural de las mujeres* es fundamental resolver las consecuencias de las tareas y funciones que el sistema sexo-género ha impuesto a las mujeres*. Las mujeres* no hemos tenido las mismas oportunidades para acceder a los derechos reconocidos por el modelo vigente hoy día. Las tareas de cuidado impuestas como responsabilidad exclusiva de las mujeres*, nos han hecho económicamente dependientes y socialmente invisibles y somos las mujeres* migradas y racializadas, las funcionalmente diversas y las que vivimos fuera de la heteronorma quienes encarnamos las consecuencias de los ejes de opresión que nos atraviesan. El punto de partida del sistema capitalista actual ha sido patriarcal y este hecho condiciona todo su desarrollo. De este modo, la división sexual del trabajo nos ha alejado de los sectores económicos más importantes, condenándonos a actividades económicas que se realizan en condiciones totalmente precarias. En consecuencia, hoy en día las trabajadoras cobramos menos, tenemos peores condiciones laborales y estamos obligadas a aceptar contratos parciales y temporales en contra de nuestra voluntad, mientras que los hombres, en general, cobran más y tienen mejores condiciones laborales.

Por ello, vemos imprescindible realizar nuevas valoraciones de los puestos de trabajo desde una perspectiva no sexista. Hasta que no se elaboran dichas valoraciones y se lleven a cabo, es indispensable saldar la deuda patriarcal con las mujeres* a través de factores de corrección. En efecto, los trabajos de cuidado y todos los trabajos necesarios para el sostenimiento de la vida han quedado a nuestro cargo y de manera gratuita, y tanto el sistema capitalista como la sociedad en general se ha beneficiado de este hecho; relegando a las mujeres* a una posición secundaria y subsidiaria en el mercado laboral.

Por esta razón decimos que existe una deuda histórica con las mujeres*, la deuda patriarcal, y proponemos poner los medios para saldarla, hasta que se reorganice y se revierta de manera colectiva y entre toda la sociedad el actual injusto reparto de las tareas de cuidados.

Reorganizar las tareas de cuidados: una de las principales claves para el nuevo modelo económico y social

Las personas nos necesitamos mutuamente, necesitamos cuidarnos. Somos interdependientes y todas tenemos derecho a ser cuidadas y a ser cuidadoras; también a no serlo. Todas y todos hemos tenido y tendremos mayores necesidades de cuidados en diferentes fases de la vida, y todos y todas tendremos responsabilidades de cuidado tarde o temprano. Organizar eficazmente el cuidado mutuo y distribuir las tareas de cuidado es fundamental para construir una sociedad compuesta por personas libres y sanas.

Sin embargo, en el sistema capitalista los cuidados están ocultos, el sistema no da ninguna respuesta a las necesidades de cuidado y con el cuidado se trafica o se subcontrata, aprovechando la situación de precariedad de las mujeres*. Las consecuencias de estas políticas son conocidas: cuidadoras sin derechos, explotación derivada de la mercantilización de las tareas de cuidado o las malas condiciones de vida de las personas dependientes. Se configura una cadena global de tareas de cuidado, siendo el último eslabón las mujeres* de origen diverso llegadas a nuestro país.

Así las cosas, debemos mirar de frente a la crisis de cuidados si queremos transformar la sociedad. Hay que reorganizar las tareas de cuidado para quitar esa carga a las mujeres* y poder revertir nuestra situación. Si el acceso al derecho al ejercicio del sufragio universal supuso un hito en el acceso a los derechos civiles, la reorganización de los cuidados es imprescindible

para poder revertir las condiciones laborales y de vida de las mujeres*.

Esta reivindicación es feminista, integral y profundamente transformadora. Este asunto nos interpela como sociedad, y no es una simple lucha sectorial, es una lucha general que dará solución a un problema estructural. De hecho, el desarrollo de nuestra propuesta supondrá la transformación del modelo de relaciones laborales, de la valoración de las actividades económicas y de todo el sistema de protección social.

Un nuevo modelo socioeconómico que ponga las vidas en el centro

Reivindicamos un modelo socioeconómico que ponga en el centro las vidas de todas las personas y, para ello, será imprescindible que la reordenación de la economía se haga en función de la importancia y el valor de cada actividad desde la perspectiva de la sostenibilidad de la vida. Así, se deben definir las actividades que resultan esenciales y garantizar que éstas se realizan en condiciones adecuadas, que se satisfacen las necesidades de toda la sociedad y que llegan a todas las personas. Junto a esto, habrá que apartar las actividades económicas que atacan la vida de la personas y del planeta.

En el mismo sentido, en lugar de una sociedad obligada a trabajar para poder subsistir a cualquier precio y bajo cualquier empleo que únicamente beneficie al capital, tendremos que materializar una sociedad que se dedique a trabajos de valor social y que garanticen una vida digna. Se trata de poner fin a la necropolítica y revertir un modelo que sólo protege unas vidas y condena a muerte a otras muchas, para profundizar en un nuevo modelo que traiga todas las vidas al centro.

Se trata, en definitiva, de situar la economía al servicio de las personas y del planeta; hablamos por lo tanto de garantizar los derechos* de las mujeres*. De construir un nuevo modelo que no genere pobreza, que no excluya a nadie y que no gane rentabilidad a costa de las que están al margen. Y cómo no, además de asegurar que este nuevo modelo llega a las mujeres*, tendremos que garantizar que las mujeres* participamos en igualdad de derechos.

Esta apuesta por un modelo socioeconómico que supere la organización del trabajo y el empleo en función del sexo y el género implica necesariamente el reparto equitativo de las tareas de cuidado entre hombres y mujeres* y el reparto de todo empleo entre hombres y mujeres*, así como el fin de la desigualdad entre empleos feminizados y masculinizados.

Las mujeres* como sujetos activos y decisorios

Es necesario diseñar las alternativas necesarias para corregir el modelo actual, con objeto de realizar la transición. En esta fase, el reconocimiento y la participación del Movimiento Feminista, facilitará que las mujeres* seamos sujetos activos y decisorios. Harán falta practicas, políticas sociales y sindicales que unan a las mujeres* en su desarrollo y paralelam

1.3 Democratización

Economía de libre mercado por un lado y democracia por otro. Estos son, supuestamente, los dos pilares básicos de la sociedad actual. Sin embargo, cada vez queda más patente el carácter antidemocrático propio de la economía capitalista. En primer lugar, aunque en teoría toda la ciudadanía tiene los mismos derechos ante la ley, en la práctica se nos reconocen o se nos reducen en función de la situación económica de cada individuo, del lugar de nacimiento o del séxo-genero. En segundo lugar, la riqueza que generamos como sociedad no se reparte de forma democrática, ni a nivel internacional ni dentro de cada nación. Y por último, la élite económica que ejerce el control de la economía condiciona y determina de forma cada vez más evidente las decisiones de los poderes legislativo, ejecutivo y judicial. Al estar la economía organizada según el mercado, los recursos naturales y los medios de producción están en manos de la propiedad privada, siendo la competencia por la acumulación de riqueza el motor del "desarrollo". Esta situación implica necesariamente que la base de la organización social actual no sea

democrática. Nuestra alternativa estratégica es un modelo socialista que supere cualquier opresión de clase y, en esa dirección, proponemos medidas para fomentar la democratización de la economía.

Ciudadanía: derechos, obligaciones y oportunidades para todos y todas

Toda persona que viva y quiera vivir en Euskal Herria debe ser reconocida a todos los efectos como ciudadana vasca. Y toda persona debe tener los mismos derechos y obligaciones. Esto exige un cambio radical de la política migratoria basada en la persecución de los y las trabajadoras de origen diverso, tanto para las que vienen a vivir y trabajar a nuestro país como para los y las que pasan por nuestro país camino a su destino. Asimismo, es necesario adoptar medidas específicas para eliminar toda discriminación por razón de sexo-género, origen, nivel económico o diversidad funcional y garantizar la igualdad de oportunidades, tanto en el ámbito laboral como en todos los ámbitos de la sociedad.

Distribución del trabajo y de la riqueza

El trabajo (con o sin forma de empleo) es socialmente necesario para sostener y desarrollar la vida. Toda la ciudadanía tiene derecho a aportar a la sociedad mediante la realización del trabajo, así como a adquirir los bienes producidos colectivamente mediante el trabajo. Como socialistas, somos partidarias de abolir todo tipo de plusvalía y explotación, es decir, de generar riqueza según las capacidades, y distribuirla según las necesidades de cada persona. En ese camino, y mientras haya desequilibrios, defendemos la aplicación de políticas de redistribución en dos ámbitos. Por un lado, en el propio ámbito laboral, mediante el establecimiento del salario mínimo y máximo, la limitación de la plusvalía o la regulación de la jornada máxima. El segundo ámbito es el de la política fiscal y presupuestaria: aquellos y aquellas que más ganan deben pagar más, para poder garantizar la educación, la sanidad, el cuidado o el sistema público de vivienda para toda la ciudadanía. Por último, somos partidarios del reconocimiento y dignificación de todos los trabajos, así como de tomar medidas para su distribución.

Control público y social de la economía

Reivindicar el reparto de la riqueza generada es condición necesaria, pero no suficiente. Mientras las vías de producción y comercialización estén principalmente en manos de una élite económica, difícilmente se puede construir un modelo económico que ponga la vida en el centro, ni una democracia real. El sector público debe ser el eje de la actividad económica, primando los intereses de los y las trabajadoras; para ello, debe contar con los medios suficientes para ejercer el control de la actividad económica. Junto a ello, proponemos reforzar un modelo de economía social que reconozca la actividad sindical, así como establecer límites a la capacidad del empresario en la empresa privada, tanto externamente (reforzando los requisitos a cumplir de la empresa desde el punto de vista medioambiental y social) como desde el interior (reforzando el contrapoder de clase).

La democracia participativa, desde una perspectiva de clase

En lugar de una democracia parlamentaria formal condicionada por el poder del capital, reivindicamos una democracia participativa basada en la justa distribución de la riqueza. Desde el nivel municipal hasta el nivel nacional, la ciudadanía y en concreto las y los trabajadores debemos disponer de cauces de participación para la definición de las políticas públicas. Para ello, creemos que deberían crearse nuevas estructuras de poder que superen el paradigma de la democracia liberal actual, como el Consejo del Trabajo que proponemos en el Código Laboral Vasco. Apostamos por un modelo de democracia participativa en profundidad, defendiendo las competencias plenas de las personas en la gestión diaria (ya sea en la escuela local, en el centro de salud, en la casa de cultura o en centro de trabajo) y en temas de recursos productivos y servicios públicos básicos (a través de presupuestos, consultas, etc.)

1.4 Desarrollo Nacional

La construcción de un nuevo modelo socioeconómico es, sin duda, un reto de dimensión internacional; como hemos visto en las últimas décadas, difícilmente se puede construir en un solo país una alternativa integral al modelo capitalista heteropatriarcal imperante. Pero así mismo, para construir alternativas habrá que partir del ámbito local/nacional, en base a la trayectoria y cultura propia de cada pueblo, a través de procesos que construyan de abajo a arriba soberanía popular frente al abuso de autoridad del capital transnacional. Ahora que las carencias y los límites de la globalización capitalista están aflorando, hay que apostar por la relocalización económica, social, política y cultural. Así pues, en nuestro caso, Euskal Herria se constituye en la escala territorial para la construcción de un modelo socioeconómico democrático, feminista y ecosocialista; la ciudadanía vasca y especialmente los trabajadores y trabajadoras vascas somos sujetos y receptores de dicho proyecto.

Para posibilitar el desarrollo nacional: de la autonomía a la soberanía y de la división territorial a la unidad

Para que Euskal Herria pueda desarrollarse como una nación cohesionada, paritaria y socialmente avanzada, es necesario recorrer el camino de la autonomía a la soberanía en los tres territorios que la componen (Ipar Euskal Herria, Comunidad Foral de Navarra y Comunidad Autónoma Vasca), propiciando desde hoy sinergias entre ellos y avanzando hacia la República Confederal Vasca. La adquisición de nuevos estatus jurídico-políticos que garanticen la soberanía, y el fomento de la colaboración interterritorial, son imprescindibles tanto para que Euskal Herria viva como pueblo, como para construir un nuevo modelo socioeconómico en beneficio de los trabajadores y trabajadoras vascas. Una República Confederal e independiente que permita desarrollar un Marco Socioeconómico Vasco y un Marco Vasco de Relaciones Laborales y Protección Social sería la estación final de este proceso de soberanía y unidad territorial.

Iniciativas socioeconómicas que vertebren Euskal Herria

La articulación de un marco propio de relaciones socioeconómicas y laborales es una tarea que puede y debe comenzar desde hoy, sin esperar a que cambie el marco jurídico-político, a iniciativa de las instituciones y agentes socioeconómicos de nuestro territorio.

De cara a la articulación de un marco socioeconómico propio, necesitamos espacios y procedimientos para realizar estudios socioeconómicos desde la perspectiva de país, sacar conclusiones y tomar decisiones en función de los mismos. Sería deseable, en este sentido, la creación de un ente público nacional para el desarrollo socioeconómico que aglutinara a las tres instituciones principales de Euskal Herria (Gobierno Vasco, Gobierno de Navarra y Comunidad de Aglomeración del País Vasco-Euskal Hirigune elkargoa) y a los agentes socioeconómicos.

En cuanto al marco de relaciones laborales y la protección social, proponemos dos vías complementarias: por un lado, traer y desarrollar la negociación colectiva sectorial e intersectorial a Euskal Herria; por otro, ejercer las competencias institucionales ya existentes en esta materia.

Equilibrio y cohesión intercomarcal

Por otro lado, es necesaria una planificación estratégica para promover el equilibrio y la cohesión interna entre las diferentes comarcas de Euskal Herria; para establecer un trabajo y una vida digna en todas ellas. En vez de un país articulado en torno a una mega-ciudad, apostamos por comarcas dinámicas económica y socialmente. En este sentido, reivindicamos una organización ordenada y equilibrada de la economía vasca que garantice el desarrollo de todas las zonas de nuestro territorio, de cara a evitar la emigración interna o de edad, especialmente de las mujeres*. Ello exige hacer frente al proceso artificial y capitalista de concentración de la economía vasca en las ciudades, fomentando la relocalización de la actividad económica, de la política de vivienda o de los servicios públicos en cada comarca de Euskal Herria.

Estrategias comarcales – Desarrollo local

Como se ha mencionado, consideramos cada comarca como un ámbito básico para el desarrollo económico y social, aplicando a escala local las políticas que proponemos en los diferentes ejes de este programa (comisiones de transición energética o ecológica, consensos sobre la soberanía alimentaria, proyectos de política industrial...). Proponemos espacios para acordar estrategias de desarrollo local entre agentes sociales, políticos y económicos dispuestos a la transformación social, para construir desde lo local una alternativa global. Asimismo, instamos a dotar de más competencias y recursos a las instituciones públicas locales.

Euskara: correa de transmisión para la articulación y cohesión social

El euskara es también una herramienta y un elemento para garantizar los derechos de la ciudadanía vasca. Hay que traerlo desde los márgenes al centro, como cimiento para la formación de la comunidad. Porque sólo así se logrará hacer un recorrido a un modelo más habitable, democrático y justo ante la crisis sistémica que vivimos. En este sentido, es necesaria la oficialidad del euskara en toda Euskal Herria, así como políticas de fomento de la euskaldunización, tanto en el mundo laboral como en general.

2. MARCO SOCIOECONÓMICO VASCO. CARACTEÍSTICAS GENERALES

Proponemos configurar el marco socioeconómico vasco de acuerdo con las cuatro bases ideológicas expuestas en el apartado anterior. Esto requiere la realización de dos ejercicios simultáneos: por un lado, la transformación radical del modelo socioeconómico actualmente implantado; por otro, la adquisición de los instrumentos socioeconómicos que Euskal Herria necesita para hacer posible dicha transformación. Es decir, lo que proponemos es un proceso de país que transforme el modelo socioeconómico y profundice en la soberanía.

Una República Confederal Vasca que garantice la soberanía popular también en el ámbito socioeconómico. Nuevos estatus jurídico-políticos en los tres territorios y espacio socioeconómico común.

En lugar de sistemas socioeconómicos organizados en base a los intereses de una élite a escala de España, Francia o la Unión Europea, reivindicamos un sistema socioeconómico organizado bajo el control y en beneficio de la ciudadanía vasca. Para ello es necesario contar con estructuras de Estado en el ámbito socioeconómico y, más concretamente, crear una República Confederal Vasca que permita estructurar un marco socioeconómico propio.

Actualmente Euskal Herria está dividida en tres territorios sin soberanía socioeconómica (Comunidad Autónoma Vasca, Comunidad Foral de Navarra, Ipar Euskal Herria), por lo que en cada uno de ellos habrá que hacer un recorrido propio para adquirir plena capacidad de decisión. Junto con la puesta en práctica de políticas públicas lo más soberanas posibles en beneficio de los y las trabajadoras, defendemos la adquisición de nuevos estatus jurídico-políticos en cada uno de los tres territorios, configurando ámbitos propios de relaciones laborales, de protección social y de actividad socioeconómica.

Asimismo, proponemos conformar un espacio socioeconómico común a nivel de Euskal Herria con la participación de los tres territorios, que contribuya no sólo a la vertebración de Euskal Herria como pueblo, sino al desarrollo de cada uno de los tres territorios. Hay que buscar sinergias en ámbitos estratégicos como la salud, el sistema de cuidados y protección, la educación, los medios de transporte y las infraestructuras, la industria o la energía.

De cara al exterior, proponemos reformular la relación de Euskal Herria con los Estados francés y español, la Unión Europea

y otras organizaciones internacionales. Aun asumiendo la necesidad de relaciones y acuerdos internacionales, el reto será alcanzar un nivel de soberanía (no sólo formal sino también económica) que nos garantice la construcción del modelo socioeconómico definido en este programa.

Objetivo del sistema socioeconómico: una vida digna, libre y plena para todas las personas, sobre la base del ecosistema de Euskal Herria. Nuevo paradigma de desarrollo.

Proponemos un modelo socioeconómico que supere el actual, que pone en el centro el beneficio privado, y ponga la vida en el centro. Junto con el proceso de reducción de la huella ecológica del País Vasco a la proporción 1:1, el reto es mejorar y enriquecer la experiencia de vida de todos los y las ciudadanas. Entre los retos de las próximas décadas, se sitúa sin lugar a duda la robotización y los procesos de digitalización que deben ser abordados desde la perspectiva mencionada. Partiendo de las dificultades para garantizar procesos democráticos de acceso a la energía sostenible, el objetivo no debe ser aumentar los beneficios de unos pocos, sino mejorar las condiciones laborales y de vida de la mayoría social, así como garantizar los derechos lingüísticos y culturales y civiles.

Este cambio de enfoque requiere la formación de un nuevo paradigma de desarrollo. El PIB no mide la huella ecológica, ni el trabajo al margen del mercado, ni la felicidad de la sociedad. Para hablar de desarrollo social necesitamos otros indicadores: satisfacción de las necesidades de cuidado, salud, educación y socialización de todas las personas; una vida digna, libre y plena para todas ellas; que todas las personas tengan la oportunidad de conocer, vivir y reinventar la lengua y cultura vascas. El desarrollo de Euskal Herria se debe medir por este tipo de parámetros.

Garantizar la libre movilidad de la clase trabajadora y limitar el poder del Capital. Deuda colonial

Reivindicamos el reconocimiento de toda persona que viva y trabaje en Euskal Herria como ciudadano o ciudadana, y por tanto sujeto de todo derecho, teniendo en cuenta las diversidades que nos atraviesan en nuestros cuerpos y eliminando todo tipo de discriminación. A todo aquel que quiera desarrollar su proyecto de vida hay que reconocerle la ciudadanía, sin necesidad de renunciar a su origen.

Para ello, reivindicamos la capacidad para desarrollar políticas migratorias que posibiliten la libre movilidad de las y los trabajadores, así como una política de acogida generosa y soberana que sea inclusiva. Garantizar la libre movilidad de las personas es, además de un derecho básico, una vía para asegurar unas condiciones de vida dignas para los y las trabajadoras a nivel mundial.

La migración económica es una migración forzada que está directamente relacionada con los hilos sistémicos del neocolonialismo que saquea y expolia los pueblos y comunidades del Sur global. La diversidad de orígenes se ha convertido así en un eje de discriminación y opresión, siendo un claro ejemplo tanto la ley de extranjería que se impone en Hego Euskal Herria como de las políticas migratorias del Estado francés.

Asimismo, aunque Euskal Herria sea oprimida como Pueblo, forma parte del capitalismo demoledor y especulativo del Norte global y su deuda colonial con el resto de territorios es innegable. El marco socioeconómico vasco necesita medidas concretas para revertir de raíz esta situación.

