Banatu Taldea defiende el Reparto del Trabajo en el Parlamento de Navarra

Extraído de: http://banatutaldea.blogspot.com.es/2017/03/banatu-taldea-defiende-el-reparto-del.html

Ayer, día 8 de marzo, miembros de Banatu Taldea-Iniciativa por el reparto, han comparecido en una Sesión de Trabajo en el Parlamento de Navarra para exponer su propuesta de reparto del trabajo dentro del debate sobre el Plan de Empleo del Gobierno de Navarra. **En este vídeo puedes ver la sesión completa.**

Chema Berro ha expuesto que el desempleo es el principal problema de nuestra sociedad, si consideramos el trabajo, no solo como fuente de recursos, sino también como factor de realización personal y de integración social. En Navarra hay actualmente 30.800 parados según la EPA, con 40.720 personas registradas en las oficinas de empleo.

Proponemos una forma de solucionarlo tan sencilla como el reparto, la que se aplicaría espontáneamente en cualquier grupo humano solidario. No aspiramos a que sea la solución total al desempleo, pero estamos convencidos de que sin el reparto tampoco la habrá. Aunque entendemos que hay sectores en los que el empleo puede crecer, queremos siempre repartir el existente y socialmente necesario.

Un mejor reparto del tiempo dedicado al trabajo asalariado, además de aportar más tiempo para el desarrollo personal, contribuye a mejorar las condiciones sociales para abordar otro muy necesario reparto, el de los cuidados y las tareas de casa.

Porque el reparto del empleo está en nuestras manos, no es solo algo que tengamos que reivindicar, lo podemos ejercer. Por eso lo defendemos incluso antes que las propuestas de trabajo garantizado y renta básica. Es una propuesta con carácter voluntario, cuyo campo de aplicación más favorable debiera ser la Administración, por los muchos beneficios que directamente le reporta (mejor clima laboral, mayor productividad, rejuvenecimiento de la plantilla, retorno social y sobre todo, disminución del paro), pero que debiera ser extensible a

empresas que la Administración contrata y, en última instancia, a todos los puestos de trabajo. También tendría que ir superando su carácter voluntario para extenderse mediante la negociación colectiva y la legislación a la totalidad de personas activas.

Luis Uhalde, por su parte, ha expuesto nuestra valoración positiva sobre los puntos planteados en el Borrador del Plan de Empleo: (a) Elaboración de un estudio específico sobre el reparto del trabajo, con la revisión y modificación del DF 39/2014; b) Organización de un Congreso Internacional sobre el reparto del trabajo; c) Estudio del sistema de suscripción de acuerdos voluntarios con la Tesorería de la Seguridad Social; y d) Revisión de la regulación actual del reparto del empleo en la Administración Pública.

Posteriormente ha explicado nuestra Propuesta de reparto del empleo, que consiste en modificar el DF 39/2014, incentivando económicamente los actuales permisos sin sueldo de 3 y 6 meses, añadiendo una fórmula de trabajo de 4 días por semana (20% de reducción de tiempo), reduciendo el salario en un 10% (progresivo según niveles), así, con cada 4 trabajadores cedentes se crearía 1 puesto de trabajo en igualdad de condiciones. Todas las opciones mantendrían el 100% de cotización a la Seguridad Social.

La aceptación de la Propuesta debe ser voluntaria por parte de los trabajadores, por un periodo establecido, con continuidad o no según la decisión del trabajador. Todas las vacantes serán sustituidas por trabajadores en paro, atendiendo en lo posible también a determinados colectivos especialmente desfavorecidos (jóvenes, parados de larga duración, personas en riesgo de exclusión, discriminar positivamente a las mujeres, etc.); serviría también para paliar la falta de relevo del personal de la Administración, que ha envejecido de manera notable en los últimos años.

Estas nuevas medidas producen un coste asumible para la Administración, teniendo en cuenta, tanto la parte de salario aportado por los trabajadores voluntarios como los ahorros en renta garantizada o prestaciones y subsidios de desempleo y el nuevo ingreso de cuotas a la Seguridad Social de los nuevos trabajadores.

