



PROPUESTA
DE CONSTRUCCIÓN DEL MARCO VASCO
DE RELACIONES LABORALES
Y PROTECCIÓN SOCIAL

Código Laboral Vasco
Seguridad Social de Euskal Herria

(Septiembre 2021)



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.
 - > Todas 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 "auzo-lan", 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 enpleguaren 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 reducir las.
 - 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, enpleguak 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 responsables 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.
 - Será 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 medidas.
 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 despidan 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 empleadora 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.

Habrán 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 de 6 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.

Novidades:

- 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.