En cambio, lo que sí necesita fronteras es el poder del Capital. Hoy por hoy existen diversos instrumentos y normas para que las políticas públicas europeas vayan en la misma dirección, tanto a nivel internacional (Fondo Monetario Mundial, Organización Mundial del Comercio) como europeo (Tratado de Maastrich, normas de austeridad). El objetivo final es que el dinero público pase a manos privadas, a través de políticas para que los beneficios económicos de las multinacionales se reciban directamente de los bolsillos de los y las ciudadanas, además de los beneficios derivados de la competencia en el mercado.

Reivindicamos competencias para hacer frente a la "lex mercatoria" del poder corporativo, dejando sin poder la arquitectura jurídica económica que obedece a los intereses de las empresas trasnacionales (tribunales internacionales, empresas que también puedan demandar al Estado). Como herramienta concreta, proponemos la creación de un juzgado propio que pueda seguir y controlar la actividad de estas multinacionales, especialmente de las que tienen origen en nuestro territorio.

Decrecer en áreas socialmente y ecológicamente deficitarias; crecer en áreas estratégicas, tanto a nivel comarcal como a escala nacional.

Desde el punto de vista tanto del ecosocialismo como del feminismo, hemos mencionado la necesidad de reducir las actividades socialmente y ecológicamente deficitarias y crecer en las áreas estratégicas para sostener la vida. Son seis los ámbitos estratégicos que proponemos en este programa. Ahora los citaremos, y en el apartado 5 de este trabajo se enumeran medidas concretas dirigidas a ellos.

La primera es el ámbito de la organización de la tierra y el territorio, que consideramos imprescindible para sostener la vida de las personas y del planeta, así como para garantizar la soberanía alimentaria, entre otras cuestiones.

Asimismo, entendemos el cuidado como un ámbito estratégico; porque es un trabajo que necesitamos tanto las personas en todas las etapas de la vida y el propio planeta. En el mismo sentido situamos la sanidad, porque la vida sana y plena de todos los ciudadanos debe ser un objetivo a garantizar.

Como cuarto ámbito hemos recogido el campo del conocimiento, desde la educación básica hasta la gestión de datos, porque lo consideramos necesario para crear una sociedad formada por personas libres y para afrontar los retos que tenemos como sociedad.

Para finalizar, hablamos de un sector industrial tecnológicamente desarrollado, socialmente beneficioso y ecológicamente viable; y de servicios públicos comunitarios básicos que respondan a las necesidades de las personas: el agua, la energía y el suministro de alimentos, la comunicación y la socialización como derechos universales que deben ser garantizados.

Es necesario planificar el desarrollo de estas áreas estratégicas, tanto a nivel regional como a escala nacional, garantizando la participación efectiva de las personas trabajadoras y poniendo el foco en la situación específica de las mujeres* trabajadoras.

Reducir el peso de la empresa privada y establecer como eje la propiedad pública y social sobre la economía.

Frente al actual modelo centrado en la empresa privada, proponemos que el Marco Socioeconómico Vasco tenga como eje la propiedad pública y social. A su vez, reivindicamos una economía social con perspectiva de clase y la necesidad de reconfigurar el papel de la empresa privada. Es decir:

> En sectores estratégicos, modelo público-comunitario.

Es necesario garantizar el control público, tanto a través de la regulación como de la propiedad, en actividades estratégicas de la economía como: en la propiedad y gestión del suelo; en la gestión y abastecimiento del agua; en la recogida y tratamiento de residuos; en las competencias sobre la infraestructura y la tasa de producción de la energía; en la normativa para fijar el parque de viviendas y el precio de mercado. Asimismo, abogamos por una banca pública y un juzgado de seguimiento y control de la actividad transnacional; un sistema desarrollado de protección tanto de la seguridad social como del sistema de pensiones; educación básica, especializada y formación de las y los trabajadores. También en las infraestructuras y el control de datos de las tecnologías digitales, así como la planificación de los medios de transporte y de las infraestructuras; sistema integrales de salud y cuidados; la creación y difusión de la cultura y un modelo de propiedad y control público a través de empresas industriales en actividades estratégicas.

En todos estos ámbitos debe cesar toda política de privatización, se ha de promover procesos de publificación y desarrollar un sector público sólido. Asimismo, en cuanto al modelo de sector público, en vez del modelo de administración centralizada que conocemos, proponemos desarrollar un modelo público-comunitario basado en la participación tanto de las y los trabajadores de cada actividad como de la comunidad a la que va dirigida. Junto con la administración general, los ayuntamientos y las comarcas son fundamentales a la hora de desarrollar este nuevo modelo.

Desde hoy se pueden tomar medidas para desarrollar un sistema público fuerte y así se lo pediremos a las diferentes administraciones vascas: reversiones, desarrollo de servicios públicos, cláusulas sociales en subcontratas, leyes propias de función pública, etc. Sin embargo, para poder profundizar en este proceso es imprescindible superar las limitaciones impuestas tanto desde Europa como desde los Estados.

> Economía social que incorpore la perspectiva de clase

La economía social se ha proyectado en nuestro país como una alternativa a la empresa privada, y también como una herramienta para hacer país, si bien su impacto ha sido limitado desde el punto de vista de la transformación. Aunque la economía social está más arraigada en el territorio, y desde el punto de vista legal los propietarios de la empresa son trabajadores y trabajadoras, la presión para adaptarse a las reglas de la competencia capitalista es constante y, en cooperativas de cierta dimensión, las tendencias a la concentración de poder son notables.

Con el fin de intentar superar estas limitaciones se han realizado en los últimos tiempos diversas aportaciones de interés, entre ellas, el movimiento denominado Economía Social Transformadora. Esta propuesta que se basa en superar la intermediación del capital y llevar a cabo unas relaciones económicas directas más horizontales a escala local, es un intento para sustituir al trabajo asalariado que supone la empresa privada mediante el trabajo autogestionado

Por otro lado, en épocas de crisis como la actual, tanto Cooperativas como Sociedades Laborales se han planteado como fórmula para salvar puestos de trabajo en empresas privadas a punto de cerrar. Para que esta vía sea una alternativa real para los y las trabajadoras, el impulso público es imprescindible, a través de la financiación pública y la política fiscal. Como en estos procesos de adquisición de la propiedad no es justo que las y los trabajadores asuman todo el riesgo, proponemos que en los casos en los que el nuevo proyecto no sea viable se pueda recuperar la prestación por desempleo y la indemnización invertida.

Por último, si bien en los ámbitos subcontratados por el sector público la cooperativización de los y las trabajadoras puede considerarse como alternativa a corto plazo frente a la empresa privada, a largo plazo optamos por la plena publificación de los servicios públicos.

> En la empresa privada: responsabilidad social y contrapoder de clase

Nuestra apuesta es configurar un modelo socioeconómico en el que la empresa privada tenga un peso mucho menor que en la actualidad, ya que ésta es una de las principales fuentes de alienación, explotación laboral y desigualdad. En este sentido, es necesario establecer límites a la lógica depredadora de la empresa privada, tanto externamente (a través de las obligaciones sociales legalmente exigibles a las empresas) como internamente (dotando de mayor poder a las y los trabajadores de cada empresa).

En cuanto a las obligaciones a imponer a las empresas, la llamada "responsabilidad social" que se utiliza como mera propaganda corporativa debe dejar de ser una artimaña y materializarse en prácticas concretas sujetas a un estrecho seguimiento, entre otras cosas manteniendo el empleo y eliminando la precariedad, poniendo límite a la plusvalía[3], garantizando la igualdad de oportunidades en la contratación, no dañando el ecosistema y haciendo que todas las consecuencias de la actividad de la empresa sean responsabilidad de la empresa, priorizando alimentos y suministros de la zona, garantizando los derechos

lingüísticos, limitando la subcontratación y estableciendo de unas condiciones laborales dignas en las empresas subcontratadas, tanto en Euskal Herria como en el ámbito internacional, especialmente en el caso de las transnacionales que tienen su centro de decisión en Euskal Herria.

En cuanto al empoderamiento de las y los trabajadores, en el Código Laboral Vasco hemos recogido varias propuestas en esa dirección, como limitar la contratación temporal, dificultar los procedimientos de despido, reforzar la representación sindical de los y las trabajadoras o derogar la unilateralidad de la patronal en la negociación colectiva. Frente a determinadas propuestas fraudulentas para fomentar la "participación de las y los trabajadores", que buscan reproducir la lógica de la clase empresarial, lo que defiende LAB es una participación desde el contrapoder de clase, por medio del desarrollo de la negociación colectiva.

Situar las políticas públicas al servicio de la transición. Nueva política fiscal y presupuestaria.

Las actuales políticas públicas consisten en la dotación de recursos para el desarrollo del Capital (infraestructuras, financiación, mano de obra) y la gestión de los daños colaterales provocados por dicha actividad (problemas de salud, exclusión social). El Capital es insaciable y ha impuesto a los partidos sistémicos el deber de derribar los logros sociales obtenidos por la lucha del movimiento de la clase trabajadora (sistema universal de salud o seguridad social).

Para poder cambiar de raíz esta lógica, reivindicamos la plena capacidad de las instituciones vascas para tomar decisiones sobre la política fiscal y presupuestaria. En relación con Hego Euskal Herria, en concreto, exigimos la derogación del artículo 135 de la Constitución Española y la Ley de Estabilidad Presupuestaria. Del mismo modo, reivindicamos plena capacidad de definición de la política fiscal, así como de regulación de los impuestos indirecto y apostamos por tener plena capacidad de definición de la política presupuestaria.

En cuanto al objetivo de la política fiscal, para poder utilizar la riqueza creada en Euskal Herria en beneficio de la ciudadanía hay que aumentar la presión fiscal sobre el Producto Interior Bruto. En Hego Euskal Herria hay un gran margen para llegar del 31% actual a, al menos, la media de la Unión Europea (40,5%). Este incremento de la presión fiscal debe hacerse vía impuestos directos, para que paguen más los que más tienen,.

En cuanto a la deuda pública, pedimos la devolución inmediata del dinero público utilizado para rescatar a los bancos y auditar la deuda pública provocada por decisiones similares, dejando de pagar la parte que se considere ilegítima. De cara al futuro, proponemos rechazar todo endeudamiento derivado de los intereses del Capital y posibilitar un nivel de endeudamiento motivado y limitado en función de las necesidades sociales.

Para terminar, respecto a la política presupuestaria, planteamos abrir espacios de reflexión y decisión a los agentes sociales, sindicales y políticos, así como aumentar el peso de los presupuestos respecto al Producto Interior Bruto y situarlos en la dirección mencionada en este Programa.

De este modo, el desarrollo de los servicios públicos pasa por incrementar la inversión en educación, sanidad y cuidado, priorizando al mismo tiempo las inversiones en la promoción de los ámbitos estratégicos mencionados: actividades ligadas a la tierra que sean ecológicamente sostenibles; conocimiento, cuidados y salud; una industria tecnológicamente avanzada, socialmente estratégica y ecológicamente viable; y servicios esenciales para satisfacer las necesidades de la ciudadanía.

Hasta la implantación del Código Laboral Vasco y de la Seguridad Social Vasca, y para dar respuesta a las carencias más gra-

[3] Concretaremos más la propuesta después de analizar la tasa de plusvalía existente actualmente en las empresas de Euskal Herria.

ves, tanto en el ámbito laboral como en el de las pensiones, se deben implementar medidas como la renta básica digna, el salario mínimo de 1.200 euros o la pensión mínima de 1.080 euros.

3. MARCO VASCO DE RELACIONES LABORALES Y PROTECCIÓN SOCIAL

Entre los diversos instrumentos necesarios para regular y materializar las relaciones laborales así como el sistema de protección social, dos son básicos: el Código Laboral y el marco regulador de la Seguridad Social. El primero regula las relaciones laborales; mientras que el segundo garantiza la protección económica ante las diferentes situaciones vitales. Sin embargo, la protección social es más amplia que la económica, y por ello, las políticas que hemos enumerado en el apartado de cuidados y salud son necesarias para garantizar la protección social en su conjunto.

Al igual que en el ámbito socioeconómico, reivindicamos un marco propio de relaciones laborales y de protección social para Euskal Herria, para el que partimos de los tres territorios actuales (CAPV, Nafarroa Garaia, Ipar Euskal Herria). Aún así, la propuesta que formulamos no se limita a disputar la forma: en cuanto al fondo, planteamos un modelo totalmente distinto al establecido por el Estatuto de los Trabajadores Español, el Código Laboral francés o el marco de Seguridad Social de ambos estados. El Código Laboral y de Seguridad Social que venimos a desarrollar se basa en este Programa, y en consecuencia, con los citados instrumentos venimos a formular una profunda transformación desde el punto de vista democratizador, feminista, ecosocialista y nacional.

A continuación se exponen los principales elementos del Código Laboral Vasco y la Seguridad Social Vasca, así como de la fase de transición, con el objetivo de dar pasos hacia el nuevo modelo partiendo del marco actual. La propuesta completa está disponible en el anexo.

Reconocimiento y reorganización de todos los trabajos

Históricamente, los Estatutos de los Trabajadores o los Códigos de Trabajo no han recogido el trabajo en su totalidad, ya que han regulado únicamente el empleo. Este Código Laboral propone incluir el trabajo en su integridad: el empleo, los cuidados sin carácter de empleo (de las personas, la tierra y la comunidad) y los trabajos de militancia social para la construcción de una sociedad más justa. Tenemos como objetivo acabar con la división sexual del trabajo. Se regula como derecho, así como obligación, la aportación social y comunitaria en los ámbitos mencionados (empleo, cuidados, militancia).

Triple distribución: reparto de empleo, cuidados y riqueza

Proponemos una nueva relación entre tres componentes: empleo, cuidados y renta/salario. El empleo (entre ellos, el cuidado profesionalizado) y el cuidado no profesionalizado son dos trabajos paritarios que nos corresponden a todas las personas, dos aportaciones que hacemos a la sociedad. A través del empleo generamos bienes (alimentos, infraestructuras, herramientas) y servicios (educación, salud, cuidado profesionalizado, provisión de materias básicas) socialmente necesarios. A través de los trabajos de cuidado sin carácter de empleo, permitimos sostener la vida en el día a día, en nuestro entorno social. Entendemos estos dos ámbitos como equivalentes; actuando en esos dos ámbitos, todos y todas las trabajadoras somos generadoras de riqueza.

Para que los cuidados ocupen el lugar que les corresponde, proponemos reducir el tiempo dedicado al empleo (jornada de 30 horas) y proponemos un debate social sobre la jornada de cuidado: ¿Debería fijarse también una jornada máxima en las tareas de cuidado? ¿Y un mínimo? ¿Cómo se podría hacer el seguimiento de la jornada de cuidados?

A su vez, toda la ciudadanía tiene derecho a percibir los bienes creados colectivamente por la sociedad. Por un lado, los servicios y recursos públicos gratuitos creados a través del empleo de otras personas; el sector público es el pilar de nuestro programa socioeconómico y realizamos una definición al respecto tanto en el segundo capítulo (en general) como en el cuarto (por ámbitos). Por otro lado, están los trabajos de cuidado no monetarizados, que son posibles gracias al trabajo de otras personas. Y por último, un ingreso monetario digno que nos permita acceder a bienes y servicios no gratuitos.

Aunque percibamos este ingreso por la vía del empleo, como "salario", su función es remunerar los dos trabajos paritarios mencionados: el empleo (trabajo productivo, en terminología clásica) y los trabajos de cuidado sin carácter de empleo (trabajo reproductivo), ya que sin este último no sería posible la actividad del empleo. Así, todas y todos tendremos una renta básica digna: el salario mínimo. Mediante la limitación del salario máximo y de la plusvalía, garantizaríamos una distribución más equitativa de la riqueza.

Suspensión de empleo por cuidados

Tal y como proponemos en el programa socioeconómico, las necesidades de cuidado de la sociedad estarán garantizadas a través de un sistema público-comunitario. Por tanto, mediante los servicios básicos que estructurarán el sistema público de cuidados se garantizará el derecho de cada persona a ser cuidada.

Sin embargo, atendiendo a la responsabilidad social e individual, cada persona deberá realizar trabajos de cuidado sin carácter de empleo, al igual que el empleo. Los hombres deben asumir la responsabilidad que les corresponde en este ámbito. Como se ha dicho, para que los trabajos de cuidado ocupen el espacio que les corresponde, proponemos reducir el tiempo dedicado al empleo, rebajando la jornada semanal a 30 horas.

Aún así, en algunos momentos de la vida, se puede interrumpir el empleo para priorizar el cuidado: para el cuidado de menores y de personas con autonomía limitada. Proponemos que en estos casos se pueda suspender el empleo, total o parcialmente, y siempre de forma voluntaria. Además, se adoptarán medidas de corresponsabilidad para evitar que esta suspensión, y por tanto las labores de cuidado, recaigan principalmente en las mujeres*.

Asimismo, para acceder a la suspensión por cuidados, no se exige un vínculo de familiar nuclear.

Este trabajo por cuidados cotizaría y se remuneraría con un mismo salario para todas las personas trabajadoras que accederían a la misma: el importe equivalente a la media salarial de Euskal Herria (en 2021 2.330 euros brutos en 14 pagas, 2.720 euros brutos en 12 pagas).

Para la financiación de la suspensión por cuidados se formula un fondo solidario comunitario que contaría con una triple aportación: cotizaciones de las personas trabajadoras, contribución patronal y aportación de las administraciones públicas.

A través de las citadas medidas, se evitaría que haya mujeres* sin poder acceder a un empleo digno y atadas a trabajos en el ámbito de los cuidados

Único régimen para todas las personas trabajadoras

Para recomponer el sujeto de clase trabajadora y terminar con todas las discriminaciones, proponemos un único régimen para todas las personas asalariadas. En este sentido, hasta conseguir un único régimen, y por tanto de forma transitoria, proponemos lo siguiente en relación con diversos colectivos de trabajadores y trabajadoras:

- Abolición del régimen especial de empleadas de hogar.

- Pasar al régimen general a los y las trabajadoras que prestan servicios para plataformas digitales.
- La desaparición de la figura de los autónomos económicamente dependientes.
- Leyes de función pública para los empleados públicos.
- Normativa propia para artistas y creadores culturales.
- Leyes propias para las personas trabajadoras de los Centros Especiales de Empleo con el objetivo de una incorporación real al mercado laboral.
- Para quienes hayan estado en prisión, hasta que se garantice un empleo una prestación equivalente al SMI.
- Regularización de los y las trabajadoras que prestan servicios en la economía sumergida.
- Pensión compensatoria para quienes hayan realizado tareas de cuidado de forma gratuita.
- Derogar la Ley de Extranjería, restableciendo los derechos de personas trabajadoras de origen diverso.

Empleo garantizado y desaparición del despido libre

En virtud del Código Laboral Vasco que proponemos, la administración deberá garantizar el empleo a toda la ciudadanía en el plazo de seis meses desde la instancia de la solicitud. En el periodo que transcurre, la persona trabajadora accedería a una indemnización mensual consistente en una prestación equivalente al SMI. El presente, no consiste en una "ayuda" para que la ciudadanía que no tiene ingresos no caiga en la exclusión social, sino una indemnización que recibiría por no tener garantizado el derecho al acceso a un empleo.

El empleo y los cuidados son los dos pilares universales que planteamos tanto para sostener la sociedad, como para un desarrollo pleno de la ciudadanía, y en base a nuestra propuesta se garantizan ambos.

Hacemos desaparecer el despido libre (buscando el necesario acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, teniendo que cumplir requisitos objetivos y siendo imprescindible la autorización administrativa). Por otro lado, en el caso de que el despido fuera declarado improcedente, la persona empleada es quien optaría entre la reincorporación y la indemnización.

Junto con las medidas expuestas, se limita la subcontratación y se recoge el derecho a la subrogación.

Salario mínimo y máximo. Límite a la plusvalía.

Proponemos una semana laboral a jornada completa de 30 horas. Esta reducción de la jornada responde a tres objetivos: en primer lugar, a garantizar un reparto equilibrado del empleo y de las tareas de cuidado; en segundo lugar, a afrontar el reto de la transición ecosocialista; y finalmente, en tercer lugar, a poner fin a la destrucción de empleo que provocará el proceso de digitalización.

Las jornadas parciales serían excepcionales y siempre reguladas mediante negociación colectiva.

Formulamos una propuesta que incluye el salario mínimo y máximo:

- Salario mínimo: el 60% del salario medio de Euskal Herria (para 2021 1.400 euros brutos anuales en 14 pagas o 1.633 euros anuales en 12 pagas).

- Salario máximo: por ser justo y ecológicamente necesario. 3 veces el salario más bajo.

Asimismo, proponemos limitar por ley la plusvalía. Además de reducir la propiedad privada sobre la economía en beneficio de la propiedad pública y social, en el ámbito privado no se podrá obtener beneficio ilimitado de la actividad laboral de cada trabajador o trabajadora.

Pensión digna y situaciones protegidas

El modelo que defendemos es un sistema público y universal de pensiones. Excluimos pensiones complementarias: defendemos limitar las pensiones privadas y/o de empleo, hasta su desaparición.