Esperamos que con la aceptación de estas medidas, u otras similares, el reparto del trabajo tome un impulso importante en la Administración para conseguir más empleo y más calidad de vida para todos.

Los grupos parlamentarios, en su totalidad, han valorado muy positivamente el Reparto del Trabajo como forma de abordar el Paro y han expresado su deseo de tener en cuenta esta propuesta en los debates que se realicen cuando el Plan de Empleo llegue al Parlamento para su aprobación.

Lo que sigue es el documento-base de nuestra exposición en la Comisión parlamentaria:

EL REPARTO DEL TRABAJO PARA CREAR EMPLEO, HOY

No es necesario aportar muchos datos: el desempleo es el principal problema de nuestras sociedades.

Supone una quiebra del equilibrio social y factor central de las desigualdades; por más que se utilicen necesarias medidas paliativas, como la renta garantizada, esa fractura más que cerrarse se consolida. Además, el paro es problema en Navarra, en todos los países de nuestro entorno y, de forma más agravada, a nivel mundial. La realidad general del paro y la desigualdad nos dice que nuestra situación no va a arreglarse por nivelación, sino, en todo caso, por crecimiento competitivo y en detrimento de otras zonas y países, o sea, con incremento de las desigualdades globales, lo cual podría aliviar nuestra situación particular de desempleo, pero generando un problema mayor que también nos afectará: un agravamiento de la situación, en la que ya nos encontramos: guerras, refugiados y migrantes cuyas oleadas no siempre vamos a poder contener a nuestra conveniencia.

Según la EPA, en Navarra, desde diciembre de 2007 con 13.000 personas en paro, pasando por un pico de 55.000 paradas en 2012, llegamos a diciembre de 2016 con un paro de 31.000 personas con una pérdida de 18.000 puestos de trabajo. Además, el paro registrado en Navarra señala hoy 40.270 personas.

Sea una cifra u otra, difícilmente vamos a salir de esta situación con solo el crecimiento económico: el agotamiento de los recursos materiales y la incorporación de nuevos países al desarrollo hacen muy improbable, además de dudosamente deseable, unas altas tasa de crecimiento. Pero, además, el crecimiento económico tampoco tiene una traducción directa en la generación de empleo, dado el desarrollo tecnológico.

No es solo cuestión de más o de menos. 31.000 ó 40.000 son muchas personas en paro; también lo serían una cifra significativamente menor, sencillamente, cualquier cifra nos debiera parecer inaceptable. Más, si consideramos el trabajo no solo como fuente de recursos, sino también como factor de realización personal y de integración social.

En su mayoría, las víctimas del paro no solo sufren un empobrecimiento económico, sino también un recorte vital general. “Generación perdida”, “vidas recortadas” y cualquier otra frase que pudiéramos utilizar para describir esta situación tendría que suponer para cualquiera un aldabonazo que nos obligara a implicarnos personal y colectivamente en su solución. Tampoco basta con confiar en una

solución a futuro; por más que ésta pudiera hacerse realidad, lo cual es más que improbable, el mantener esta situación un año más, una década más, dice muy poco a nuestro favor. Necesitamos medidas directas e inmediatas, no bastan futuros e hipotéticos resultados inferidos.

Sin embargo, es una situación a la que asistimos, aunque incómodos, con una desesperante pasividad; pasividad tanto del conjunto de la sociedad, como de los agentes políticos y sociales.

Algo que nunca ocurriría en una sociedad natural, en una familia, o entre grupos de personas unidas por unas verdaderas relaciones humanas; solo sucede en sociedades tan desestructuradas como la nuestra.

Proponemos una forma de solucionarlo sencilla, tan sencilla como el reparto, la que se aplicaría espontáneamente en cualquier grupo humano solidario. No aspiramos a que sea la solución total al desempleo, pero estamos convencidos de que sin el reparto tampoco la habrá. De hecho, una forma no deseable de reparto del producto del trabajo ya se produce en las familias, entre los miembros que tienen empleo retribuido y los que no, propiciando una desigualdad de esfuerzos y una dependencia económica que impide la realización y la autonomía personal., sobre todo en los jóvenes. Tampoco nos olvidamos de otras medidas: no a las horas extras, implantación de 35 horas semanales, el reparto de la riqueza y de los beneficios empresariales, … que ya son objeto de reivindicaciones sindicales.

