



En la última década hemos sufrido varias crisis, y eso ha provocado graves consecuencias en la clase trabajadora y en toda la ciudadanía.

Desde el sindicato LAB hemos abordado con firmeza las lecciones que nos han dejado los distintos escenarios y, situando en el centro las necesidades de la ciudadanía, reafirmamos nuestro compromiso con la mejora de la condición vital y laboral de los y las trabajadoras vascas.

En ese camino, el salario mínimo es un instrumento imprescindible. En los últimos años hemos vivido algunas subidas a nivel estatal que no responden a la realidad socioeconómica que tenemos en Euskal Herria. Por ello, creemos que es imprescindible establecer un salario mínimo común que se vincule a las circunstancias de aquí. En estos momentos, con los últimos datos actualizados que tenemos a nivel de Euskal Herria, la cifra sería de 1.400 euros (aplicando el criterio de la Carta Social Europea de que sea el 60% del salario medio).

Pero los últimos acontecimientos nos ha dado también otra lección: poner las vidas en el centro y como personas sociales, la interdependencia que tenemos entre nosotras. Es responsabilidad y tarea de todos y todas abordar este asunto, también en el ámbito sociolaboral. Por tanto, debemos revisar la jornada laboral y adaptarla a nuestras necesidades vitales, dando margen también a otros trabajos de cuidado que no sean el empleo.

No requiere menos atención ni preocupación la modificación del significado del empleo en esta aceleración de la digitalización y telematización. Somos conscientes de que difícilmente se mantendrán las cifras de empleo existentes si no se reparte de alguna otra manera. En consecuencia, el descenso de la jornada laboral es un recurso imprescindible en el camino del reparto del empleo, el trabajo y la riqueza.

Por estas razones, la jornada máxima semanal debe ser de 30 horas para atender a las responsabilidades y necesidades que tenemos como ciudadanos y ciudadanas, y distribuir tanto el trabajo como los bienes.

Junto a los dicho hasta ahora, tenemos el reto ineludible de acabar con la brecha salarial que sufren las mujeres. La igualdad es un concepto que todos y todas usamos, pero no lo llenamos de contenido. Por ello, desde el sindicato LAB consideramos que es necesario un cambio de cultura en las relaciones laborales, aportando los recursos y procesos necesarios para ello, es decir, un acuerdo multilateral que responda de forma estructural a la brecha salarial. Porque sería inadmisibile que la ciudadanía se dedique a construir un modelo de sociedad justo y más igualitario en todos los ámbitos (institucional, ideológico, de relaciones vitales...), mientras que en el ámbito sociolaboral se quede quieta, abordando y alimentando la discriminación que se da estructuralmente.

También tenemos, por supuesto, líneas de trabajo estrictamente ligadas al empleo y en ellas, principalmente, a los despidos. La última reforma laboral no solucionó la situación existente en esta materia, manteniéndose íntegramente en vigor la normativa impuesta por el PP en la reforma de 2012. Esa imposición facilitaba y facilita los despidos, y creemos que es momento de cambiarla.



En lo que respecta al derecho a la subrogación, si bien se está consiguiendo convenio a convenio, creemos que es necesario acabar con la inestabilidad y el temos de las personas que trabajan en los ámbitos subcontratados, reconociéndoles de forma general dicho derecho a ser subrogados o subrogadas.

Las trabajadoras y trabajadores (principalmente mujeres) que se encuentran en jornadas parciales necesitan también decisiones eficaces para dignificar su situación laboral.

Por lo tanto, la gravedad de la situación y la responsabilidad que nos corresponde como agentes socioeconómicos de Euskal Herria nos exige llegar a acuerdos que aborden estas materias. Por eso, desde el sindicato LAB hemos abordado este reto y hoy venimos a ofrecer una propuesta más concreta.

Somos conscientes de que la negociación colectiva nos ofrece herramientas eficaces para ello. Así, en esta ocasión, venimos a ponernos en contacto una vez más con vosotras y vosotros os, con el fin de poner sobre la mesa impulsar acuerdos en esta materia concreta, que mejoren las condiciones de vida de la ciudadanía.