Asimismo, reivindicamos el derecho universal a la pensión. A diferencia del sistema actual, toda la ciudadanía tendrá derecho a una pensión contributiva. De hecho, el Código Laboral garantiza la cotización universal de toda la ciudadanía, ya que los y las trabajadoras seguirán cotizando en todas las situaciones: cuando tengan empleo, cuando la Administración no garantice el empleo (ya que ésta cotiza por su indemnización) o cuando los trabajos de cuidado exijan la suspensión del empleo (ya que los que están en suspensión de empleo por cuidados cobran y cotizan).

Situamos la edad de jubilación en los 60 años. A partir de los 58 años la regla general sería la jubilación parcial: el primer año una jubilación del 60%, el segundo año un 80%.
La pensión de jubilación se calcularía en función de las cotizaciones de los 5 años más beneficiosos de toda la vida laboral.

Proponemos una pensión mínima igual al SMI (pensión mínima garantizada de 1080 euros durante la transición) y una pensión máxima igual al salario máximo. Es decir, también defendemos la proporción 1:3 en las pensiones. Esta limitación de la pensión máxima afectaría en la actualidad sobre todo a las pensiones privadas, ya que aunque actualmente la pensión máxima está limitada en el sistema público, los capitalistas que se retiran reciben una fortuna de fondos de pensiones privados.

La financiación se garantizaría principalmente con las cotizaciones a la Seguridad Social. El objetivo sería contar con financiación necesaría dignificando los salarios y subiendo los topes de cotización. Si la situación coyuntural lo requeriese, se podría financiar también vía presupuestos.

Permisos por embarazo, parto, nacimiento, acogida o adopción e incapacidades.

Se recoge el embarazo como una situación protegida, recibiendo una prestación específica la persona embarazada. En consecuencia, se propone dejar de entender el embarazo como una enfermedad, como sucede en el sistema actual, y recoger como hecho propio y situación de necesaria protección.

El parto constituye una nueva situación protegida con una prestación especifica para la recuperación física y emocional de la misma. Todos los progenitores tendrían el permiso de nacimiento, acogida o adopción, y en el caso de que fueran dos, no se podrían acumular por una única persona. Para los casos de familias monoparentales, se acumularían (duplicaría) las prestaciones.

Respecto a las incapacidades, se formula una nueva concepción del empleo. Entendiendo el empleo como una aportación a la sociedad, creemos que toda persona puede tener un empleo acorde a su situación y características personales. Por lo tanto, no se recoge ninguna incapacidad permanente en nuestra propuesta. Creemos que toda persona con diversidad funcional puede aportar a la sociedad y tendría derecho a un empleo garantizado.

Reforzar el poder de la clase trabajadora para democratizar las relaciones laborales

Se plantea reforzar la Negociación Colectiva, estableciendo la obligación del consenso en relación con diversos extremos y terminar así con la unilateralidad de la patronal.

En cuanto a la representación sindical, la totalidad de los y las trabajadoras tendría garantizada la representatividad. Para ello, se formula un proceso electoral a nivel provincial en las empresas de menos de seis trabajadores y trabajadoras.

En relación con la participación institucional, proponemos la creación del Consejo del Trabajo, constituido por el Consejo General del Trabajo (con representación elegida mediante elecciones sindicales) y el Consejo del Trabajo Municipal (elegido por votación directa). Tendría las siguientes facultades:

- Supervisar la labor de los gobiernos y realizar aportaciones a las proposiciones de ley que afecten a las y los trabajadores.

- Posibilidad de promover iniciativas dirigidas al Parlamento, al Ayuntamiento y/o a la Mancomunidad.

- Seguimiento de las condiciones y obligaciones de empleo, incluida la salud laboral.

- Realizar el seguimiento de las condiciones y obligaciones derivadas de las relaciones laborales que no tengan carácter de empleo.

4. TABLA DE PRIORIDADES

Entre las numerosas propuestas expuestas en el apartado anterior, fijamos las siguientes prioridades:

1. TRIPLE REPARTO: REPARTO DEL EMPLEO, CUIDADOS Y RIQUEZA

• Reconocimiento y reparto equitativo de los trabajos de cuidado, garantizando el empleo a toda la ciudadanía. Jornada semanal máxima de 30 horas en el empleo, para que todos y todas realicemos trabajos de cuidado, salario mínimo de 1.400 euros (60% del salario medio). Abrir el debate social sobre la regulación de la jornada de cuidados.
• Salario máximo, el triple del mínimo. Limitar por ley la plusvalía.
• Suspensión retribuida por cuidado, cobrando el salario medio (2.330 euros).
• Defensa del empleo: protección de sectores en crisis y las y los trabajadores (empleo asalariado, autónomo y no regularizado).
• Eliminar la precariedad, limitar la subcontratación, garantizar la subrogación.
• El reconocimiento de las mujeres* que se han dedicado a trabajos esenciales y el pago de la deuda patriarcal existente con respecto a ellas.

2. UN SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES QUE GARANTICE PENSIONES DIGNAS

• Jubilación a los 60 años y con una pensión igual al salario mínimo para todos y todas.
• Acabar con la discriminación contra las mujeres*, pagar la deuda patriarcal: garantizar una pensión mínima también a quienes no han tenido empleo + día trabajado = día cotizado.
• Rechazar los fondos de pensiones privados y los EPSV, priorizar el sistema público. Limitación de la pensión máxima: el triple de la pensión mínima.

3. DESARROLLO DE SERVICIOS PÚBLICOS. CREAR UN SISTEMA DE CUIDADOS PÚBLICO COMUNITARIO.

• Desarrollar servicios y políticas públicas que garanticen a toda la ciudadanía, independientemente de su situación administrativa, el derecho a la salud, al cuidado, a la educación o a la vivienda.
• Crear/consolidar empleos públicos y abandonar políticas de privatización.
• Configurar un sistema público comunitario de cuidados; mejorar los ratios y publificar la actividad.

4. QUE LA CRISIS LA PAGUE EL CAPITAL: REFORMA FISCAL.

• Recargo a las rentas de capital de entre el 1% y el 10%.
• Supresión de las deducciones en el Impuesto sobre Sociedades y tipo nominal del 35%.
• En el IRPF dar a las rentas del capital el mismo tratamiento que a las rentas del trabajo y elevar el tipo máximo al 60%.

5. UN NUEVO MODELO QUE PONGA LA VIDA EN EL CENTRO

• Implantación de un nuevo paradigma de desarrollo, cambio de modelo de producción y consumo. Sustituir el modelo basado en el crecimiento sostenido del PIB y los beneficios del Capital por un modelo que tenga como objetivo garantizar una vida digna, libre y plena a toda la ciudadanía.

• Reforzar LA INTERVENCIÓN PÚBLICA EN LA ECONOMÍA. Propiedad PÚBLICA Y SOCIAL en sectores estratégicos.

• Reducir las actividades económicas socialmente y ecológicamente deficitarias (armería, actividades hipercontaminantes); crecer en los ámbitos necesarios para sostener la vida (cuidados, salud, conocimiento, alimentación). Para conciliar la reconversión económica y los derechos de los y las trabajadoras, crear COMITÉS PARA UNA TRANSICIÓN JUSTA a nivel de centro de trabajos, sectores y pueblos o comarca

6. ÁMBITO SOCIOECONÓMICO VASCO. MARCO VASCO DE RELACIONES LABORALES Y PROTECCIÓN SOCIAL.

• Derogación de las RESTRICTIVAS REFORMAS LABORALES Y DE PENSIONES llevadas a cabo en los Estados Francés y Español.

• Implementación DEL CÓDIGO LABORAL VASCO Y DE LA LEY DE SEGURIDAD SOCIAL VASCA.

• EUSKALDUNIZAR EL ÁMBITO LABORAL.

• Suspender los espacios de diálogo social que den por bueno el veto de la patronal. Crear un CONSEJO DE TRABAJO elegido directamente por las y los trabajadores para poder influir en las políticas públicas.

• Creación de una ENTIDAD PÚBLICA NACIONAL de desarrollo socioeconómico que aglutine a las tres instituciones principales del Euskal Herria (Gobierno Vasco, Gobierno de Navarra y Euskal Hirigune Elkargoa) y a los agentes socioeconómicos.

5. PROPUESTAS PARA LOS ÁMBITOS ESTRATÉGICOS

Dentro del Marco Socioeconómico Vasco consideramos estratégicos los siguientes seis ámbitos: la tierra y el territorio; el cuidado; la salud; el conocimiento; la industria y los servicios básicos. A continuación se resumen las propuestas para cada uno de los ámbitos que se pueden recoger en este momento, desde una perspectiva más amplia:

EN CUANTO A LA TIERRA Y EL TERRITORIO

Agricultura

1. Reservas públicas y sociales de terrenos fértiles con políticas activas para la adquisición del suelo. Destinar al menos un 30% a actividades agropecuarias ecológicas.
2. Plan estratégico para desarrollar modelos de sistemas agroecológicos diversificados. Garantía del derecho a una alimentación saludable.
3. Moratoria sobre las grandes producciones agrícolas y ganaderas. Inspección exhaustiva de las existentes desde el punto de vista ambiental y de los derechos laborales.
4. Construir infraestructuras/redes sólidas en la cadena alimentaria que garantice un impacto neutral o positivo en la producción, el transporte, la comercialización y el consumo.
5. Con el objetivo de favorecer la producción local, garantizar que la mitad de la compra pública sea autóctona. Establecer cuotas en la compra de alimentación en las empresas privadas.
6. Reducir a la mitad plaguicidas, antibióticos y fertilizantes
7. Crear un banco público comunitario de semillas.
8. Convenios para la articulación de acuerdos de los precios, y control y gestión público de los derechos de producción.
9. Políticas públicas de incorporación al sector para que se dé un relevo generacional.

Mar y pesca

10. Establecer mecanismos de explotación sostenible de la mar y de control de vertidos. Políticas efectivas de protección y fomento de la biodiversidad.
11. Nueva política pesquera: gestión pública que impulse el desarrollo sostenible de la pesca con el objetivo de una soberanía alimentaria. Para ello, renovar la actividad pesquera en Hego Euskal Herria unificando la flota de arrastre y bajura y creando una cofradía nacional para todo Euskal Herria.
12. Un futuro plan estratégico de empleo para dignificar las condiciones de vida y trabajo de las y los pescadores, garantizar el salario fijo y asegurar el relevo generacional.
13. Establecer, en la lógica de un nuevo modelo de explotación, declarando como zona protegida la zona de hasta 12 millas náuticas de la costa vasca como se recoge en la declaración de Ondarroa.

Monte y Bosque

14. Políticas de transformación de la superficie forestal autóctona para que alcance el 50%, primero en los ámbitos de propiedad pública y en los de propiedad privada.
15. Modelo para poner especial atención a los bosques productivos de madera de calidad, generalizando el modelo de Comunidad Foral de Navarra-Ipar Euskal Herria y apostando por montes y bosques comunales.
16. desarrollar una selvicultura extensiva que además de la producción, apueste por la conservación y el mantenimiento del patrimonio de ocio, cultural e histórico forestal.

Vivienda

17. Promover políticas públicas que conviertan la vivienda en un derecho subjetivo real. Priorizar el valor de uso por encima del valor de cambio. Desarrollar y reforzar plenamente la ley de CAPV y Comunidad Foral de Navarra.

18. Reforzar el parque público de vivienda y hacer una apuesta estratégica. Apostar por el alquiler social. Recuperar el control y la gestión pública de las viviendas vacías (especialmente las viviendas de grandes entidades).
19. Prohibir los desahucios si no hay alternativa (como establece el Convenio DESC de las Naciones Unidas). Hacer frente a los desahucios de alquiler (el 70% de los desahucios son personas que viven en alquiler).
20. Como máximo, debería destinarse el 30% de la renta al pago de la vivienda. En este sentido, adoptar medidas para hacer frente a la burbuja immobiliaria: limitar los precios de los alquileres (la ley está en trámite) y crear un indicador social para determinar el precio (que tenga en cuenta el barrio, la renta y la vivienda).
21. Despenalizar la ocupación de viviendas en desuso mientras no esté garantizado el derecho subjetivo.

Organización territorial y transporte

22. Rechazar el modelo de organización territorial basadas en las cadenas globales de producción y distribución. Implantar un nuevo modelo de recuperación del entorno, la biodiversidad y el equilibrio de la población.
23. Promover un modelo urbanístico democrático y participativo. Definir en los planes generales la habitabilidad y la inclusividad de las calles como principio; desterrando el urbanismo diseñado para el consumo y favoreciendo los espacios físicos para la interrelación y el cuidado de la comunidad.
24. Limitar la expansión del núcleo urbano. Recuperación de los pueblos y de la vida popular. Establecer la recuperación del euskera como variable definidora de la organización territorial.
25. Moratoria y aplazamiento de las inversiones en grandes infraestructuras.
26. Trabajar prioritariamente en la recuperación de nuevas infraestructuras viarias frente a su construcción. Dejar de construir elefantes blancos y abandonar la lógica de los megaproyectos.
27. Priorizar y poner a disposición de todas las personas tanto el transporte público como la bicicleta. Limitar el uso de vehículos privados.
28. Republificar y trasladar a Euskal Herria las actividades de transporte: infraestructuras ferroviarias, portuarias y aeroportuarias; pasarlas a disposición de las instituciones vascas.

EN CUANTO A LOS CUIDADOS

29. Sistema público-comunitario de cuidados.
30. Repensar, reordenar y consolidar el sistema sociosanitario.
31. Publificar, repensar y diversificar los servicios básicos.
32. Garantizar unas condiciones laborales dignas para todas y todos los trabajadores.
33. Asegurar una respuesta colectiva a las necesidades de cuidados a través de las políticas públicas.
34. Desarrollar una normativa adecuada que reconozca las tareas de cuidado y desarrolle un modelo.
35. Que las políticas de infraestructuras tengan en cuenta las necesidades de las tareas comunitarias de cuidado.
36. Asegurar las ayudas económicas.

Corresponsabilidad en las tareas de cuidado

37. Construcción de un modelo de relación laboral que tenga en cuenta las tareas de cuidado: reducción de jornadas laborales (semana laboral de 30 horas), nuevos permisos y normativas para tareas de cuidado, ampliación del concepto de familia.
38. Planes efectivos de igualdad real en las empresas. Hay que asegurarse de que los hombres se involucren en las tareas de cuidado y evitar que se castigue a las mujeres*.

Los trabajos de cuidado en el ámbito privado

39. Regular los trabajos de hogar remunerados. La desaparición del régimen de empleadas de hogar y convenio colectivo laboral propio para las trabajadoras de hogar, acabar con las consecuencias de que el hogar sea un centro de trabajo, dar pasos hacia de la desaparición de la figura de trabajadoras internas y crear alternativas para las personas que necesitan 24

horas de cuidados (tanto para el o la cuidada como para la cuidadora o el cuidador).

40. Servicios de cuidado que se ofrecen en el mercado. En estos casos habrá que garantizar unas condiciones laborales dignas y no recibirán financiación pública.

Cuidado mutuo

41. Tanto el cuidado personal, colectivo, como el cuidado del proyecto, son imprescindibles. Asegurar un cuidado mutuo y desde el feminismo, teniendo en cuenta una visión amplia del cuidado: escucha, apoyo, empatía, compañía, respeto, grupo.

A medida que se van dando pasos en la reorganización de los trabajos de cuidados, a modo de transición proponemos:

42. Rescate de las cuidadoras. Estamos hablando de dignificar, reconocer, pagar la deuda patriarcal con las cuidadoras (con remuneración económica o no), regularizar la situación de las que no están regularizadas, ser sujetos de derechos.

43. Desarrollar políticas efectivas de corresponsabilidad.

44. Empezar a construir de un sistema público (publificación de servicios básicos, establecer el cuidado dentro del sistema de protección social …).

EN CUANTO A LA SALUD

Necesidad de un nuevo contrato social.

45. Euskal Herria necesita un nuevo contrato social en torno a la salud, el bienestar y la calidad de vida de las personas.

Democratización del sistema sanitario

46. Para no nombrar a los responsables a dedo hay que establecer un sistema que sea justo, un sistema basado en méritos, formación, igualdad de oportunidades y capacidad.

47. Es necesario una mayor participación de la sociedad en las decisiones locales, con centros de salud más cercanos y adaptados a necesidades concretas.

Atención Primaria

48. Reforzar las inversiones en atención primaria.

49. Aumento del número de profesionales y nuevas categorías profesionales (psicología, fisioterapia, auxiliares de enfermería, técnicos de salud laboral, coordinador socio-comunitario).

50. Reforzar las medidas de prevención de la salud y la educación para la salud, para crear y estrechar relaciones con otros ámbitos en el contexto de una planificación transversal (servicios deportivos, administración municipal, ámbito socio-comunitario…).

51. Coordinar de forma real y eficaz las actividades sociosanitarias.

52. Promover la atención y coordinación entre profesionales.

53. Aumentar la oferta de especialistas. Para ello, habrá que tener en cuenta las carencias existentes en las diferentes especialidades, así como las áreas cada vez más necesarias y que hay que potenciar: salud mental, salud deportiva, nutrición, salud bucodental, salud de las mujeres*...

Sistema 100% público

54. Acabar con las privatizaciones, tanto con los servicios privatizados directamente (limpieza, transporte de ambulancias, cocinas... o externalización) como con las unidades de gestión clínica.

55. El sistema de convenios o pactos es caro para el sistema público, solo beneficia a las empresas privadas. Hay que acabar con las listas de espera con una mayor inversión en salud pública.

56. Hay que dar pasos para euskaldunizar la atención, para que a la entrada de los profesionales el euskara pase de ser un mérito a ser un requisito imprescindible.

57. Salud laboral: las mutuas, los sistemas de prevención en las empresas, los seguros privados, son barreras para la salud laboral y la gestión de las incapacidades temporales derivadas de accidentes de trabajo se ha convertido en una de las grandes carencias de los trabajadores. Necesitamos un control y gestión pública de la salud laboral, desde el Área de Atención Básica, con la incorporación de técnicos de salud laboral.

Producción sanitaria, farmacia, patentes e investigación

58. La inversión sanitaria debe tener en cuenta la investigación local y aumentar esa inversión para que nuestros grupos locales puedan avanzar y desarrollarse en sus trabajos.
59. Para poner fin a los monopolios de las empresas y a las exclusivas de los medicamentos hay que fomentar la producción local.
60. Tenemos que crear verdaderos laboratorios y otras industrias públicas para tener acceso y no depender del mercado de productos y materiales estratégicos.

Empleo

61. Para poner fin al sistema de plantillas mal dimensionadas es necesario elaborar una ley orgánica de ratios de equipos de apoyo.
62. Reconocimiento de todos los puestos estructurales y creación de la relación oficial de puestos de trabajo.
63. Acabar con la temporalidad y la contratación irregular. Necesitamos leyes propias de consolidación.
64. Mayor oferta pública de empleo.
65. Reforzar las plantillas.
66. Acabar con la brecha salarial y la dificultad de las mujeres* para acceder a puestos de responsabilidad.

EN CUANTO AL CONOCIMIENTO

Educación básica:

67. Escuela Pública Comunitaria Vasca, como eje de un sistema educativo nacional y soberano. Establecer un modelo de carácter público y comunitario que contemple las aportaciones de los movimientos populares para transformar el conocimiento desde una perspectiva crítica (feminismo, decolonialidad, visión de clase...).
68. Desarrollo de la coeducación y las pedagogías liberadoras. Modelo de evaluación educativa.
69. Reconocimiento del Primer Ciclo de Educación Infantil 0-3 y reconocimiento del carácter educativo a los comedores escolares.
70. Implantación de un modelo de inmersión que garantice la euskaldunización y desarrollo del Currículum Vasco.
71. Revisar los criterios de concertación y acceso a la financiación pública: transparencia en las contrataciones, planes de lucha contra la segregación, coeducación, participación, euskaldunización, inclusión y laicidad.
72. Aumentar la financiación de la educación invirtiendo el 6% del PIB. Aumento de recursos y descenso general de ratios.
73. Condiciones laborales dignas para todos los colectivos de trabajadoras y trabajadores. Garantizar la estabilidad de las y los trabajadores y establecer una negociación colectiva real. Acabar con la subcontratación y la privatización.
74. Establecer medidas para eliminar toda segregación y creación por parte de las administraciones un índice de necesidades de inclusión por parte de las administraciones. Creación de una oficina de matriculación conjunta de nivel comarcal y/o local y análisis centro a centro.

Educación especializada:

75. Plena capacidad de regulación y coordinación de la educación especializada entre los tres territorios que componen Euskal Herria. Distrito Universitario Común.
76. Garantizar la gratuidad de la educación especializada, aumentar las ayudas para los alumnos que estudian en el exterior y eliminar el fraude de las prácticas: condiciones laborales dignas para quien ocupa un puesto de trabajo.
77. Desarrollar un modelo público comunitario que permita la participación de la comunidad educativa, de las instituciones

locales y de la sociedad.
78. Articular una educación especializada orientada al beneficio público, teniendo en cuenta la necesaria transición en el modelo económico. Prioridades: la tierra, los cuidados, la salud, el conocimiento, la industria, los servicios básicos.
79. Transformar los procesos de aprendizaje y de investigación, combinando el enfoque práctico y el compromiso social.
80. Euskaldunización de la educación especializada, que a su vez es clave para la euskaldunización del mundo laboral.
81. Establecer financiación suficiente para las universidades y centros especializados públicos de nuestro territorio.