Pero el reparto del empleo está en nuestras manos, no es solo algo que tengamos que reivindicar, lo podemos ejercer. Por eso lo defendemos, por lo menos, al mismo nivel que las propuestas de trabajo garantizado y renta básica. Queremos que se cree más empleo, pero queremos a la vez repartir el socialmente necesario. Las personas deberíamos trabajar menos, consumir menos y practicar eso que se nos suele olvidar: vivir. En beneficio personal y como impulso ético y solidario para todos.

Venimos impulsando esta propuesta desde hace años: practicándola individualmente, realizando charlas y jornadas, señalando con puntos verdes o negros a las prácticas empresariales y sindicales que han avanzado en esa dirección o en la contraria y presentándola a agentes sociales, sindicales y políticos.

Somos conscientes de que una implantación generalizada del reparto del trabajo, llevará un tiempo, pero es momento de empezar para romper el enorme individualismo que dificulta cualquier propuesta que vaya más allá del propio interés personal e inmediato.

Hemos intentado plasmar el reparto del empleo en una propuesta concreta, dándole la forma que la hiciera más aceptable y viable, planteándola, como primer paso, con carácter exclusivamente voluntario. Lo hemos hecho en contacto con otros grupos que se plantean los mismos objetivos, y con personas expertas que han estudiado el tema con un mayor rigor académico.

Es una propuesta, insistimos con carácter voluntario, cuyo campo de aplicación más favorable debiera ser la Administración, por los muchos beneficios que directamente le reporta (mejor clima de trabajo , mayor productividad, rejuvenecimiento de la plantilla, retorno social y sobre todo, disminución del paro), pero que debiera ser extensible a empresas que la Administración contrata y, en última instancia, a todos los puestos de trabajo; también tendría que ir superando su carácter voluntario para extenderse mediante la negociación colectiva y la legislación a la totalidad de personas activas.

La Administración debiera ser un agente decisivo en ese avance hacia el reparto. Aunque no tenga todas las competencias legislativas, tiene numerosos mecanismos para incentivar e impulsar estas propuestas y para solventar dificultades legales que se plantean en su aplicación. Es cuestión exclusiva de voluntad política romper esa cómoda y más segura pasividad en la que estamos anclados.

Banatu Taldea somos un grupo que no tenemos ningún interés político o de protagonismo y rentabilización, no hacemos esta propuesta ni en contra ni a favor de nadie, nos motiva exclusivamente que se avance en esta dirección de reparto, como medida digna y solidaria. Nosotros llegamos a ella a través de un planteamiento decrecentista, pero nos da igual los presupuestos desde que otras personas o grupos la asuman: ecológicos, de justicia social, de sostenibilidad, de calidad de vida, etc.

Por eso mismo, tampoco es central para nosotros que sea nuestra propuesta, que a continuación pasaremos a presentar, la que se acepte y aplique, nosotros la hemos elaborado como avance y facilitación, para demostrar su viabilidad y no excesivo coste, pero lo que nos interesa es que se vayan dando pasos en esa dirección del reparto.

Insistimos: es una cuestión de voluntad, de opción, de decisión política.

Se trata de si aceptamos el paro como algo normal y estamos dispuestos a convivir con su existencia o de si, por el contrario, estamos decididos a tomar todas las medidas para acabar con él.

En definitiva, se trata de si aceptamos que la sociedad en que vivimos es algo que nos viene dado o si consideramos que podemos y debemos

contribuir a mejorarla. Queremos conseguir que todos seamos más felices. El principal objetivo de esta comparecencia es el de apelar a su voluntad y decisión.

Pasamos a continuación a dar unos trazos de los contenidos de nuestra propuesta, que la ofrecemos para el debate e inclusión dentro de los puntos que sobre el reparto del trabajo están en el borrador del Plan de Empleo del Gobierno de Navarra.