Como ya conocemos, el vigente artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores posibilita la regulación de determinados ámbitos mediante acuerdos en materias concretas, que se aplicaría directamente a las relaciones laborales. En definitiva, os pedimos que os posiciones a favor e impulséis los ACUERDOS PARA EL EMPLEO DIGNO, ya que, como se ha comentado, la situación actual pide comportarse con responsabilidad.

Pero no queremos quedarnos en una propuesta o exigencia general, porque creemos que es hora de dejar de lado discursos y acciones estériles y hablar de contenidos, que es lo que nos exige la situación. Por lo tanto, la siguiente propuesta o hoja de ruta es la que os queremos presentar desde el sindicato LAB.

Propuestas para un ACUERDO DE TRABAJO DIGNO:

La base jurídica de todos estos acuerdos será el marco legal que establece el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores. De este modo, tendrán una incidencia directa en las relaciones laborales, adaptándose las condiciones de trabajo de todo el personal a los términos recogidos en los acuerdos. En cuanto al ámbito de influencia, se abordará toda prestación laboral del ámbito geográfico del acuerdo (Comunidad Autónoma Vasca y Nafarroa).

En cuanto al fondo de los acuerdos, la propuesta que hacemos desde el sindicato LAB es la siguiente:

1.- Acuerdo en materia que fije el salario mínimo en 1.400 euros.

Esta disposición regularía un salario mínimo mensual de 1.400 euros brutos y un salario mínimo bruto de 19.600 euros anuales.

2.- Acuerdo en materia que establezca la jornada máxima semanal en 30 horas.



El presente acuerdo regularía la jornada máxima semanal de 30 horas. Junto a ello, proponemos contar con una sólida disposición transitoria que regule qué cambios de jornada puede suponer, proporcionando instrumentos y recursos útiles para canalizar situaciones complejas que puedan surgir.

3.- Acuerdo en materia específica para superar la brecha salarial.

Este consenso recogería de forma integral las medidas a adoptar para superar la brecha salarial, así como los tiempos e instrumentos necesarios para su implementación. Entre otras, se proponen las siguientes medidas:

- Revisión de complementos con perspectiva de género.
- Otra conceptualización del trabajo cualificado y no cualificado.
- Crear y ofrecer recursos para la identificación real de trabajos iguales y de un mismo valor.
- Crear un marco para establecer una contratación y una clasificación profesional transparente y no discriminatoria.

4.- Acuerdo sobre materia específica de garantía de empleo.

El presente pacto tiene como objetivo garantizar el empleo en su ámbito geográfico, y corregir aquellas cuestiones que puedan facilitar la destrucción de las relaciones laborales. En consecuencia, las materias a tratar en el acuerdo serían las siguientes:

- Cuando se realice la contratación de obras o servicios en el marco del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores y se produzca la modificación o publicación del prestador del servicio, se garantizará el derecho de subrogación de todo el personal, sea cual sea el titular del servicio, es decir, la administración, los organismos públicos, las sociedades mercantiles, públicas o privadas.
- Trasladar las causas del despido a la redacción previa de la reforma de 2012.
- Será el o la trabajadora despedida el sujeto legitimado en caso de despido declarado improcedente quien decida volver o percibir la indemnización.
- La cuantía de la indemnización por despido improcedente será de 45 días de salario por año trabajado.
- En los despidos improcedentes se recuperarán los salarios intermedios.

5.- Acuerdo sobre materia concreta que limite las jornadas parciales.

El objeto de este acuerdo será limitar la precarización del personal a tiempo parcial, para lo cual se contemplarán dos medidas principales:

- La jornada mínima será de 20 horas semanales.
- El precio de la hora de trabajo de los y las trabajadoras a tiempo parcial será superior en un 20% al salario ordinario regulado en el convenio.

Euskal Herria, julio de 2022