Formación laboral:
82. Gestión de los fondos de formación laboral en Euskal Herria, de acuerdo con los criterios acordados en nuestro territorio.
83. Sistema público de formación y orientación para trabajadoras y trabajadores desempleados, así como un sistema público de acreditación, ambos articulados en centros públicos de enseñanza especializada.
84. Dotar de recursos públicos de formación e investigación a las empresas de actividades estratégicas (tierra, cuidados, salud, conocimiento, industria, servicios básicos), de acuerdo con las cláusulas sociales concretas (mantenimiento del empleo, cumplimiento de convenios, igualdad de oportunidades en la contratación...).
85. Plan estratégico de formación para apoyar la inevitable transición del modelo económico de Euskal Herria, liderado por las instituciones públicas y diseñado con la participación de las y los trabajadores.
86. Inversión en programas de euskaldunización de los trabajadores y trabajadoras.

Control público del conocimiento y tecnologías digitales:
87. Planificación pública estratégica y soberana en materia de tecnologías del conocimiento y de la información.
88. Fomentar una cultura liberadora e igualitaria en el uso de las tecnologías digitales. Asimismo, fomentar las tecnologías libres, empezando por el sector público.
89. Frenar las tendencias de control social y crear un sistema público de protección de datos que garantice la privacidad.
90. Poner la tecnología a disposición de todos y todas las ciudadanas a través de un sistema público comunitario. Hacer frente a la brecha digital desde el punto de vista de clase, edad y género.
91. Promover los medios de comunicación públicos y populares. Configurar el marco comunicativo vasco.

EN CUANTO A LA INDUSTRIA
Proponemos un Programa de Transición Industrial del País Vasco:

Impulso y control público de la industria.
92. Mayores inversiones en I+D+i para llevar a cabo una transición justa.
93. Publificar en cuanto a la propiedad y los objetivos, los Centros Tecnológicos que deberán ser pilar de I+D+i, para su adecuación a las necesidades de la industria del País Vasco.
94. Garantizar "cláusulas sociales" como condición para poder percibir subvenciones y financiación pública (condiciones laborales + no deslocalización).
95. Fomento del tejido empresarial del País Vasco.
96. Sistema financiero público, creación de una banca pública.

Plan contra deslocalizaciones (productivas y de centros de decisión)
97. Promover la participación pública en sectores estratégicos.
98. Democratización de las empresas e impulso público de la economía social.
99. Relocalización de la producción. 100. Sistema financiero público, creación de una banca pública.

Ante la digitalización y la emergencia climática:
100. Distribución del trabajo y empleo (desaparición de horas extraordinarias y reducción de la jornada a 30 horas sema-

nales mediante financiación pública).

101. Fomentar la formación de las y los trabajadores para quienes puedan perder su puesto de trabajo como consecuencia de la digitalización o de las medidas a adoptar derivadas de la emergencia climática.

102. Establecer un protocolo de sustitución para actividades no sostenibles. Dicho protocolo se acordará a través de los Comités de Transición y garantizará los derechos de las y los trabajadores.

EN CUANTO A OTROS SERVICIOS BÁSICOS

Cuando hablamos de servicios básicos nos referimos a: suministro de agua y energía, gestión de residuos, limpieza, abastecimiento de alimentos y materias básicas, ámbitos culturales y de socialización, transporte, medios de transporte, infraestructuras, información y comunicaciones (correo, telefonía, internet), y sistema financiero y los seguros de protección.

Necesidad de cambios estructurales:

103. Garantizar el control público y social de los servicios básicos.

104. Obligación de las instituciones públicas de poner los servicios básicos a disposición de toda la ciudadanía, directa (a través de la gestión pública) e indirectamente (a través de la regulación pública).

105. Procesos de (re)publificación para que la gestión pública se extienda.

106. Establecer una regulación en beneficio de las cooperativas y microempresas, y no en beneficio de las empresas controladas por los Grandes Capitales.

107. Alcanzar Acuerdo(s) Social(es) por el Comercio Local.

108. Impulsar medidas a favor de otro modelo también en el ámbito de los servicios: economía circular, alimentación local, reducción del consumo material, moratoria sobre las grandes infraestructuras, prohibición de productos generados por explotación extrema y medidas contra la gentrificación.

Adaptación de los servicios básicos:

109. Suministro público/social de agua y energía, por la vía de la transición energética, garantizando el circuito de reciclaje, prohibiendo infraestructuras y negocios privados.

110. Gestión social de los residuos, desde la educación individual de reciclaje al colectivo, prohibiendo negocios privados, cerrando vertederos...

111. Desarrollo de espacios públicos de aprovisionamiento, distribución y venta/distribución de alimentos y artículos básicos (mercados-ferias públicas, servicios comunitarios de expedición...), priorizando la alimentación local, estableciendo un control sobre los precios, eliminando el impuesto rosa...

112. Garantizar espacios culturales y de socialización a toda la ciudadanía, espacios de ocio protegidos y seguros, espacios deportivos, espacios de creación y exhibición cultural, gestionados por la comunidad en todos los pueblos.

113. Transporte público de viajeros, accesible y seguro, que garantice el turismo de proximidad. Facilitar el medio de transporte a las mercancías básicas, desarrollando infraestructuras públicas, con gasolineras propias.

114. La banca pública y los seguros de protección social frente a catástrofes y/o siniestros.

Proceso de digitalización y emergencia climática:

115. Desde una perspectiva nacional, investigar el cambio que trae la digitalización a los empleos, identificando los empleos a proteger. Para hacer frente a los cambios en el empleo: formación para los y las trabajadoras para que puedan realizar el cambio de funciones de forma ordenada y para que aprendan a utilizar nuevas herramientas.

116. Las compras online no producirán merma en las condiciones laborales de las y los trabajadores. Proponemos las siguientes medidas: destinar una parte de cada compra a los salarios de los y las trabajadoras, dar valor de dos días laborables a cada festivo trabajado por compras online y prohibir el trabajo nocturno.

117. Las cajas automáticas no podrán justificar la pérdida de empleo. Por lo tanto, proponemos las siguientes medidas: fijar un número de puestos de trabajo y/o trabajadoras o trabajadores en una empresa para evitar amortizaciones, establecer la obligatoriedad de ofrecer a el o la trabajadora otro puesto de trabajo antes del despido, reducir la jornada anual en por

cada caja automática, que cada caja automática cotice a la Seguridad Social igual que un trabajador o una trabajadora y que tenga un impuesto fiscal.

118. Los establecimientos sin personal no serán admitidos o se les impondrán elevados impuestos.

Uberización:

119. Dar pasos hacia la desaparición de las y los falsos autónomos. Se aplicará la normativa general al personal que realice este tipo de trabajo.

120. Avanzar en el modelo de organización a través de iniciativas comunitarias y sociales junto al sector público.

sindikalismoa

Bir

pentsatzen

PROPUESTA
DE CONSTRUCCIÓN DEL MARCO VASCO DE RELACIONES LABORALES
Y PROTECCIÓN SOCIAL
(Septiembre 2021)

LAB

Vamos a construir un Marco Vasco de Relaciones Laborales y Protección Social basado en los principios que fundamentan el Programa Socioeconómico de LAB.
En este sentido, presentaremos dos propuestas concretas para el desarrollo de dicho MVRLPS:

1. CÓDIGO LABORAL VASCO

A lo largo de la historia, el Estatuto de los Trabajadores solo ha recogido y regulado el ámbito del empleo. Ese ámbito, sin embargo, no abarca el trabajo en su conjunto, por lo que hemos elaborado este Código Laboral para responder a esa carencia. De hecho, existen muchos trabajos no remunerados, relacionados principalmente con el cuidado, tanto de las personas como de la tierra. Desde LAB apostamos por poner la vida en el centro y, por tanto, debemos asumir nuestra obligación de cuidar de las personas y de la Tierra tanto de forma individual como colectiva. Es necesario que, como miembros de esta comunidad, de esta sociedad, todos y cada uno de nosotros y nosotras hagamos nuestra contribución, ya que eso es lo que permitirá aglutinar todos los ámbitos de trabajo. Así pues, es imprescindible tener en cuenta y regular los deberes y responsabilidades de cuidado ya que, de otra manera, se acaban ocupando las mujeres*. Es por ello por lo que este Código Laboral abarcará tanto el empleo (relaciones contractuales) como el trabajo (relaciones laborales), dado que una vida que merezca ser vivida requiere, necesariamente, de un empleo y unos cuidados dignos.
Este Código Laboral se basa en un modelo de desarrollo sostenible que pone la vida en el centro y, por lo tanto, promoverá y garantizará un tipo de empleo que responda a este modelo. De hecho, es obligación nuestra legar a las generaciones futuras un mundo con la menor huella ecológica posible, sin entender la Tierra como objeto de explotación y buscando el equilibrio con la naturaleza.

Ámbito de incidencia:
El Código Laboral Vasco tomará en consideración al conjunto de la clase trabajadora. Además de regular los derechos de los y las empleadas, buscará el reconocimiento de todos los tipos de trabajo, y regulará también aquellos trabajos que queden fuera del ámbito del empleo. Asimismo, regulará el trabajo de todas las personas que viven y quieren trabajar en Euskal Herria, sea cual sea su situación administrativa.

Novedades:
No se diferenciarán regímenes; por lo tanto, el Código Laboral agrupará al conjunto de la clase trabajadora y, de esa manera, fijará un marco legal común para todas las personas empleadas tanto en el sector público como en el privado. Sin embargo, eso no significa que no se considerarán las especificidades de los diversos sectores y ámbitos de empleo.
Asimismo, no se discriminará a los y las trabajadoras por su origen y, por lo tanto, no habrá un régimen separado en función del lugar de nacimiento.

Ámbito territorial:
Euskal Herria se divide actualmente en tres realidades administrativas. El Código Laboral Vasco será de aplicación en todo el territorio nacional.

El Código Laboral cumplirá los siguientes objetivos:
> No discriminación por razón de género, identidad sexual, diversidad sexual y de género, situación económica, origen, etc.
> Fomento del bienestar y de la calidad de vida de la persona.
> Justicia social.
> Empleo de calidad.
> Distribución equitativa del trabajo y la riqueza.

> Fomento de la participación real de los agentes del ámbito laboral.
> Reconocimiento del trabajo no remunerado, a fin de saldar la deuda patriarcal adquirida con las mujeres*.

El Código Laboral garantizará los siguientes **derechos**:

> El derecho al empleo digno, sin discriminación alguna (por origen, ideología, género, identidad, diversidad sexual o de género o diversidad funcional). Toda persona tiene derecho a un empleo estable con una remuneración económica suficiente para desarrollar su proyecto de vida, y a que ese empleo sea compatible con las actividades que sustentan la vida y con la reproducción social.

> Las mujeres* deben gozar de igualdad de derechos y oportunidades para acceder a un empleo no segregado por géneros y para desarrollar su carrera profesional.

> Toda persona con diversidad funcional tiene derecho al empleo, a la formación profesional y a la integración profesional y social, independientemente del origen y la naturaleza de su diversidad funcional.

> Todas las personas empleadas tienen derecho a la igualdad salarial y de condiciones laborales, sea su empleo fijo o temporal.

> Todas las personas empleadas tienen derecho a un salario justo y a igual salario por trabajos de igual valor, sin discriminación por motivo de género.

> Todas las personas empleadas tienen derecho a desarrollar su trabajo y sus relaciones laborales en euskera.

- Derecho a trabajar en euskera.
- Derecho a comunicarse en euskera en el trabajo.
- Derecho a saber euskera.

> Todos las personas empleadas tienen derecho a llevar a cabo sus funciones de manera que se garantice su salud, su seguridad y su dignidad. Para ello, se crearán herramientas públicas de prevención, control e inspección, y las personas empleadas y sus representantes sindicales tendrán un papel protagonista y activo en la elaboración, desarrollo e implementación de planes de prevención.

> Todas las personas tendrán derecho a una formación laboral continua, que responderá a las necesidades de Euskal Herria.

> Los y las trabajadoras tienen derecho a la libertad sindical.

> Los y las trabajadoras tendrán derecho a la huelga para, entre otras cosas, defender sus derechos. Este derecho no puede ser violado a través del establecimiento de servicios mínimos.

> Las personas empleadas y sus representantes sindicales tienen derecho a la negociación colectiva. Para que esta negociación colectiva sea un derecho real, los y las trabajadoras y sus representantes sindicales tendrán derecho a recibir y consultar toda la información necesaria y a decidir sobre asuntos que afecten a las personas empleadas. Además, la negociación colectiva será una herramienta para acabar con la precariedad y para redistribuir la riqueza, y todas las propuestas deberán ser necesariamente acordadas entre los sindicatos representantes de las personas empleadas y la patronal. La estructura de la negociación colectiva se basará necesariamente en la mejora de las condiciones laborales del ámbito superior.

Asimismo, las personas empleadas y los sindicatos que las representan tendrán derecho a promover la negociación colectiva interprofesional.

> Todas las personas empleadas tendrán derecho a elegir a sus representantes sindicales en el Consejo de Trabajo.

> Todas las personas empleadas tendrán derecho a ser cuidadas tanto de manera individual como colectiva.

Asimismo, las personas empleadas y los sindicatos que las representan tendrán derecho a promover la negociación colectiva interprofesional.

> La obligación de tener una actitud cooperativa en el trabajo.

> El resto de las obligaciones derivadas del empleo y de la relación laboral.

Para el ejercicio de estos derechos y obligaciones, el Código Laboral Vasco regula tanto los trabajos que tienen carácter de empleo como los que no lo tienen.

Relaciones laborales

Todas y todos los miembros de la comunidad deben contribuir a la sociedad, tanto de manera colectiva como individual, a fin de construir y mantener una sociedad justa y sostenible. Esa contribución tiene carácter laboral y cuenta con su propio ordenamiento jurídico. Entre las aportaciones a realizar se encuentran las siguientes (la que sigue no es una lista exhaustiva y en cada momento se decidirá qué trabajos se incluyen, en función de la evolución y las necesidades de la sociedad):

> Trabajos de cuidado:

- Cuidado de las personas: todas las personas tenemos derecho a ser cuidadas y, por tanto, también el deber de cuidar.
- Cuidado de la Tierra: es tarea y responsabilidad de todas las personas el cuidar de nuestro planeta, para que se mantenga vivo y continúe siendo habitable.
- Cuidado de la comunidad: trabajo de creación de vertebración y dinamización, destinado a la vertebración de la sociedad y al cuidado entre las y los miembros de la comunidad.

Corresponde a la Administración poner los medios para promover diferentes tareas de cuidado comunitario como el "auzolan", ofrecer formación, y dar respuesta a diferentes contratiempos, como pueden ser los accidentes laborales.
Por otro lado, es importante subrayar que el trabajo comunitario en ningún caso sustituirá al trabajo a realizar por los empleados y empleadas públicos.

> Una sociedad justa: todo el trabajo realizado desde el activismo o la militancia social para construir una sociedad justa.

> Relaciones de empleo.

Todo este trabajo deberá repartirse con base en la corresponsabilidad, sin generar ningún tipo de discriminación entre personas.

El Consejo del Trabajo se encargará de hacer seguimiento de las obligaciones y derechos derivados de las relaciones laborales.

> Relaciones contractuales: EL EMPLEO

CONTRATO DE EMPLEO

La relación entre el empleador o empleadora y las personas empleadas se fijará y regulará mediante la forma jurídica del contrato de empleo.

Este contrato se celebrará de común acuerdo entre las dos partes; es decir, no podrá ser impuesto por ninguna de ellas.

El contrato debe incluir y regular, necesariamente, los siguientes aspectos:

> Duración: todos los contratos tendrán, por lo general, una duración indefinida. Con dos excepciones:

- Contratos de sustitución: que estarán vigentes hasta que la persona sustituida regrese a su puesto trabajo.
- Contrato de finalización: cuando la persona empleada cumpla 58 años, se le hará un contrato a tiempo parcial para los siguientes 2 años, con el objetivo de que transmita a los y las nuevas compañeras lo aprendido a lo largo de los años.

Novedades:
¿Significa esto que no será posible la contratación para periodos concretos de trabajo? No. No se niega que pueda haber obras o servicios de una duración determinada, pero estos también estarán sujetos a un contrato de trabajo indefinido. Cuando se produzca la causa de finalización (que deberá ser una causa real y objetiva, recogida en este código; es decir,

que haya concluido la obra o el servicio en cuestión), el contrato podrá rescindirse mediante el pago de la indemnización correspondiente.
- El contrato de finalización combinará pensión y empleo durante 2 años. Esto permitirá que la persona empleada comparta sus conocimientos con el colectivo, es decir, que transfiera todo su saber y experiencia.

> Jornada laboral: en el ámbito del empleo, la jornada máxima será de 30 horas semanales, 1.345 al año. Este número de horas se podrá mejorar mediante la negociación colectiva: se podrá reducir, pero nunca incrementar..

- Los puestos en los que se pueda aplicar la jornada parcial deberán ser acordados con las y los representantes de los y las trabajadoras y deberán incluirse en la negociación colectiva (convenio sectorial o de centro).
- Voluntad de la persona empleada: la persona empleada deberá manifestar su voluntad expresa y por escrito..
  - La reducción se extenderá por un máximo de 6 meses, y se irá renovando periódicamente y de manera expresa.
- Cuantía: en las jornadas parciales se percibirá un 20% más por hora trabajada.

> Mugikortasuna: enplegua zentro batean baino gehiagotan egiten denetan, batetik besterako ibilbidean emaniko denbora enplegatuaren lanaldiaren parte izango da.

Novedades:
- Se producirá una reducción significativa de la jornada laboral, con la consiguiente creación y reparto del empleo, lo cual permitirá asegurar el derecho al empleo garantizado, elemento fundamental del Código Laboral.
- Siguiendo esa misma lógica, se prohibirán las horas extraordinarias.
- Se regulará la jornada mínima de trabajo, para evitar las situaciones de precariedad que genera el trabajo a tiempo parcial. Para ello, se adoptarán dos medidas fundamentales:
1. Será necesario que el representante de la persona empleada esté de acuerdo y que esta última exprese su voluntad explícitamente.
2. La reducción del salario no será proporcional percibiendo un 20% más de salario.
- En los trabajos que requieren movilidad (suelen ser, normalmente, los más precarizados), el tiempo de desplazamiento estará incluido en la jornada laboral.

> La vida en el centro (descanso y salud): la jornada laboral de 30 horas estará repartida en un máximo de 5 días. Debe haber al menos 2 días consecutivos de descanso, que deben tomarse entre viernes, sábado y domingo.

- El objetivo de esta medida es poner la vida y la salud de las personas empleadas en el centro, para garantizar el descanso, la desconexión y la conciliación de la vida laboral y personal. En los casos en que esto no sea posible (cuando por las características del trabajo sea inevitable tomar medidas contra la salud, la vida y la conciliación: trabajo nocturno, trabajo por turnos o en días festivos, trabajo con sustancias nocivas para la salud), los motivos deberán estar debidamente justificados y deberá recibirse la correspondiente compensación. Así, la negociación colectiva determinará todos estos aspectos: los detalles de la jornada laboral, los motivos para fijar dicha jornada, los puestos de trabajo a los que afectará esta jornada laboral y la compensación a percibir.

Novedades:
La semana laboral se distribuirá necesariamente en 5 días.
- Se crearán nuevas oportunidades para conciliar la vida profesional y personal (individual y colectiva).
- Se garantiza el derecho al descanso y a la desconexión.
- Cualquier medida que impida colocar la vida, la salud y la conciliación en el centro irá acompañada de la correspondiente compensación.

> Calendario

• El calendario propuesto será propio y laico. El calendario anual se publicará en un boletín oficial, tras lo cual cada centro de empleo completará su propio calendario

• El calendario del centro de empleo se acordará con los y las representantes de los y las trabajadoras del propio centro, no podrá imponerlo la empresa. Una vez fijado, el calendario no podrá modificarse unilateralmente: todos los cambios deberán ser consensuados.

• El calendario regulará:

- La distribución horaria de la jornada anual. Se priorizará una distribución regular y, en los casos en que esto no sea posible, deberán recogerse los motivos concretos y las compensaciones correspondientes, cuya cuantía vendrá determinada por la negociación colectiva.
- Las vacaciones:

Al menos 30 días naturales. La negociación colectiva podrá prolongar las vacaciones, nunca reducirlas.

Las vacaciones deberán tomarse obligatoriamente y no se podrá ofrecer compensación económica de ningún tipo a cambio de no tomarlas.