Consideraciones al borrador del Plan de Empleo 2016/2019 del Gobierno de Navarra, en relación al punto 5.2.4., que contempla diversas medidas de Reparto de Trabajo.

1.- Consideramos que, en general, es muy acertado y oportuno el planteamiento que se hace de reparto de trabajo. Sin ser una novedad, no olvidemos que en la legislatura anterior el DF 39/2014 se titula precisamente así, consideramos que, al menos lo recogido en el borrador de este Plan de Empleo, supone un avance en cuanto a que ofrece la oportunidad de una revisión y profundización de este tipo de medidas.

Así, los cuatro puntos planteados: (a) Elaboración de un estudio específico sobre el reparto del trabajo que contemple las fórmulas que promuevan mecanismos que lo favorezcan ,con la revisión y modificación del DF 39/2014; b) Organización de un Congreso Internacional sobre el reparto del trabajo en la primavera de 2017; c) Estudio del sistema de suscripción de acuerdos voluntarios con la Tesorería de la Seguridad Social; y d) Revisión de la regulación actual del reparto del empleo en la Administración Pública, para su impulso); contienen aspectos destacables.

2.- Queremos destacar como especialmente acertados los siguientes aspectos que se recogen a lo largo del borrador:

a) La conveniencia de redistribución de las horas de trabajo con la población desempleada.

b) La necesidad de un consenso social acerca de la conveniencia de poner en marcha este tipo de medidas.

c) El reconocimiento expreso que se hace del “efecto neto” de este tipo de medidas según un estudio realizado en diez países, que ofrece un resultado estimativo de que se han salvado entre 125.000 y 607.000 puestos de trabajos con estas medidas.

d) La declaración de ir más allá del estudio de estas medidas, cuando se afirma que: “la investigación ha de ir pareja a la experimentación”.

e) El que se recoja, el contenido básico de la Directiva de la Unión Europea 2014/24, que viene a decir que la contratación pública es “un instrumento válido para la consecución de otros objetivos y políticas públicas, entre ellas con carácter destacado las políticas social y laboral”.

3.- También deseamos hacer una valoración crítica de este borrador en varios aspectos:

a) Se deja ver, entre líneas, que las crisis son algo pasajero, cuando en realidad ya estamos instalados en ella: crisis de empleo, crisis de distribución de la riqueza, crisis de recursos naturales, crisis ecológica, crisis de escasez de recursos naturales, crisis humanitarias. Considerar la crisis como algo pasajero es cerrar los ojos e ignorar lo que todos y todas estamos viendo.

b) Tampoco nos parece acertada la afirmación de que estas medidas son especialmente eficaces ante el impacto negativo de la caída del PIB.

Y esto por la misma razón aducida al punto anterior. El objetivo final de estas medidas, nunca puede ser el crecimiento del PIB, sino el de corregir el rumbo de una economía ciega y alocada, que no tiene en cuenta el derecho de todas las personas a vivir con dignidad y ser felices.

Dicho esto, queremos resaltar de nuevo, que la valoración de conjunto que hacemos al Plan de Empleo, es positiva si cumple con los aspectos positivos que recoge y que hemos señalado más arriba.

4.- Convencidos de que es urgente la puesta en marcha de medidas atractivas y eficaces de Reparto de Trabajo en la Administración Pública, hemos desarrollado con detalle una propuesta de revisión de la regulación actual en la materia, recogida en el Decreto Foral 39/2014, para que pueda ser implementada de inmediato. Propuesta de la que hacemos un resumen.

Cuatro ideas básicas, acerca de la Propuesta de reforma del Decreto Foral 39/2014, que establece Medidas para el Reparto del Empleo en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra.

A) La valoración en conjunto que hacemos de este DF es positiva en cuanto a que por un lado establecía medidas de RT, (reparto del trabajo), de carácter voluntario, a la vez que establecía algunos estímulos importantes como es el mantenimiento de las cotizaciones sociales al 100% de la jornada.