Las fechas de las vacaciones se acordarán entre la empresa y la persona empleada. En caso de que no hubiese acuerdo, el 50 % del periodo vacacional se disfrutará en las fechas elegidas por la persona empleada, y el resto en las fechas fijadas por la empresa.

El 50 % del período vacacional deberá ser en días seguidos, salvo pacto en sentido contrario entre la persona empleada y la empresa.

- Festivos: 15 días laborales al año.

Novedades:

- Calendario propio y laico.
- El calendario se fijará de común acuerdo, no se podrá imponer de manera unilateral. En el actual marco, la empresa tiene la potestad de establecer el calendario. Asimismo, se priorizará una distribución regular del calendario y se colocará en el centro el descanso y la vida de las personas empleadas, no el trabajo.
- Durante las vacaciones se garantizará el derecho a la desconexión y el 50 % del período vacacional será continuado.

> Salario:

El salario tendrá carácter de renta y nos permitirá acceder a bienes y servicios no gratuitos. Aunque lo percibamos como "salario" ligado al empleo que realiza cada persona, también será una compensación a las tareas de cuidado sin carácter de empleo. Por tanto, la renta que percibiremos como salario será la compensación de la realización tanto de los trabajos productivos como de los reproductivos.

• Salario mínimo: 60 % del salario medio de Euskal Herria a jornada completa. En las jornadas parciales se percibirá un 20% más por hora trabajada.

• A través de la negociación colectiva se podrá mejorar el salario, pero nunca reducirlo.

• Salario máximo: lo limitaremos. El salario máximo corresponderá al triple del SMI.

Novedades:

- Se garantizará un salario mínimo digno.
- Renovamos la definición de salario: será el pago que se realiza a cambio del trabajo tanto productivo como reproductivo.

ACCESO AL EMPLEO
CONTRATACIÓN EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO PRIVADO

El proceso de contratación será inclusivo, y se respetarán y garantizarán en todo momento los derechos de todas las personas. Los pormenores del proceso de contratación deberán regularse a través de la negociación colectiva y se garantizará la igualdad de oportunidades.

ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO

Los pilares y las bases para el acceso al empleo público serán la igualdad entre las personas y sus capacidades. Así, el contenido del proceso se regulará a través de la negociación colectiva, aplicando siempre los principios de transparencia, y deberá garantizar un acceso justo e inclusivo.

• Facilitaremos la entrada de colectivos con mayores dificultades en el acceso al empleo, tanto público como privado. Mujeres*, jóvenes, migrantes y personas diversidad funcional.

CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO

Se ofrecerá la opción de trabajar de forma presencial o no presencial. Si es posible, se combinarán las dos modalidades, con la posibilidad de adjudicar el 50 % de la jornada a cada una de ellas.

Presencial: se aplicará en los casos en los que las tareas y la interacción deban realizarse de manera presencial.

• Si es necesario desplazarse del lugar de residencia al lugar de trabajo, el empleador o empleadora correrá con los gastos correspondientes.

No presencial: se aplicará cuando el trabajo no requiera presencia física o interacción directa.

• Cada ámbito de empleo elaborará una lista de los puestos que se puedan cubrir de forma no presencial, y se pactarán en el marco de la negociación colectiva con los y las representantes de las personas empleadas.

- Así, todas las personas empleadas cuyo trabajo se pueda realizar de manera no presencial tendrán derecho a solicitar esta modalidad de trabajo. En cambio, si la empresa decide trabajar de manera no presencial, el empleado deberá acatar dicha decisión.

• Se combinará el trabajo presencial y no presencial, al 50 % de la jornada laboral en cada modalidad. Este porcentaje se repartirá de acuerdo con el calendario previamente consensuado entre la persona empleada y la empresa, y se fijarán los días de trabajo correspondientes a cada modalidad.

- Para garantizar la desconexión digital, los correos electrónicos y llamadas de trabajo solo se harán y recibirán durante el horario laboral.

• El empleador o empleadora pondrá a disposición de la persona empleada todo el material necesario para realizar sus tareas de manera no presencial y, además, correrá con todos los gastos.

• A fin de cubrir los costes indirectos, la empresa abonará el correspondiente plus económico.

• Formación: se impartirá formación sobre el uso de las TIC, sobre programas de seguridad y sobre prevención de riesgos laborales.

Las administraciones públicas locales ofrecerán espacios de uso colectivo para garantizar el trabajo no presencial (principalmente los ayuntamientos, pero también, en su caso, las mancomunidades), y ofrecerán a los usuarios los recursos necesarios para que puedan llevar a cabo su trabajo. Así se evitarán los sentimientos de soledad y aislamiento que puede provocar el trabajo no presencial.

MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Todas las modificaciones deberán ser consensuadas, no pudiendo imponerse de manera unilateral.

Novedades:

En el marco actual, la empresa puede imponer de manera unilateral cambios relativos a cuestiones fundamentales del contrato de trabajo o al ámbito geográfico. Además, se han aprovechado las sucesivas reformas laborales para reforzar esa unilateralidad.

Sin embargo, este Código Laboral garantizará que los términos acordados solo puedan modificarse de común acuerdo y nunca por una sola parte. Así, será imprescindible que la empresa y las personas empleadas acuerden y recojan por escrito cualquier modificación de las condiciones del contrato de trabajo (jornada, salario, categoría profesional, tareas, ámbito geográfico, etc.).

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

La relación contractual se dará por suspendida por las siguientes causas habituales: acuerdo entre las partes; incapacidad temporal; nacimiento, adopción o acogida; riesgo durante el embarazo o lactancia natural; derecho de huelga; violencia machista; excedencia obligatoria (para ocupar un cargo público de representación); excedencia voluntaria; formación; cuidados; y coyuntura socioeconómica.

Una vez finalizada la suspensión, la persona empleada volverá automáticamente a su puesto de trabajo y se le garantizarán las mismas condiciones que tenía anteriormente.

*Suspensión por cuidados:

En el caso de la suspensión por cuidados, se puede optar entre una suspensión total o parcial del contrato de trabajo. La suspensión deberá cumplir las siguientes condiciones:

- Será completamente voluntaria. Es decir, nadie puede ser obligado a solicitar la suspensión del contrato de trabajo porque no se pueda responder a las necesidades de cuidado de ninguna otra manera. El sistema público de cuidados garantizará, a través de los servicios básicos, el derecho de todas las personas a ser cuidadas. Por lo tanto, es la persona empleada quien debe tomar la decisión de solicitar esta suspensión o no, no puede estar obligada por la situación.
- Necesidades de cuidado:
  - Suspensión total: hasta que el menor cumpla 6 años (hasta el inicio de la escolaridad obligatoria; en caso de modificarse esa fecha, también se modificaría el número máximo de años de la suspensión total).
  - Suspensión parcial: hasta que el menor cumpla 12 años.
  - Para el cuidado de personas dependientes, adultos o personas con necesidades especiales: suspensión durante el tiempo que sea necesario.
  - No se requerirán vínculos familiares.
- La suspensión del contrato de trabajo finalizará:
  - Zaintza-beharrizana amaitzen denean.
  - Edonoiz eska daiteke etetea amaitzea, enplegatuak hala eskatzen badu.
  - Etetea amaitzeak ez du enplegu-itzuleran kalterik eragingo.
- Será remunerado:
  - Todas las personas podrán recibir la prestación correspondiente del fondo comunitario solidario para atender necesidades de cuidado (razonables, a través de un mecanismo de seguimiento). La cuantía de la prestación no dependerá de las cotizaciones: se dejará el puesto para dedicarse a otro trabajo, es decir, al cuidado. De esta forma, se valorará económicamente el trabajo de cuidado y todas las personas que soliciten la suspensión obtendrán la misma prestación (mismo trabajo,

mismo salario).

- El importe de la prestación será el equivalente a la media de los salarios de Euskal Herria.
- Dado que en este caso el trabajo de cuidado tiene carácter de empleo, se cotizará.
- Financiación: se recaudará una cuota adicional en las cotizaciones de todas las personas empleadas, que se utilizará para complementar el fondo público de cuidados. Así, este fondo se financiará de tres formas: a través de los y las trabajadoras (la cotización que les corresponda), a través de la patronal (la cotización por cada persona empleada) y a través de la administración (aportación directa al fondo). Todas las personas necesitamos ser cuidadas, por lo que el sistema de cuidados debe ser sostenido por toda la comunidad, también económicamente.

*Suspensión por coyuntura socioeconómica:

Es posible que, debido a ciertos cambios en la realidad socioeconómica, la relación laboral deba ser suspendida temporalmente y por un tiempo determinado. En ese caso, se deben cumplir las siguientes condiciones y procesos:

Condiciones:

- Se debe demostrar la difícil situación socioeconómica, obtener los datos necesarios y redactar el informe técnico correspondiente.
- Será necesaria la autorización del órgano dependiente de la administración pública, es decir, la autoridad laboral.
- Las condiciones de la suspensión (duración, número de personas empleadas, etc.) se acordarán con la representación de los y las trabajadoras.

Proceso:

1. Se redactará un informe, donde se analizará la situación del centro de empleo, y que deberá cumplir los siguientes requisitos:
   - Análisis de los dos últimos años.
   - Justificación de pérdidas en los últimos dos años.
   - Será necesario acreditar que no se han repartido beneficios en los últimos dos años (si ha habido reparto de beneficios, se acreditará que se han devuelto).
   - Informe de viabilidad.
2. Este informe se remitirá al órgano de administración competente y a la representación de los y las trabajadoras.
3. La autoridad laboral convocará una reunión en el plazo de 20 días naturales, donde dará audiencia a la dirección del centro y a la representación de los y las trabajadoras.
4. Se tomará la decisión de iniciar el proceso de negociación dentro de los 5 días naturales siguientes a la reunión.
   - Si la decisión es contraria a la negociación, se dará por finalizado el proceso.
   - En caso de que la decisión sea favorable, la autoridad laboral determinará el plazo máximo de la medida.

5.- Si se han aprobado los motivos de la suspensión y se ha dado paso a la negociación, se iniciará un proceso de al menos 15 días naturales y se negociarán las siguientes condiciones:

- Periodo: como máximo, el recogido por la autoridad laboral; también puede ser más breve.
- Número y relación de trabajadores y trabajadoras afectadas.
- Complementos por desempleo.
- Calendario durante la suspensión (según sea total o parcial).

Si no se llegara a un acuerdo, la empresa podría acudir a los tribunales para evitar el bloqueo y serían responsabilidad de estos últimos decidir sobre los términos de la suspensión.

Una vez finalizado el proceso y adoptado el acuerdo, la medida se aplicará en los términos acordados. De todas formas, los y las trabajadoras podrán impugnar la medida por la vía judicial, tanto individual como colectivamente.

Novedades:

- Tras la suspensión, la vuelta al puesto de trabajo será automática.
- Suspensión por cuidados:
  - Las tareas de cuidado son voluntarias, el o la trabajadora no estará obligado a solicitar la suspensión por una situación de necesidad.
  - No se requerirá ningún vínculo de familia nuclear.
  - Fondo público solidario. El valor del trabajo de cuidados se equiparará con el de cualquier otro trabajo o empleo, ya que los cuidados son esenciales para el sustento de la vida y el progreso de la sociedad. A pesar de ello, no podemos ignorar que el trabajo de cuidados recae aún sobre las mujeres*. Por tanto, tenemos mucho que recorrer todavía en el camino hacia la corresponsabilidad real e igualitaria y la vida sostenible. Para cumplir ese objetivo deberemos reforzar, por consiguiente, también otras medidas complementarias.
- Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE):

  Será imprescindible la autorización del órgano dependiente de la administración pública y se deberán negociar los términos del ERTE con la representación de los y las trabajadoras.

FINALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

> Finalización ordinaria:

Al cumplir 60 años. En ese momento, la experiencia y la sabiduría adquiridas en las funciones desempeñadas se transferirán a los y las compañeras y se dará por finalizado el período de empleo. No obstante, se fijará un plazo para la transferencia de ese conocimiento a los y las compañeras, durante el cual la persona empleada trabajará a tiempo parcial. Por lo tanto:

- Al cumplir 58 años se firmará un nuevo contrato: el contrato de finalización. Tendrá una duración de dos años y la persona empleada trabajará a tiempo parcial.
  - Durante el primer año, el 40 % de la jornada laboral.
  - Durante el segundo año, el 20 % de la jornada laboral.
  - Se podrá acumular una jornada laboral máxima de 15 días.
- Junto a este contrato, se firmará un nuevo contrato ordinario para desempeñar las funciones de la persona con contrato de finalización, que será a tiempo completo.

> Finalización voluntaria:

La relación laboral se puede finalizar también porque así lo decida, voluntariamente, la persona empleada.

> Finalización por crisis empresarial:

En casos de transformación de la realidad socioeconómica (tanto económica como productiva), es posible, como último recurso, finalizar la relación laboral. Si eso ocurre, deben cumplirse las siguientes condiciones, procesos y retribuciones:

- La incapacidad del centro de empleo debe ser consecuencia de una difícil situación socioeconómica. El centro de empleo recogerá y demostrará dicha situación en un informe.
- Sera necesaria la autorización del órgano dependiente de la administración pública, es decir, la autoridad laboral.
- Debe demostrarse que se han tomado otras medidas antes de optar por la finalización del contrato.
- Debe acordarse con las y los representantes de los y las trabajadoras.

Proceso:

1.- Se redactará un informe.
  - Se analizará la situación del centro de empleo:
  - Análisis de los últimos 5 años.
  - Justificación de pérdidas en los últimos 3 años.

- Será necesario acreditar que no ha habido reparto de beneficios en los últimos 5 años (si se han repartido beneficios, se acreditará que se han devuelto).
- Informe de viabilidad.

2. Este informe se remitirá al órgano de administración competente y a la representación de los y las trabajadoras.
3. La autoridad laboral convocará una reunión en el plazo de 20 días naturales, donde dará audiencia a la dirección del centro y a la representación de los y las trabajadoras.
   - La empresa demostrará que ha tomado otras medidas antes de optar por la finalización del contrato.
4. Se tomará la decisión de iniciar el proceso de negociación dentro de los 5 días naturales siguientes a la reunión. Si la decisión es contraria a la negociación, se dará por finalizado el proceso.
   -La autoridad laboral determinará el número máximo de personas empleadas que pueden verse afectadas por las medid
5. Si se ha dado paso a la negociación, se iniciará un proceso de al menos 15 días naturales, y se negociarán las siguientes condiciones:
   Número y relación de trabajadores y trabajadoras afectadas.
   - Condiciones económicas de la finalización del contrato.

Una vez finalizado el proceso y adoptado el acuerdo, la medida se aplicará en los términos acordados. De todas formas, los y las trabajadoras tendrán derecho a impugnar el despido por la vía judicial, tanto de forma individual como colectiva.

A falta de acuerdo, la empresa podrá recurrir a los tribunales, en cuyo caso será el tribunal el que establezca, tras examinar la situación y por orden judicial, las condiciones para la finalización.

Remuneración:
La persona empleada recibirá una remuneración de 30 días por año de servicio.

Impugnación:

- En caso de que se impugne el despido por vía judicial y se considere improcedente, la persona empleada puede optar por:
  Volver al empleo anterior: recibirá la remuneración del intervalo correspondiente.
  - Finalizar la relación laboral: recibirá una remuneración de 90 días por año de servicio, así como los salarios no recibidos hasta el momento de la sentencia.

> Despido por incumplimiento doloso de las obligaciones derivadas de la relación laboral:
Estos incumplimientos deben ser recogidos en detalle por la negociación colectiva.
En estos casos, el proceso sancionador debe seguirse paso a paso (como se especifica a continuación).
La persona empleada podrá ser despedida únicamente cuando así lo recoja el convenio colectivo aplicable.

Impugnación:
- En caso de que se impugne el despido por vía judicial y se considere improcedente, la persona empleada puede optar por:
- Volver al empleo anterior: recibirá la remuneración del intervalo correspondiente.
- Finalizar la relación laboral: recibirá una remuneración de 90 días por año de servicio, así como los salarios no recibidos hasta el momento de la sentencia.

Novedades:
- Según el marco jurídico actual, el despido es libre; retribuido, pero libre. De hecho, una empresa puede despedir a sus trabajadores y trabajadoras sin ningún motivo, le basta con aceptar que los despidos son improcedentes y pagar las indemnizaciones correspondientes.

Este Código Laboral deroga el despido libre. De hecho, si el despido se considera improcedente, la persona empleada podrá elegir entre regresar a su puesto de trabajo o recibir la indemnización.

- Despidos por crisis empresarial:
  - El despido de trabajadores y trabajadoras será controlado y autorizado por el órgano dependiente de la administración (aunque se despida a una sola persona).
  - El despido será ultima ratio, es decir, se deberá demostrar haber tomado otras medidas y trabajado otras vías antes de decidirse por el despido.
  - Las condiciones del despido se acordarán con los y las trabajadoras. En caso de no haber acuerdo y a fin de evitar de alguna manera el derecho de veto, será la empresa quien podrá acudir a los tribunales. Por tanto, se evita la unilateralidad por parte de la empresa y que después sean los y las trabajadoras quienes tengan que impugnar. Se revierte esa lógica.
  - Asimismo, si la persona empleada impugna el despido y se considera improcedente, podrá elegir entre regresar a su puesto de trabajo o recibir la indemnización.
- La finalización ordinaria se ha vinculado a la transmisión de la experiencia y los conocimientos acumulados, dado que es esencial nutrir el conocimiento colectivo.
- No se admitirá la posibilidad de continuar trabajando después de haber alcanzado la edad de finalización del contrato. Es necesario dar el relevo, a fin de poder crear y distribuir el empleo.
- En el caso de despidos disciplinarios, el proceso es de vital importancia. Hoy en día, ese tipo de decisiones se toma de manera unilateral. El Código Laboral, en cambio, contempla y prevé todo un proceso.

Sanciones por incumplimiento doloso de las obligaciones derivadas de la relación laboral:
Estos incumplimientos deben ser recogidos en detalle por la negociación colectiva.

En estos casos, se debe seguir paso a paso el siguiente proceso:

- Informe.
  - Es imprescindible que los hechos sean intencionados y tengan el objetivo de hacer daño. Por consiguiente, no podrán sancionarse los actos imprudentes.
- Se informará a la persona empleada, para poder conocer su versión de los hechos. Tendrá un plazo de 10 días para explicar lo ocurrido.
- El centro de empleo realizará los trámites necesarios para esclarecer los hechos y, para ello, recogerá los testimonios correspondientes.
- El centro de empleo redactará una última versión de los hechos y enviará el escrito a la persona empleada responsable de los hechos y la representación de los y las trabajadoras. Éstas tendrán un plazo de 10 días para manifestarse.
- Una vez recibidas las respuestas, el centro de empleo redactará un informe definitivo, donde recogerá los hechos y las tipificaciones estipuladas en el convenio aplicable. Junto con el informe hará una propuesta de sanción.
- Remitirá la propuesta a la autoridad laboral, que supervisará si respeta la proporcionalidad; es decir, analizará si la sanción propuesta es acorde a los hechos y las consecuencias lesivas. Además, revisará si se ha respetado todo el proceso. Convocará a una reunión al centro de empleo, a la representación de los y las trabajadoras y a la persona empleada responsable del incumplimiento. Existen dos posibles resultados:
  - Que se decida que el proceso no ha sido adecuado o que la medida es excesiva. En ese caso, el proceso se anulará.
  - Que se decida que el proceso ha sido correcto y que la medida es proporcional.
- En caso de obtener el visto bueno de la autoridad laboral, el centro de empleo remitirá a la persona empleada la correspondiente carta de sanción, que incluirá:
  - Los hechos.
  - Los trámites llevados a cabo para esclarecer los hechos.
  - Los pormenores del proceso.

- La tipificación.
- Los detalles de la resolución de la autoridad laboral.
- La sanción definitiva y los detalles para su cumplimiento.

Impugnación:
La sanción puede ser impugnada por la vía judicial, principalmente para debatir los hechos. Si la sentencia es favorable, la persona empleada tendrá derecho a una indemnización.

Novedades:
- El proceso cobrará importancia. Hoy en día, las decisiones se toman de manera unilateral. El Código Laboral, en cambio, contempla todo el proceso en su conjunto.
- Se controlará la proporcionalidad (las sanciones deben cumplir siempre con la proporcionalidad entre incumplimiento y sanción, y esto tendrá un control externo).
- Si la persona empleada impugna la sanción impuesta y la sentencia es favorable, podrá recibir una indemnización.

CAMBIO DE AGENTE EMPLEADOR

- Sea cual sea el cambio de empleador o empleadora (cambios de empresa, fusiones económicas, etc.), todas las personas empleadas continuarán en sus funciones y en las mismas condiciones. Por tanto, el cambio de empleador o empleadora o empleador o empleadoraa no perjudicará a los y las trabajadoras.

Novedades:
Aun cuando cambie el empleador o empleadora, se garantizarán todos los puestos de trabajo, es decir: el nuevo empleador o empleadora subrogará todas las personas empleadas y continuarán trabajando en las mismas condiciones que antes..

CONTRATACIÓN DE SERVICIOS U OBRAS ESPECÍFICOS

Si el centro de empleo quiere subcontratar una obra o servicio, será imprescindible un acuerdo expreso con la representación de los y las trabajadoras. En dicho acuerdo se detallará qué servicios se subcontratarán y por qué, es decir, qué dificultades objetivas tiene la empresa para hacerse cargo de esa obra o servicio.

Una obra o servicio debe cumplir estos requisitos para poder ser subcontratado:

- Debe ser temporal. De hecho, si fuera permanente, sería estructural y debería ser asumido por el empleador o empleadora.
  - Todos los trabajos o servicios de más de 1 año se considerarán permanentes.
- Tendrá que detallar cuál es la obra o el servicio específico, y estará diferenciado de las tareas del empleador o empleadora principal, es decir, tendrá suficiente autonomía.

En todo caso, los y las trabajadoras que trabajen a través de la empresa subcontratada tendrán las mismas condiciones que los y las trabajadoras del empleador o empleadora principal. La negociación colectiva debe prever estas situaciones.

Novedades:
- La subcontratación se acordará con la representación de los y las trabajadoras y será limitada.
- No se aceptarán cesiones ilegales de trabajadores, ni siquiera a través de UTEs, por no ser objeto de este Código Laboral.

REPRESENTACIÓN DE LOS Y LAS TRABAJADORAS

Las personas empleadas tienen derecho a estar representadas para defender sus intereses. Además, los y las afiliadas sindicales podrán crear departamentos sindicales.

La representación de la central de empleo se elegirá mediante un proceso de elección sindical, con independencia del tipo de empleador o empleadora: sector público, sector privado o cooperativa de economía social.

Habrá 2 procesos distintos, según el número de trabajadores y trabajadoras del centro:

- En los centros con menos de 6 empleados, se convocarán elecciones provinciales para elegir a la representación de los y las trabajadoras. Los y las representantes podrán participar en dichos centros para defender los intereses de las personas empleadas.
  - Se elegirá un representante por cada 30 personas empleadas.
- En centros de empleo de más de6 personas empleadas, se abrirá un proceso electoral.

El proceso se puede iniciar de dos maneras:

1. Promovido por los miembros que serán candidatos y candidatas.
2. Por la puesta en marcha de elecciones sindicales por parte de la Administración Pública, en los casos en que no se haya iniciado el proceso un año después de creada la empresa.

Los y las representantes electas actuarán en sus centros de trabajo en defensa de los derechos de los y las trabajadoras y ejercerán funciones de representación de la plantilla en la negociación colectiva de dicho ámbito.

Así, los y las representantes elegidas en dichos procesos tendrán un crédito de 30 horas para tareas sindicales.

Además, la representatividad sindical se medirá a todos los efectos mediante la conjunción de los resultados de ambos procesos electorales (sobre todo para la composición de las mesas de negociación en las que haya que medir la representación).

Asimismo, se considerará que tienen representatividad mayoritaria los sindicatos que hayan conseguido en los dos procesos de Euskal Herria al menos una representación del 15 %. Dichas centrales sindicales disfrutarán de libre acceso a todos los centros de empleo, tengan en ellos representación o no. En el caso de las fuerzas sindicales de un sector concreto, deberán tener una representación del 15 % en el sector correspondiente, y su representatividad se limitará también a dicho sector.

Se recogerá y detallará también el mecanismo para medir la representación de la patronal, y posibilitará la concreción por sectores y territorios. En cualquier caso, el mecanismo para medir la representación deberá respetar el "principio de representatividad democrática", es decir, la elección de los representantes deberá realizarse siempre de una forma democrática y deberá reflejar la representación real en el seno de la patronal.

Es imprescindible que la representación sindical y el seguimiento y la verificación de la patronal obtengan la garantía de la administración pública, y se crearán para ello los recursos y organismos necesarios.

Novedades:

- La administración iniciará de oficio las elecciones, un año después de creada la empresa. Así se garantizará la representación de todas las empresas (siempre que tengan el número de empleados y empleadas suficiente).
- Se concretará el mecanismo de representación de la patronal. Hoy en día, la patronal no tiene por qué justificar su representación, y eso provoca mucha incertidumbre.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Las relaciones laborales tendrán cuatro fuentes principales, en el siguiente orden:

1. El Código Laboral.
2. Los Convenios Colectivos Sectoriales.
3. Los Convenios Colectivos de Empresa y los acuerdos.
4. El contrato de empleo..

> Áreas de negociación colectiva:

La negociación colectiva consta de tres áreas principales. El objetivo será profundizar en las materias que el Código Laboral permite desarrollar y regular las condiciones, de acuerdo con los mínimos establecidos por el Código Laboral.

Por tanto, existen tres áreas de negociación:

1. Los Convenios Colectivos Sectoriales: comprenderán todo el territorio de Euskal Herria y tendrán como objetivo profundizar en la regulación de las relaciones laborales, teniendo en cuenta las características de sus áreas de trabajo o sectores correspondientes. Estos convenios colectivos no podrán violar de ninguna manera el Código Laboral.

2. Convenios sectoriales de ámbito territorial: son convenios sectoriales desarrollados en función de la organización territorial. Si hubiera un convenio nacional, no podrían quebrantarlo, pero sí mejorarlo.

3. Convenios colectivos de empresa: serán convenios colectivos que engloben uno o más centros de empleo. Estos convenios no podrán violar el convenio sectorial y el Código Laboral.

Asimismo, el acuerdo nacional intersectorial para cuestiones suprasectoriales será también un ámbito de negociación colectiva. Su objetivo será establecer los marcos de diversas áreas.

> Cuestiones que son objeto de negociación colectiva y que, por tanto, deben acordarse:

- Dentro de los límites establecidos por el Código Laboral, cuestiones pertenecientes al contrato de trabajo que la negociación colectiva podrá MEJORAR:
  - Jornada laboral:
  - Jornada laboral máxima.
  - Jornada parcial.
- Relación de puestos de trabajo que admiten la jornada parcial.
- La vida en el centro (descanso y salud):
- Determinación de las compensaciones por medidas que obstaculicen colocar la vida, la salud y la conciliación en el centro: detalle de los puestos de trabajo donde se podrán aplicar esas condiciones particulares y su correspondiente remuneración.
  - Trabajo nocturno.
  - Trabajo en días festivos.
  - Organización por turnos.
  - Trabajo con productos nocivos para la salud.
  - Medidas requeridas por las necesidades locales.
- Calendario:
  - Compensación por distribución irregular de la jornada laboral.

- Salarios:
  - Detalle de los puestos de trabajo que mejorarán el Código Laboral.
- Vacaciones
  - Duración (mínimo 30 días) y proceso de concreción (según el Código Laboral).
- Trabajo:
  - Relación o identificación de puestos con trabajo no presencial.

- Contratación inclusiva y acceso al empleo público.

- Clasificación profesional: dependerá de las funciones concretas a desempeñar.
  - Tendrá que ser adecuada y responder a la realidad del lugar.
  - Promoción: la negociación colectiva determinará cómo se llevará a cabo, y cumplirá siempre las siguientes condiciones:
    - Será inclusiva.
    - Además de la titulación, se tendrán en cuenta la antigüedad y la experiencia.

- Subcontratación.
  - Se determinará de qué obra o servicio se trata. En cuanto a la duración y la finalidad, se cumplirá, en cualquier caso, lo establecido en el Código Laboral.
  - Incluirá las condiciones de los y las empleadas subcontratadas..

- Régimen sancionador. Hechos y sanciones.

SALUD LABORAL

Si entendemos la salud como un estado de absoluto bienestar físico, mental y social, el objetivo de la salud laboral no es únicamente llegar a una situación libre de accidentes o enfermedades laborales, sino también permitir que los y las trabajadoras desarrollen una vida saludable. Las personas empleadas tienen derecho a proteger de manera efectiva su salud en el trabajo.

En el desarrollo de la legislación en materia de salud laboral se tendrán en cuenta las características biológicas de la mujer*, así como la distribución actual del trabajo productivo y reproductivo y los efectos de la doble jornada laboral. También deberán considerarse las características específicas de los y las trabajadoras con diversidad funcional, así como las de los demás colectivos de trabajadores y trabajadoras con otras características específicas.

Los centros de trabajo cumplirán con los siguientes requisitos mínimos:

- En los centros de menos de 6 personas empleadas también se elegirá a un o una representante de prevención. En el resto de los centros, el número de representantes de prevención se establecerá de acuerdo con la normativa ordinaria. En todos los casos, los y las representantes de prevención dispondrán de un crédito sindical específico para la realización de las tareas relacionadas con la salud laboral.
- La participación de las comisiones de seguridad y salud y la de los y las representantes de prevención será paritaria.
- Todas las empresas deberán desarrollar un plan de prevención para garantizar la salud laboral. Se tendrán en cuenta las características específicas de cada persona, así como el género y la diversidad funcional. Se fomentará la participación de las personas empleadas en todas las etapas y se acordará con los y las representantes de prevención.
- La empresa deberá presentar la documentación a los y las representantes de prevención al menos 15 días antes de cualquier acción preventiva (excepto en el caso de riesgos inmediatos y riesgos graves).

CONSEJO DE TRABAJO

Las dos virtudes e innovaciones principales de este Código Laboral son la toma en consideración de todos los trabajos y la democratización de las relaciones laborales. Por tanto, es fundamental ampliar la participación de los y las trabajadoras vascas a todas las áreas y ámbitos. Esto significa ampliar la representación de los y las trabajadoras más allá del ámbito del empleo y alcanzar el nivel institucional.

Este Código Laboral regula la creación del Consejo de Trabajo:

El Consejo de Trabajo es una institución pública basada en la representación directa y democrática de toda la clase trabajadora. El Consejo actúa con plena autonomía e independencia de las Administraciones.
Este organismo tendrá dos áreas: la GENERAL y la MUNICIPAL. Cada una de las áreas tendrá las siguientes composición y funciones:

- Consejo General de Trabajo:
  - Composición: proporcional a la representación general (50% por medio de elecciones sindicales y 50% según la representación del Consejo Municipal de Trabajo).

- Consejo Municipal de Trabajo:
  - Composición: por voto directo.

  - Funciones:
    - Labores institucionales relacionadas con las relaciones laborales y de empleo, cada uno en su área (general o local).
    - Asegurar que se garantiza la salud laboral.
    - Asegurar que se respetan los derechos y obligaciones emanadas de las relaciones laborales.

Serán potestad del Consejo de Trabajo:

- La supervisión de la labor del gobierno local y la realización de contribuciones sobre asuntos legislativos o relacionados con propuestas de ordenanzas que afecten a los y las trabajadoras. Además, podrá promover iniciativas dirigidas al Parlamento, al Ayuntamiento o a la mancomunidad.
- Seguimiento de las obligaciones derivadas de las relaciones laborales.
- Promover la investigación y la formación para un desarrollo integral de la salud laboral.
- Se le reconocerá la capacidad suficiente para que pueda garantizar la salud laboral: asesoramiento en talleres, trabajos de inspección, ordenar la paralización inmediata de los trabajos en caso de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los y las trabajadoras etc.

Novedades:

- El Consejo de Trabajo garantizará la posibilidad de que los y las trabajadoras vascas participen de manera colectiva en las organizaciones. Esto se garantizará en todos los niveles, desde los gobiernos municipales hasta el gobierno nacional, y la participación será real.
- Dado que la relación laboral será supervisada por el empleador o empleadora y la representación del centro, será responsabilidad del Consejo de Trabajo supervisar la relación laboral.
- Está en sus cometidos garantizar la salud laboral en su sentido más amplio.

2. LA SEGURIDAD SOCIAL DE EUSKAL HERRIA

La protección de la Seguridad Social no se limitará a las prestaciones. Se protegerán tanto los cuidados como la sanidad, y se les asignarán recursos de la administración pública. La administración pública velará por que se responda a las necesidades sanitarias y de cuidado de todas las personas y desarrollará para ello sistemas públicos integrales de cuidados y salud.

La Seguridad Social Vasca estará basada en los siguientes principios:

- Eficacia.
- Unión.
- Universalidad.
- Igualdad de género, inexistencia de brechas.
- No discriminación.
- Transparencia.
- Participación.
- Suficiencia de las prestaciones y no regresividad.
- Carácter público.

> La Seguridad Social Vasca brindará una protección suficiente a toda la ciudadanía vasca (todas las personas que trabajan y residen en Euskal Herria) frente a las situaciones reguladas en esta normativa, y tendrá como objetivo garantizar un empleo, una vida y unas pensiones dignos.

> El sistema de Seguridad Social será público en su totalidad.

> Financiación. Desarrollaremos un sistema de financiación que garantice una vida y unas pensiones dignas. Así, la principal fuente de financiación serán las cotizaciones de las personas dadas de alta en la Seguridad Social. Cuando la situación lo requiera, sumaremos a ello la financiación a través de fondos presupuestarios.

- Fondo público de cuidados. Crearemos un fondo público solidario de cuidados. Para ello, todas las personas empleadas y centros de trabajo deberán realizar una aportación al fondo, y las personas dedicadas al cuidado recibirán su salario a través de él.

> Si la prestación de protección está vinculada a la cotización (la pensión de jubilación es la única), no se requerirá un período mínimo de cotización.

> Actualización de pensiones y prestaciones. Se actualizarán según el costo de vida. Para ello, crearemos un nuevo índice. El cálculo de este índice se basará en la actualización de los precios de todos los recursos necesarios para tener una vida digna.

> Las situaciones de protección serán las siguientes:

- Cuidados.

Las administraciones públicas garantizarán la respuesta a las necesidades de cuidado de todas las personas y crearán herramientas para ello. En este sentido, desarrollarán un sistema público de cuidados adaptado a las necesidades específicas de todas las personas y, en caso necesario, buscarán diversas fórmulas.

- Empleo garantizado:

El empleo es el principal medio para una distribución justa de la riqueza y un recurso esencial para poder establecer derechos y desarrollar una vida digna. Asimismo, todas las personas deben contribuir a la sociedad. Por tanto, todas las prestaciones propuestas en esta ley estarán directamente vinculadas al empleo garantizado, pues entendemos que el empleo garantizado es un derecho y una obligación de todas las personas.

Será obligación de los servicios de empleo ofrecer a todas las personas mayores de edad demandantes de empleo, en un plazo máximo de 6 meses desde el momento del alta, un puesto de trabajo donde se les remunere con al menos el salario mínimo interprofesional (SMI). Para ello, el servicio de empleo tendrá en cuenta la formación, el lugar de residencia, los intereses, la vocación, las habilidades, las posibles diversidades funcionales… de cada persona, y también las necesidades de la sociedad que se satisfacen mediante el empleo. Así, ofrecerá a cada persona un empleo adecuado a sus características, donde pueda desarrollarse profesionalmente. La persona empleada, si así lo decide en el momento en que se le ofrezca el trabajo, puede continuar como solicitante de empleo mientras esté empleada, hasta recibir la oferta de trabajo deseada.

Prestación económica: durante el tiempo de acceso al empleo garantizado, toda persona percibirá una prestación cotizada para garantizar una vida digna, equivalente al SMI.

Novedades: entendiendo el empleo como una aportación a la sociedad, entendemos que toda persona puede tener un empleo acorde a su situación y características. Por lo tanto, no planteamos ninguna incapacidad permanente. Creemos que toda persona con diversidad funcional puede aportar a la sociedad y tendría derecho a un empleo garantizado.

- Prestación para estudios: los estudios que se realicen entre los 16 y los 25 años estarán protegidos. Esta protección se llevará a cabo de la siguiente manera:

• Se garantizará un sistema educativo vasco, público y gratuito, que no supondrá ningún gasto a los y las estudiantes.
• Los y las estudiantes que necesiten cambiar su lugar de residencia debido a los estudios recibirán ayudas para el alojamiento.
• También recibirán ayudas para el transporte, en caso necesario.
• Recibirán como prestación el 33 % del SMI y cotizará a la Seguridad Social.

- Incapacidades transitorias.

Situación de protección: las incapacidades transitorias serán el resultado de todas las enfermedades comunes o profesionales y todos los accidentes (sean laborales o no). Durarán el tiempo que la persona empleada necesite para recuperarse.

Prestación económica: recibirán el 100 % de su salario real por enfermedades y accidentes comunes.
En caso de enfermedad y accidente laboral, la mitad de la prestación será abonada por la Administración y la otra mitad por la empresa. En el caso de que la empresa demuestre que las medidas preventivas se han adoptado correctamente, el pago de la totalidad de la prestación quedará en manos de la Seguridad Social.

- Lesiones permanentes no invalidantes.

Situación de protección: las lesiones permanentes, mutilaciones y deformidades resultantes de accidentes y enfermedades ocasionadas por el empleo serán indemnizadas si reducen o modifican la integridad física de la persona empleada.

Prestación económica: recibirán una única compensación. Se sumará un 20 % a la cuantía correspondiente a la compensación, y el pago correrá a cargo del centro de empleo. Si este último acredita haber tomado las medidas de prevención adecuadas, no tendrá que abonar ese 20 % adicional, y la persona empleada recibirá el 100 % de la compensación.

- Fallecimiento a causa del trabajo.

Situación de protección: en caso de fallecimiento por accidente o enfermedad laboral, la persona o entidad previamente seleccionada por el trabajador o la trabajadora fallecida recibirá una única indemnización, siempre y cuando el centro de empleo no haya cumplido debidamente las medidas de prevención.

Prestación económica: la persona o entidad previamente seleccionada por el trabajador o la trabajadora fallecida recibirá una única compensación. Por el contrario, no recibirá compensación en caso de que el centro de empleo acredite haber cumplido debidamente las medidas de prevención.

Novedades:

En los casos de incapacidad transitoria, lesión permanente no invalidante y fallecimiento, se considerará probado el incumplimiento de las medidas preventivas, de cara al cobro de las prestaciones correspondientes a la persona empleada. Si no es así, el centro de empleo tendrá que demostrar lo contrario (al contrario de lo que ocurre hoy en día).

- Riesgo durante el embarazo.

Situación de protección: a efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considerará protegida la suspensión del contrato de trabajo, si la trabajadora tiene que cambiar su puesto de trabajo para poder compatibilizarlo con su situación y este cambio de puesto es técnica u objetivamente imposible.

Prestación económica: el 100 % del salario rea.

- Riesgo durante la lactancia.

Situación de protección: a efectos de la prestación económica por riesgo durante la lactancia, se considerará protegida la suspensión del contrato de trabajo, si la trabajadora tiene que cambiar su puesto de trabajo para poder compatibilizarlo con su situación y este cambio de puesto es técnica u objetivamente imposible.

Prestación económica: el 100 % del salario real..

- Embarazo.

Situación de protección: el embarazo se considerará situación protegida, con el fin de que la trabajadora pueda tomar el descanso requerido por el embarazo y cuidar tanto de ella como del feto; esto será así en cuanto la persona embarazada lo determine, según sus necesidades.

Prestación económica: el 100 % del salario real..

Novedad:

Hoy en día, las mujeres* embarazadas suelen solicitar la incapacidad transitoria antes de dar a luz, con el fin de descansar durante las últimas semanas del embarazo y de cuidar de ellas mismas y del feto. Por tanto, se considera que la mujer* embarazada está enferma. Nosotros reivindicamos que las mujeres* embarazadas no están enfermas y, por eso, proponemos crear una prestación económica específica para ellas.

- Parto

Situación de protección: la persona que dio a luz tendrá un permiso remunerado de 6 semanas desde el momento del parto. En el caso de partos complicados y cesáreas, el permiso puede ampliarse hasta las 12 semanas.

Prestación económica: el 100 % del salario real.

- Prestación por nacimiento, acogida y adopción

Situación de protección: todas las personas que hayan sido madres y/o padres por nacimiento, adopción o acogida tendrán un permiso de veinte semanas para cuidar de sus hijos e hijas desde el momento del hecho causante. Salvo en el caso de

personas que dan a luz, se tomará como referencia el momento del nacimiento, la adopción o la acogida. En el caso de las mujeres* que dan a luz, el permiso comenzará una vez finalizada la prestación por parto. Deberán acogerse al permiso ambos progenitores, y este será personal e intransferible. En el caso de familias monoparentales, el permiso se ampliará hasta las 40 semanas.
Prestación económica: el 100 % del salario real.

Novedades:
Teniendo en cuenta que las mujeres*, después de dar a luz, necesitan tiempo para recuperarse, proponemos una prestación específica para ellas. La prestación por nacimiento, acogida o adopción será una prestación específica para los cuidados posteriores al nacimiento, la adopción o la acogida.

- Lactancia.

Situación de protección: lactancia natural. Cuando los progenitores así lo decidan, se otorgarán permisos especiales para asegurar la lactancia natural hasta que el o la menor cumpla 2 años.
Prestación económica: el 100 % del salario real.