No obstante también contiene aspectos contrarios a la necesaria progresividad que han de tener estas medidas de RT, si se pretende que sean, además de eficaces, justas. Nos referimos al descuento

económico, no progresivo, sino porcentual que no tiene en cuenta el salario de quien reparte su trabajo; o a la medida, que establecía la posibilidad de cotizar por el tiempo real trabajado bonificando el salario (permiso de 6 meses en un período de 30, cotizando el 80% y cobrando el 84%, que favorece a quienes tienen sueldos más altos, ya que no ven afectadas sus expectativas de pensión porque su cotización se vea ligeramente reducida).

Por otra parte, los resultados obtenidos desde que hace tres años entrara en vigor el DF39/2014, nos hacen valorar que los estímulos que éste ofrecía no fueron suficientes para generar un número importante de puestos de trabajo, por lo que éstos deberían ser mayores.

B) Quedándonos con lo positivo que tiene el DF39/2014, en particular, además del carácter voluntario de estas medidas, el mantenimiento de las cotizaciones al 100%, (habría que hacer un estudio de hasta qué punto es útil esta medida para los niveles A y B), proponemos incorporar incentivos económicos, y que éstos sean progresivos en función del nivel al que esté adscrita la persona que reparte su trabajo.

Así mismo introducimos la “Propuesta Banatu de Reparto de Trabajo” para una semana laboral de 4 días.

C) Así pues, con la inclusión de nuestra “Propuesta Banatu” los tipos de RT que debería recoger el DF 39/2014 modificado, o la nueva normativa, con la aprobación del correspondiente Decreto Foral Legislativo, debería recoger las fórmulas ya existentes de RT, más la nuestra, con lo que se posibilitarían las siguientes opciones de RT: 3 meses al año, 6 meses al año, y trabajar 4 días a la semana.

También se deberían estudiar otras propuestas como podría ser la de trabajar media jornada, o la de sustituir personas que cumplan determinados requisitos de edad por jóvenes, etc.

D) Condiciones económicas de los permisos.

Proponemos que el coste de estas medidas (a nuestro entender asumible) no puede recaer como hasta ahora única y exclusivamente en el bolsillo de quien reparte su empleo. Consideramos que este coste recaiga de forma solidaria entre la Administración y la persona empleada.

Además, proponemos la inclusión de dos factores. Uno de progresividad, que haga menos gravoso el RT para quien menos gana, y otro en función de la cantidad de horas o de días repartidos, que no distorsione el precio final de la hora de trabajo desproporcionadamente en favor de quien más horas de trabajo reparte.

Proponemos, a modo de ejemplo, el siguiente cuadro de retribuciones,

que resultaría tras la aplicación de los coeficientes de Progresividad en función del nivel al que se encuentre adscrita la persona que reparte, y de Progresividad en función del tiempo realmente trabajado:

Porcentaje sueldo a jornada completa

Reducción de jornada	Grupo al que pertenece el trabajador/a que reparte su empleo				
	A	B	C	D	E
Un quinto (20%)	88%	89%	90%	91%	92%
3 meses al año (25 %)	84,4%	85,7%	87%	88,3%	89,6%
Media jornada o 6 meses al año (50 %)	59,2%	62,6%	66%	69,4%	72,8%

E) Hablamos de RT, así que naturalmente todas estas reducciones de jornada han de ser sustituidas. Como hemos visto anteriormente la Directiva de la Unión Europea 2014/24, reconoce que la contratación pública es “un instrumento válido para la consecución de otros objetivos y políticas públicas, entre ellas con carácter destacado las políticas social y laboral”. Pues bien, consideramos que con nuestra propuesta se generaría un empleo de calidad, con el que además se podría atender a determinados colectivos especialmente desfavorecidos (jóvenes, parados de larga duración, personas en riesgo de exclusión, discriminar positivamente a las mujeres, etc.); así como atender a problemas, como la falta de relevo del personal de la Administración que ha envejecido de manera notable en los últimos años.

Esta Propuesta completa ya se la hemos enviado con anterioridad a Vds. como grupos parlamentarios, al Gobierno y a todos los sindicatos, patronal y otras organizaciones sociales.