- Prestaciones por cuidados

Situación de protección: será una prestación voluntaria, ya que todas las personas necesitamos ser cuidadas. Tendrán derecho a esta prestación los y las trabajadoras que hayan solicitado una suspensión del contrato o una reducción de jornada por cuidados. En este último caso, entenderemos que quienes han reducido su jornada laboral por cuidados son personas pluriempleadas, porque tienen dos trabajos: por un lado, el de su puesto de trabajo; y por otro lado, el de cuidados. Recibirán un salario acorde a su jornada laboral. No se requerirán vínculos familiares entre las personas que cuidan y las personas que son cuidadas, y los objetivos de la prestación serán los siguientes::

· Cuidado de menores:
Suspensión del 100 % del contrato por cuidado de un menor hasta que este cumpla 6 años.
Reducción de la jornada laboral hasta que el menor cumpla 12 años.

· Cuidado de personas en situaciones especiales (para el cuidado de adultos y personas con necesidades especiales).

Prestación económica: esta prestación se financiará únicamente a través del fondo de cuidados, y todas las personas que realicen trabajos de cuidado recibirán el mismo salario. Este salario dependerá del salario medio de Euskal Herria.

- Prestaciones complementarias para personas con familiares menores de 16 años a su cargo.

Situación de protección: recibirán la prestación las unidades de convivencia con menores a su cargo.
Prestación económica: se recibirá una prestación al menos igual al SMI por cada 2 miembros de la unidad de convivencia.

Explicación:
Es una prestación dirigida a unidades de convivencia monoparentales o con 3 hijos o más y a las personas que han formado una nueva unidad de convivencia con hijos e hijas provenientes de otras unidades de convivencia.

- Pensión de jubilación.

Situación de protección: será indispensable cumplir los siguientes requisitos para recibir una pensión de jubilación:

• La jubilación ordinaria será gradual: al cumplir 58 años, a las personas empleadas se les hará un contrato por turnos, y se jubilarán por completo a los 60 años. El objetivo de este intervalo de dos años será la transferencia a las nuevas personas empleadas del conocimiento necesario para el puesto. Durante el primer año, las personas empleadas tendrán una

jubilación del 60 %, y durante el segundo año del 80 %.

• La pensión se calculará según las cotizaciones y, para ello, se considerarán, dentro de toda la vida laboral, los 5 años más beneficiosos para el trabajador.

• Pensiones mínimas y máximas. La pensión mínima será igual al SMI. La pensión máxima será igual al salario máximo, o lo que es lo mismo, el triple de la pensión mínima.

sindikalismoa

Bir

pentsatzen

TRAZANDO LA TRANSICIÓN

HACIA UN NUEVO MODELO QUE GARANTICE UN EMPLEO, UNAS PENSIONES Y UNA VIDA DIGNOS

(Septiembre 2021)

LAB

1. INSTRUMENTOS PARA LA TRANSICIÓN

El sistema capitalista (heteropatriarcal, racista, etnocida, ecocida y lingüicida) actualmente vigente pretende encadenar a las mujeres* a trabajos de cuidado no reconocidos y condenar a los y las trabajadoras a la precariedad y a la pobreza, mientras continúa destruyendo el planeta.

Este no es el modelo que como trabajadores y trabajadoras necesitamos. Llevamos tiempo insistiendo en que la alternativa pasa por construir un nuevo modelo económico y social que ponga a las personas y a la naturaleza en el centro de la vida.

Nuestro reto consiste en plantear propuestas que permitan dar forma a esa alternativa y contar con una hoja de ruta clara para ir avanzando hacia dichas propuestas. Eso es, precisamente, lo que queremos conseguir a través de las propuestas de ley del Código Laboral de Euskal Herria y de la ley de Seguridad Social propia. Se trata de dos leyes que incorporan medidas para garantizar un empleo, una vida y unas pensiones dignos para el conjunto de Euskal Herria.

La transición del antiguo modelo al nuevo, que hemos denominado transición ecosocialista y feminista, es un camino que deberemos recorrer paso a paso. Para ello contamos con tres instrumentos o herramientas fundamentales para construir un nuevo escenario que permita garantizar un empleo, unas pensiones y una vida dignos:

NUEVOS ESTATUS POLÍTICOS QUE GARANTICEN EL MARCO VASCO DE RELACIONES LABORALES Y PROTECCIÓN SOCIAL

La regulación del trabajo y el empleo, la construcción del sistema de relaciones laborales y de protección social y los derechos regulados por dicho sistema son cuestiones fundamentales para garantizar una vida digna a la ciudadanía. El marco jurídico-político actualmente en vigor en los tres ámbitos territoriales de Euskal Herria niega a los y las trabajadoras el derecho a decidir sobre estas cuestiones tan importantes. Así pues, es fundamental contar con la capacidad de decisión suficiente para abordar los problemas cotidianos de la gente y erradicar el desempleo, la precariedad y la pobreza de nuestro país.

Pero tanto el Estatuto de Autonomía de la CAPV como el Amejoramiento navarro carecen de esta potestad, tal y como LAB ha venido denunciando desde su aprobación. Son estatutos que, después de muchos años, siguen aún sin desarrollarse plenamente, con competencias pendientes de transferir, entre ellas las relacionadas con la Seguridad Social.

La capacidad legislativa en materia laboral corresponde a los estados, igual que las llamadas políticas pasivas (las que regulan, principalmente, las prestaciones por desempleo). Tampoco disponemos de capacidad legislativa plena para regular el sistema de protección social, dado que las pensiones las regulan los estados.

Para poder desarrollar una política integral de empleo es imprescindible, además de tener capacidad legislativa y plenas competencias en materia laboral, poder decidir también sobre las llamadas políticas pasivas. En los últimos años, el único avance en materia de empleo ha sido la transferencia de las políticas activas de empleo (mediación del mercado laboral), transferencia absolutamente insuficiente para poder tomar decisiones relativas al empleo; estas transferencias se formalizaron en 1999 en Navarra y en 2010 en la CAPV.

A estas limitaciones iniciales hay que sumar la involución que la reforma laboral, los ataques contra la negociación colectiva y las reformas de las pensiones han supuesto tanto en las relaciones laborales como en la protección social, ya que han sido decisiones que no han hecho sino acentuar nuestra falta de soberanía y aumentar nuestra dependencia.

En el caso de Ipar Euskal Herria, el modelo es mucho más centralista y las principales decisiones que afectan a las y los trabajadores dependen del Estado. A partir de 2004 surgieron posibilidades de negociación de convenios colectivos territoriales a través de los denominados "CPL". Posteriormente, la nueva vertebración territorial supuso un gran avance en el reconocimiento de un espacio propio, pero las competencias en materia laboral y de pensiones son limitadas.

Esta necesaria transición de un viejo modelo basado en el sistema capitalista a un nuevo modelo que ponga la vida en el centro ha de estar inevitablemente ligada al camino que este país debe recorrer de la autonomía a la independencia.

Para construir el Marco Vasco de Relaciones Laborales y Protección Social (MVRLPS) y el Marco Socioeconómico Vasco es necesario superar el modelo estatal de las autonomías, pero no a través de la renovación o actualización de unos estatutos que incorporen nuevas competencias, sino mediante la superación de esos mismos estatutos. Necesitamos dotarnos de nuevos marcos jurídico-políticos que garanticen la plena capacidad de decisión de la población, es decir, unos nuevos estatus políticos con competencias y capacidad legislativa plenas en materia de empleo y protección social.

El MVRLPS se desplegará en el conjunto del territorio, partiendo de la realidad actual y de manera escalonada. Así pues, sin dejar de lado nuestro objetivo final de constituir un territorio único, como punto de partida será necesario alcanzar un nuevo estatus jurídico-político en cada uno de los tres territorios. En ese proceso gradual, proponemos sendos Códigos Laborales y Leyes de Seguridad Social para la CAPV, Navarra e Ipar Euskal Herria.

Estos procesos de renovación del marco jurídico-político deben garantizar mecanismos de participación del movimiento sindical y social, con la única limitación del respeto de la voluntad de la ciudadanía.

LAS PERSONAS EN EL CENTRO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

Dado el limitado nivel de autogobierno con el que contamos en lo que se refiere a la capacidad de regulación de las condiciones de vida y de trabajo de la ciudadanía, resulta de especial importancia poner al servicio de la población las competencias que ya están en manos de las instituciones de Hego Euskal Herria.

El concierto económico y el convenio se han convertido en el buque insignia del autogobierno. Tanto el concierto como el convenio ofrecen amplias competencias en política tributaria, aunque no gocemos de plena soberanía en cuanto al sistema tributario: tanto la regulación de los impuestos indirectos (aproximadamente la mitad de la recaudación) como las contribuciones a la Seguridad Social son competencia del Estado.

Con una política fiscal más progresiva se incrementaría la recaudación, y se podría destinar ese dinero al fortalecimiento de los servicios públicos, a la construcción de un sistema público de cuidados, a la protección del empleo y a un sistema de prestaciones que satisfaga las necesidades sociales básicas.

Además de recaudar más dinero, es necesario hacer un uso adecuado de los fondos disponibles: se deben revisar las prioridades y dedicar menos fondos a las grandes infraestructuras y más a las necesidades sociales.

Si analizamos las políticas públicas de los últimos años, resulta evidente que los partidos sistémicos que han ocupado responsabilidades de gobierno (PNV-Geroa Bai, PSE-PSN, PP-UPN, PS, Modem, LREM, LR) no han aprovechado las oportunidades que tanto el concierto como el convenio ofrecen para impulsar políticas al servicio de la ciudadanía. Los intereses de la élite

económica han marcado el rumbo de las políticas públicas y se han llevado a cabo políticas neoliberales en beneficio de las empresas y de las rentas de capital.

A causa de la incapacidad para superar la crisis sanitaria provocada por la pandemia, las consecuencias de la crisis económica y social se están agravando de manera extraordinaria. Las políticas públicas necesarias para hacer frente a esta situación requieren un cambio de rumbo de 180 grados, para lo cual es fundamental una nueva política fiscal y presupuestaria.

Los partidos sistémicos son contrarios a cualquier decisión que obligue a la patronal a cumplir con su responsabilidad social, y se oponen a una reforma tributaria que resulta más necesaria que nunca. En las instituciones no existe a día de hoy una correlación de fuerzas favorable a los y las trabajadoras, por lo que es necesario redoblar las luchas sindicales y sociales a fin de lograr un cambio en las políticas públicas y de situar las prioridades de las y los trabajadores en la agenda política.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva es una herramienta de gran importancia para hacer frente a las imposiciones procedentes de los estados. Es, asimismo, un pilar fundamental del Marco Vasco de Relaciones Laborales y Protección Social y, junto con la política fiscal y presupuestaria, es también un instrumento importante para la redistribución de la riqueza.

Respecto a Hego Euskal Herria, las reformas laborales realizadas durante 2010 y 2012 en el Estado Español tuvieron como objetivo la centralización y el desgaste de la negociación colectiva. Las reglas del juego de la negociación colectiva han cambiado. Existe un marcado desequilibrio en beneficio de la patronal y una clara apuesta por el unilateralismo, lo que ha provocado una situación de bloqueo en la negociación colectiva. Asimismo, estas reformas han promovido la estatalización de la negociación colectiva, a través de la activación de dos mecanismos: por un lado, en los convenios colectivos estatales se han prohibido expresamente los marcos de negociación de rango inferior; y, por otro lado, se han apropiado de una serie de materias y han prohibido la negociación de estas en los ámbitos de negociación inferiores. En consecuencia, los convenios territoriales se han vaciado de contenido.

Las reformas de 2016 y 2017 en el Estado Francés también han supuesto un debilitamiento de la negociación colectiva en Ipar Euskal Herria, permitiendo el empeoramiento de las condiciones implantadas por la ley laboral sobre múltiples cuestiones en las empresas.

Desde el principio, el compromiso de LAB ha sido claro, y nos reafirmamos en la necesidad de crear nuevos ámbitos de negociación y defender todos los existentes y de utilizar la huelga y la movilización como herramientas que nos permitan acabar con el bloqueo de la patronal. En los últimos años han surgido diversas luchas en defensa de los convenios, que han permitido la renovación de algunos acuerdos. Los datos demuestran claramente que los convenios se han ido renovando según iban surgiendo dichas luchas.

Los y las trabajadoras tenemos derecho a la negociación colectiva y debemos aprovechar esta oportunidad para continuar construyendo el ámbito vasco de relaciones laborales. Así pues, antepondremos la aplicación de los convenios firmados en el ámbito vasco a cualquier otro convenio o acuerdo sectorial de los Estados francés y español, promoviendo activamente todos los recursos y herramientas necesarios. Impulsaremos para ello dos herramientas fundamentales:

- Los acuerdos interprofesionales/intersectoriales. Nos permiten regular la estructura de la negociación colectiva y garantizar, de esa manera, el marco vasco de relaciones laborales. En esta estructuración, daremos prioridad a los convenios

propios por encima de cualquier otro tipo de acuerdo de rango estatal. Esto nos permitirá reforzar el ámbito propio. Un ejemplo sería el acuerdo interprofesional sobre la estructura de la negociación colectiva en el ámbito de la CAPV (BOPV 03/03/2017).

• Convenios sectoriales de ámbito provincial. El impulso de convenios colectivos en cada uno de los territorios de la división administrativa de Euskal Herria (CAPV, CFN, Ipar Euskal Herria) será fundamental para facilitar el avance hacia el ámbito vasco de relaciones laborales.

El objetivo de estas herramientas es posibilitar el fortalecimiento de la estructura de la negociación colectiva y la construcción del ámbito vasco, haciendo frente a la estatalización y dando paso al ámbito propio. Los convenios laborales tienen también como objetivo la mejora de las condiciones laborales objetivas de las y los trabajadores. Como resultado, el sindicato LAB promoverá los convenios sectoriales y de empresa, de acuerdo con la siguiente lógica:

• Convenios sectoriales de ámbito provincial. Regularán las condiciones laborales relacionadas con el sector correspondiente.

• Convenios/acuerdos de empresa. Se mantendrá el vínculo con el convenio sectorial, a fin de mejorar las condiciones laborales.

En el sector público, además de mantener nuestra oposición a la centralización, exigiremos al Gobierno Vasco y al Gobierno de Navarra acuerdos que respeten los ámbitos de negociación propios.

En Ipar Euskal Herria (IEH), como se ha mencionado anteriormente, si la mayoría sindical y la patronal tuviesen voluntad real para ello sería factible un ámbito propio de negociación colectiva. En el ámbito público, en cambio, es factible en función de la voluntad de los responsables políticos de los pueblos y de la Comunidad de Aglomeración del País Vasco (Euskal Hirigune Elkargoa).

Para finalizar este apartado, cabe decir que somos críticos con el modelo de participación institucional existente en Hego Euskal Herria: en la medida en que no son consultivos y vinculantes no defienden los intereses de la clase trabajadora y no permiten una participación real. No solo eso, sino que se han convertido en agotados instrumentos del agotado marco autonómico que se limitan a cumplir las reformas y medidas que se imponen desde los estados.

Esta misma filosofía se impone también en los espacios de diálogo social y por eso no participamos. Han creado mesas de diálogo que no ofrecen la posibilidad de avanzar en la mejora de las condiciones laborales y de vida de la clase trabajadora y que solo buscan defender los intereses de la patronal y un blanqueo de caras de los gobiernos. En el caso de la CAPV se basa en un funcionamiento antidemocrático para dar la espalda a la mayoría sindical y la utilizan para dar aliento a la minoría sindical.

2. PROPUESTAS PARA LA TRANSICIÓN

Esta propuesta no incluye todas las líneas que el sindicato LAB impulsará en el marco de su acción socio-sindical, ya que el objetivo de este documento es recoger únicamente las principales iniciativas para la consecución de un empleo, unas pensiones y una vida dignos.

EMPLEO DIGNO

Seguiremos luchando para que se deroguen las reformas laborales de 2010 y 2012. Mientras no se deroguen estas dos reformas, y en línea con las propuestas presentadas tras la huelga general del 30 de enero de 2020, impulsaremos una serie de acuerdos (uno por cada territorio) sobre materias concretas, con el objetivo de estructurar la negociación colectiva y de garantizar los siguientes contenidos básicos:

1. Acuerdo sobre materias concretas (en virtud del artículo 83.3 del vigente Estatuto de los Trabajadores) que garantice el **salario mínimo**.

¿Por qué se ha fijado en 1.200 euros hasta ahora? Porque suponía el 60 % del salario medio de Euskal Herria, según el cálculo realizado en su momento siguiendo los criterios establecidos por la Carta Social Europea. Habiendo transcurrido algunos años desde que se fijara dicha referencia, ha llegado el momento de actualizarla. En 2021, siguiendo el mismo criterio, el salario mínimo debería ser de 1.400 euros brutos en caso de recibirlo en 14 pagas y de 1.633,33 euros brutos en el caso de 12 pagas.

Son muchos los y las trabajadoras con un salario inferior a 1.400 euros al mes, sobre todo en los sectores más precarizados y feminizados. Así pues, este acuerdo no permitirá la precariedad salarial y, con independencia del convenio aplicable (propio o estatal), una vez aprobado, las empresas deberá garantizar un salario mínimo de 1.400 euros.

2. Acuerdo sobre materias concretas (en virtud del artículo 83.3 del vigente Estatuto de los Trabajadores) que garantice una **jornada máxima de 35 horas semanales y una jornada mínima de 20 horas semanales.**

La reducción de la jornada laboral es un recurso o herramienta fundamental tanto para colocar la vida en el centro y permitir una vida digna, como para repartir el empleo. De hecho, la reducción de la jornada laboral de las actuales 40 horas a 35 horas semanales permitirá mejorar la conciliación de la vida personal y profesional, al hacer más compatibles el trabajo y las tareas de cuidados.
Además, la reducción de jornada es una herramienta eficaz para la creación de empleo, más aún en un momento en que la digitalización y la robotización han aumentado el riesgo de destrucción de empleo. El reparto de las horas de trabajo entre más personas permitirá, igualmente, una mayor distribución de la riqueza.
Otra de las cuestiones importantes del acuerdo sobre materias concretas es la jornada laboral de un mínimo de 20 horas semanales. Hoy en día existen muchísimos empleos con jornadas muy reducidas que no garantizan la sostenibilidad de la vida de las y los trabajadores, mayoritariamente mujeres*, por lo que el presente convenio permitirá dignificar la jornada mínima y que el salario sea suficiente para sostener la vida.

No debemos olvidar, en todo caso, que la propuesta original de LAB apuesta por una jornada laboral de 30 horas semanales, y que consideramos la semana de 35 horas como un primer paso en ese camino..

3. Acuerdo sobre materias concretas (en virtud del artículo 83.3 del vigente Estatuto de los Trabajadores) que recoja las medidas específicas destinadas a combatir la brecha salarial que las mujeres* sufren en el ámbito laboral.

La opresión de la mujer* es estructural y, por lo tanto, también se da en el ámbito laboral. Es evidente que se trata de una cuestión estructural que sostiene el actual sistema económico. Por esta razón, es difícil erradicar estas situaciones de discriminación sin transformar la propia estructura. De todas maneras, el acuerdo permitiría avanzar en esta línea, trazando una dirección clara, a través de medidas concretas. Así pues, los planes de igualdad son el recurso más eficaz con el que actualmente contamos en los centros de trabajo, y la aprobación de este acuerdo de materias concretas permitirá colocarlos en el centro y darles la prioridad que merecen. De particular importancia será la propia elaboración del plan, es decir, el proceso de redacción y el diagnóstico inicial, ya que es imprescindible saber bien de dónde partimos para poder marcar bien el rumbo a seguir y adoptar medidas eficaces.

4. Acuerdo sobre materias concretas (en virtud del artículo 83.3 del vigente Estatuto de los Trabajadores) que reconozca el **derecho de subrogación**.

Dentro del actual marco legal es habitual la subcontratación de servicios (de conformidad con el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores), con la consiguiente inestabilidad del empleo y la precarización de las condiciones de trabajo. En consecuencia, la aprobación de este acuerdo, que prevé la subrogación obligatoria, garantizaría el empleo y las condiciones laborales de todos los y las trabajadoras subcontratadas, ya que, aunque se produjera un cambio de empresa, los y las empleadas continuarían trabajando en el mismo servicio, con las mismas condiciones que anteriormente tenían.

5. Acuerdo sobre materias concretas (en virtud del artículo 83.3 del vigente Estatuto de los Trabajadores) que **garantice el empleo.**

El año 2020 se ha visto marcado por una pandemia mundial y por una profunda crisis económica. Aunque se quieran presentar como un problema puntual y coyuntural, tanto la pandemia como la consiguiente crisis no han hecho sino exacerbar las brechas ya existentes. Así pues, ha resultado más evidente que nunca la necesidad de un acuerdo sobre materias concretas que blinde la garantía del empleo. Para ello, es fundamental que las empresas que hayan recibido dinero público (ya sea de manera directa, en forma de ayuda, ya sea de manera indirecta, a través de bonificaciones o exenciones fiscales) mantengan el empleo creado y den continuidad a su actividad.
Otro elemento fundamental de este acuerdo es la aplicación del marco legal previo a las reformas laborales de 2010 y 2012. Y es que en los expedientes de rescisión o suspensión de empleo —Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) o Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE)— volverá a ser obligatoria la autorización de la autoridad laboral dependiente de la administración pública, lo que permitirá en cierta medida limitar la destrucción de empleo. Serán igualmente de aplicación todos los motivos económicos, técnicos, productivos y organizativos anteriores a la reforma laboral (que eran más limitados), así como los importes de las indemnizaciones (superiores a los actuales) y demás condiciones.

6. Acuerdo sobre materias concretas (en virtud del artículo 83.3 del vigente Estatuto de los Trabajadores) centrado en la **euskaldunización del ámbito laboral.**

Uno de los entornos donde los derechos lingüísticos de los y las euskaldunes se topan con mayor número de obstáculos y dificultades es el ámbito del empleo. Por ello, es fundamental introducir cambios estructurales destinados a revertir esta situación. Para ello, es necesario eliminar todos los obstáculos que nos impiden a las y los euskaldunes trabajar en euskera en nuestros centros de trabajo y sectores laborales. Este convenio interprofesional pretende insistir en la necesidad de desarrollar planes de euskera en los centros de trabajo, para avanzar en la adopción de medidas que garanticen los derechos lingüísticos

de los y las euskaldunes.
Además de reconocer que las y los trabajadores son sujetos con derechos lingüísticos en el ámbito socioeconómico y que, como tales, tienen derecho a mantener todas sus relaciones en euskera, este acuerdo incorpora la obligación de poner en marcha planes de euskera en todos los centros de trabajo de más de cincuenta empleados, y establece plazos concretos para ello. Se garantiza, asimismo, que en las empresas de menos de 50 trabajadores y trabajadoras, tanto la comunicación oral y escrita como la rotulación se lleven a cabo también en euskera.

• Empleo público estable y de calidad: la desaparición de las tasas de reposición es fundamental para la formación de un sector público fuerte, ya que el empleo temporal debilita el sector público y abre las puertas a la privatización. Necesitamos contar con herramientas legales propias para acabar con el abuso de la contratación temporal que sufrimos hoy en día, y también son necesarias para que los procesos de consolidación reconozcan los derechos de las personas. Debemos exigir normas que permitan a los parlamentos vasco y navarro realizar convocatorias públicas ilimitadas.

Por otro lado, para dignificar las condiciones de trabajo del sector público, es imprescindible revertir la privatización de los servicios básicos y que estos vuelvan a ser públicos. En este sentido, LAB tiene una doble propuesta: por un lado, la publificación de los servicios estructurales; por el otro, la mejora de las condiciones laborales de los servicios complementarios mediante la introducción de cláusulas sociales.

• En cuanto a la salud laboral y atendiendo a la gravedad de la situación actual, LAB promoverá y exigirá políticas reales que pongan la salud y la vida de los trabajadores en el centro. Reivindicaremos, entre otras cosas, dotar a Osalan y al ISPLN de recursos y contenidos, incrementar la publificación de mutualidades y el control público de los servicios de prevención, reforzar los procesos de inspección en las empresas que registren accidentes graves y fatales, y establecer las medidas necesarias para la retirada del amianto.

RECOMPOSICIÓN DE LA CLASE TRABAJADORA

En el ámbito de influencia, hemos acordado que se tomará en consideración al conjunto de la clase trabajadora. Así pues, estas son las propuestas que planteamos de cara a los diferentes colectivos específicos:

• **Extinción del régimen especial para empleadas del hogar.** A las empleadas del hogar ni siquiera se les respetan los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores. Además, el hecho de que el trabajo nocturno no esté regulado permite la existencia de la figura de la empleada del hogar interna, lo cual da pie a situaciones de explotación extrema. Los escasos derechos legalmente reconocidos a este colectivo se ven sistemáticamente violados, pero la actuación de la inspección de trabajo es prácticamente inexistente. Es imprescindible extinguir el régimen especial para las empleadas del hogar y, a fin de ampliar sus derechos laborales, es necesario eliminar, en primer lugar, la figura de la empleada interna. Desde LAB proponemos un convenio laboral específico para las empleadas del hogar.

• **Uberización de las relaciones laborales**: al tratarse de un fenómeno que sistemáticamente genera falso autoempleo, vamos a prohibir de manera expresa la aparición de las plataformas digitales tipo Uber. Mientras sigan en funcionamiento, y teniendo en cuenta que sus trabajadores y trabajadoras son falsos autónomos, vamos a seguir ofreciéndoles nuestro apoyo jurídico y sindical y defendiendo su inclusión en el régimen general. Así pues, exigimos también la desaparición de la figura de los y las autónomas económicamente dependientes.

• En cuanto a **las y los empleados públicos**, para poder desarrollar una función pública independiente hace falta contar con una legislación propia. Es necesario, por tanto, renovar el Estatuto de Navarra y aprobar en la CAPV una ley que no

se limite a desarrollar la legislación española. El principal objetivo de estas leyes debe ser garantizar un sistema sólido de servicios públicos, alejado de las privatizaciones y de la visión neoliberal.

• **Trabajadores y trabajadoras de la cultura**. Estatuto propio de los y las trabajadoras de la cultura hasta que todas y todos estén en el régimen general.

• **Trabajadoras y trabajadores del sector primario**. Las y los trabajadores por cuenta ajena se integrarán en el régimen general.

• **Trabajadores y trabajadoras con diversidad funcional**. Actualmente las empresas no respetan la cuota de contratación y, en consecuencia, el empleo de los y las trabajadoras con diversidad funcional, se focaliza y estanca en los Centros Especiales de Empleo, contraviniendo su objetivo de hacer un camino transitorio al empleo ordinario. Para promover y garantizar que las personas con diversidad funcional sean sujetos de derechos y que su ejercicio sea pleno y efectivo, reivindicamos Leyes Propias. Mientras tanto, urge establecer unas condiciones laborales mínimas dignas en los Centros Especiales de Empleo: reformular la regulación sobre el cumplimiento de la cuota de reserva del 2%, un salario mínimo de 1.400 euros para todos y todas las trabajadoras, acabar con el uso fraudulento del contrato de bajo rendimiento y del contrato temporal sin causa, sacar a los centros ocupacionales de la lógica de la producción, acabar con la discriminación laboral y salarial por diversidad funcional, impulsar la formación específica, exigir a los Servicios Públicos de Empleo el compromiso activo de adoptar las medidas necesarias para la facilitar la empleabilidad y exigir a la administración pública, financiadora del empleo protegido, la fiscalización y supervisión del cumplimiento de los derechos de las personas con diversidad funcional.

• **Personas que han estado en prisión**: las estancias en prisión se cotizarán según la LGS. Después de salir de prisión, los expresos recibirán una prestación acorde con la LGS, hasta que los servicios de empleo les garanticen un empleo.
• **Trabajadores y trabajadoras que han trabajado sin contrato de trabajo**: regularizaremos su situación a todos los efectos. Los años trabajados cotizarán según el salario real (en todo caso, al menos según lo recogido en la LGS).
• **Mujeres* que han realizado trabajos de cuidado de manera gratuita**: reconoceremos el trabajo no reconocido que han realizado históricamente las mujeres*, como medio para saldar la deuda patriarcal que la sociedad ha adquirido con ellas. Por tanto, proponemos, de forma transitoria, una pensión compensatoria para todas las personas que hayan realizado labores domésticas y de cuidados, que será equivalente a la pensión mínima.
• **Para que los y las trabajadoras llegados de otros territorios** tengan garantizados sus derechos y una vida digna, es necesario derogar la Ley de Extranjería y regularizar la situación de todas las personas.

Así, visto el fracaso de las políticas migratorias actuales, queremos destacar la necesidad y la urgencia de organizar nuestro propio sistema de acogida, al mismo tiempo que exigimos plenas competencias legislativas, públicas e inclusivas, sobre esta materia.

Sin esperar a adquirir estas competencias plenas, proponemos establecer de manera urgente las siguientes medidas transitorias:

- Garantizar el derecho al empadronamiento social municipal.
- Establecer el derecho a la regularización con contrato de trabajo de 1 año y el derecho a tener un contrato de trabajo en ese primer año.
- Considerar las ayudas sociales municipales como un derecho subjetivo de las personas desempleadas que cuentan con empadronamiento social.
- Repensar la función de Lanbide y Nafar Lansare y organizar programas específicos para personas migradas, superando la tendencia a vincular estos programas a trabajos concretos y estableciendo cuotas en los programas generales.

- Homologar de manera gratuita la titulación de los países de origen.
- Impulsar un programa para garantizar el derecho a aprender euskera de manera gratuita.
- Asegurar canales para superar la brecha lingüística en la interacción con la Administración.

COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN

Planes de igualdad de oportunidades

Con el objetivo de alcanzar la igualdad real en el empleo, desarrollaremos planes de igualdad de oportunidades en los centros de trabajo de más de 50 empleados y empleadas. Proponemos los siguientes pasos:

- Creación de comisiones paritarias de igualdad, en las que participarán los y las representantes de los y las trabajadoras y cuyas decisiones siempre se consensuarán con estos representantes. Los centros de trabajo proporcionarán a las y los empleados formación específica en materia de igualdad.
- Elaboración de un diagnóstico real y exhaustivo, con desglose de datos por género. La elaboración de este diagnóstico será tarea de la Comisión de Igualdad y el centro de trabajo deberá aportar todos los datos e información necesarios.
- Programación. Se diseñarán políticas de igualdad adaptadas a la realidad del centro de trabajo. A partir de la información derivada del diagnóstico, se definirán objetivos cuantificables a corto y medio plazo, y se fijarán las áreas de actividad, las medidas específicas, la programación y los recursos necesarios para su cumplimiento.
- Aplicación. Se aplicarán y desarrollarán las medidas acordadas en el plan de igualdad. Estas medidas deberán ser comunicadas a las y los empleados.
- Evaluación. Se deben contrastar la viabilidad y eficacia del plan, es decir, valorar si se han alcanzado los objetivos marcados por la empresa a través de las actividades llevadas a cabo. En este sentido, se diseñará una serie de indicadores para evaluar el plan.

Propuesta de contratación para combatir la discriminación

En todas las empresas de Euskal Herria existen situaciones de discriminación en la contratación, causadas por diferentes motivos (origen, sexo, elección sexual, ideología, sindicación, edad, apariencia, etc.).

Con el tiempo, esta discriminación se ha convertido en un gran problema en algunas empresas y, por ello, hemos elaborado una propuesta para hacer frente a esta situación. Nuestra propuesta tiene dos objetivos: por un lado, fomentar el anonimato en los procedimientos de contratación, a fin de evitar la discriminación, dando relevancia a la formación y a las habilidades de las y los candidatos; y, por otro lado, cuando la situación lo requiera y siempre en aras de alcanzar la igualdad de género entre las y los trabajadores, incentivar la contratación de mujeres*.

Se acordará entre la empresa y la representación de los y las trabajadoras que la contratación en el lugar de trabajo no será discriminatoria, y corresponderá a la Comisión de Empleo, integrada por todos los sindicatos con representación en la empresa, velar por que el proceso de contratación se lleve a cabo con todas las garantías. La Comisión se encargará de:

- Garantizar el anonimato a lo largo de todo el proceso de contratación.
- Elaborar un listado de puestos de trabajo, especificando claramente qué funciones corresponden a cada puesto y los requisitos y competencias exigidos (capacidades, conocimientos, formación, etc.).
- Difundir la oferta laboral en el ámbito geográfico en el que esté ubicada la empresa, con especial atención a los colectivos de jóvenes, mujeres*, migrantes, personas con diversidad funcional y LGTBI+ de la zona.
- Establecer el procedimiento a seguir para presentar las solicitudes de empleo y crear una bolsa de trabajo con los candidatos que cumplan los requisitos establecidos para cada puesto.

- Realizar un sorteo entre las personas que componen la bolsa, para seleccionar las solicitudes de empleo que accederán a las vacantes.
- Aplicar los siguientes criterios para combatir la discriminación de las mujeres* en el empleo y para garantizar la igualdad de género:

a) Si la empresa es paritaria (máximo 60/40), se realizará un sorteo entre los integrantes de la bolsa de trabajo, y la contratación se realizará en el orden establecido tras el sorteo.
b) Si la empresa no es paritaria (no cumple el mínimo de 60/40), se llevará a cabo un sorteo entre los y las integrantes de la bolsa de trabajo, para completar la lista de candidatos. Las mujeres* tendrán prioridad en el acceso a los puestos existentes.

NORMALIZACIÓN DEL EUSKERA

Procesos de euskaldunización o planes de euskera
La normalización del euskera será un proceso planificado, regulado, ordenado y progresivo. Impulsaremos procesos de euskaldunización o planes de euskera en el ámbito laboral.

Para ello, será imprescindible crear comisiones de euskera en los centros de trabajo. Estas serán las funciones de dichas comisiones:

- Fijar los objetivos políticos del proceso de normalización.
- Diseñar planes de euskera.
- Realizar un seguimiento de los planes de euskera.
- Garantizar la participación en las comisiones de las y los representantes del centro y de los y las trabajadoras, de manera paritaria.

PENSIONES PÚBLICAS Y DIGNAS

El sistema de pensiones se basa en tres pilares:

- Sistema público de pensiones, primer pilar.
- Sistemas complementarios de pensiones de empleo, segundo pilar (las Entidades de Previsión Social Voluntaria - EPSV).
- Sistemas complementarios individuales de pensiones, tercer pilar..

Las reformas de los últimos años y, en particular, las dos últimas reformas de las pensiones han supuesto un claro ataque al sistema público de pensiones. En estos momentos está en marcha una nueva reforma de las pensiones, y ya conocemos las recomendaciones del Pacto de Toledo. El contenido de estas recomendaciones no garantiza ni la suficiencia ni la sostenibilidad del sistema público de pensiones.

Las medidas propuestas en esas recomendaciones de cara a fortalecer el sistema público de pensiones se quedan cortas. La única medida positiva, si es que hay alguna, y únicamente si se garantizara por ley, sería la actualización de las pensiones según el IPC.

Por otro lado, hay una clara voluntad de extender las EPSV. En el Estado español, actualmente, solo existen en la CAPV: cuentan con su propia normativa y cada entidad ha desarrollado su propio modelo. De acuerdo con las primeras informaciones, se ha decidido ampliar la posibilidad de universalizar estas EPSV en todo el Estado. Utilizando el modelo británico, las y los empleados, al firmar un contrato, serán dados de alta automáticamente en la EPSV correspondiente; la baja, en cambio, la tendrá

que solicitar el o la empleada. Vigilaremos de cerca cómo se desarrolla este proceso. No está claro si se aplicará por ley, si se llegará a un acuerdo intersectorial o se llevará al ámbito de la negociación colectiva. Tampoco sabemos si se aplicará por igual en todas las comunidades autónomas del Estado o si, en el caso de la CAPV, se respetarán nuestras propias singularidades.
En la CAPV existen tres EPSV: Geroa, Elkarkidetza e Itzarri. No se crearon al mismo tiempo y no funcionan de la misma manera. Se plantearon como un complemento al sistema público, que garantiza una cobertura mínima, con el objetivo de combatir las desigualdades creadas por el mencionado tercer pilar. Gracias a la cobertura social que ofrecen, la o el trabajador o sus descendientes pueden recuperar su aportación en caso de invalidez, fallecimiento o pérdida de empleo; inicialmente se cerró la puerta a la opción de capitalizar la aportación de una sola vez.

La posición de LAB ha sido la de mantener su apuesta por el sistema público y no incentivar las EPSV, pero, al mismo tiempo, velar por que este tipo de entidades respeten los intereses de las y los trabajadores, dado que es su capital el que se administra.

Las intenciones iniciales de estas entidades no concuerdan de ninguna manera con la realidad actual:

- El sistema público se está debilitando, el nivel de cobertura está disminuyendo y las pensiones complementarias están lejos de garantizar la cobertura mínima (80-20).
- El funcionamiento de estas organizaciones está en crisis. Hoy en día no pueden garantizar las altas rentabilidades que ofrecían antes, y eso tendrá repercusiones en la revalorización de las pensiones. Por lo tanto, limitaremos las opciones de estas organizaciones para atraer el ahorro de las y los trabajadores.
- La universalidad no está garantizada. Existen grandes desequilibrios entre trabajadores y trabajadoras y territorios. Los más perjudicados son los sectores más precarios y feminizados, y no existen mecanismos de solidaridad.
- Están perdiendo el sentido que tenían en sus inicios (si es que alguna vez lo tuvieron): existe una tendencia creciente a individualizar las contribuciones, especialmente desde la creación de Itzarri.
- Desde el punto de vista fiscal, se está priorizando el cobro como capital: por un lado, porque quienes tienen complementos reales son los que menos necesidad tienen de complementar sus pensiones; y, por otro lado, porque esa opción tiene incentivos fiscales.
- Es necesario revisar la participación de LAB en las EPSV, una vez quede claro su marco legal.

Hemos recogido en la propuesta de ley de la Seguridad Social nuestras propuestas para garantizar unas pensiones públicas y dignas. Mientras tanto:

- Exigimos la derogación de las reformas de las pensiones de 2011 y 2013.
- Solicitamos fijar una pensión mínima de 1.080 euros y tomar medidas para acabar con la brecha de las pensiones.
- Requerimos la eliminación del factor de sostenibilidad. Se deben utilizar otros medios de financiación del sistema: dignificación de los salarios y fijación de un salario mínimo, eliminación de los topes máximos de cotización y desarrollo de una nueva política fiscal que dote de más fondos las pensiones.
- Nos manifestaremos en contra de los intentos de retrasar la edad de jubilación y a favor de adelantarla a los 60 años.
- En cuanto a los complementos de las pensiones, mientras se siga debilitando el primer pilar, continuaremos mostrándonos en contra de reforzar el segundo. Porque, tal y como hemos dicho antes, no garantizan la universalidad y debilitan el sistema público. No fomentaremos ni la creación ni la contribución a las EPSV en la negociación colectiva. Si otros sindicatos las promueven, evaluaremos su postura en función del resto del contenido del acuerdo.
- Nuestra actitud será claramente contraria a las pensiones complementarias individuales que componen el tercer pilar, dado que incrementan la desigualdad social. Solo los que tienen más poder adquisitivo se pueden permitir una contribución complementaria de ese tipo, los que se encuentran en las condiciones más precarias ya tienen suficiente con llegar a fin de mes. Por si eso fuera poco, las instituciones financieras obtienen grandes beneficios fiscales y utilizan esos mecanismos para ampliar su negocio.

UNA VIDA DIGNA

El sistema de protección social desarrollado por los gobiernos de la CAPV y Navarra se deriva de la huelga general de 1999. En un principio, no recogieron el conjunto de las demandas de la mayoría sindical y social. Igualmente, tras la crisis de 2008 y aun viendo cómo crecían las necesidades sociales, ninguno de los dos gobiernos dio un solo paso para reforzar el sistema, más bien al contrario: han ido tomando decisiones que lo han debilitado.

Dada la situación actual, es más necesario aún apostar por un sistema de protección social digno e impulsar, entre otras, las siguientes reivindicaciones:

- Garantizar la protección social. es necesario acabar con las reducciones de los últimos años y equiparar la Renta de Garantía de Ingresos y la Renta Garantizada con el salario mínimo interprofesional. Debe acordarse un aumento del 50 % tanto en unidades de convivencia de 2 personas como en unidades de 3 o más personas.
- Fortalecer los servicios públicos:

Avanzar hacia un sistema educativo público-comunitario.

Garantizar una salud pública de calidad.

Fomentar unos servicios sociales efectivos que pongan la vida en el centro.

Reforzar el servicio de transporte público y garantizar la posibilidad de mantener las distancias: contratar personal, incrementar las frecuencias y ajustar el horario.

Prohibir los cortes del suministro de agua y energía en casos de impago.

Iniciar el proceso para que Lanbide y Nafar Lansare asuman todas las competencias relacionadas con el empleo y puedan garantizar un empleo de calidad. Para ello, el personal será formado debidamente.

- Garantizar el derecho a ser cuidado/a y a cuidar: desarrollar los recursos necesarios, tanto públicos como comunitarios, para asegurar el derecho a los cuidados.
- Garantizar el derecho a la vivienda: suspender los desahucios y ofrecer la debida asistencia a las unidades de convivencia que lo necesiten, mediante, por ejemplo, la habilitación de edificios públicos. En definitiva, garantizar el derecho subjetivo de acceso a la vivienda.
- Garantizar la soberanía alimentaria y la alimentación sana de toda la ciudadanía: desarrollar un programa que asegure una alimentación básica, fortalecer la red y dotarla de recursos para llegar a todos los hogares que lo necesiten. Apoyar a las y los productores locales: fomentar las ferias, ofrecer recursos de distribución…

LAB

www.lab.eus