



Propuestas que hizo **CCOO** para relanzar el **Plan de Empleo**



comisiones obreras de Navarra
nafarroako langile komisiok

MESA DE CALIDAD EN EL EMPLEO

1. Introducción

El presente documento tiene como objeto plantear una serie de propuestas para que sean debatidas y consensuadas en la **mesa de calidad en el empleo**. En Septiembre del pasado año, se llegó a un acuerdo en Políticas Activas de Empleo, pero se sigue sin avances para el acuerdo final del Plan de Empleo.

2. Propuestas mesa para la Calidad en el Empleo

En el documento de Políticas Activas de Empleo, se menciona brevemente y se recoge alguna medida en la página 48, pero deja fuera nuestras principales reivindicaciones en un tema clave para el Sindicato, como es la calidad en el empleo. Por ello, planteamos las siguientes medidas específicas para combatir la precariedad laboral en todas sus vertientes: contratación, temporalidad, empleo parcial, fraude, brechas laborales de género, coordinación con inspección. Algunas de estas medidas ya figuraban en el documento de 75 propuestas al Plan de Empleo presentado en julio del año pasado. Para abundar en la mejora de la calidad en el empleo proponemos:

Más calidad en el empleo público: La estabilidad en el empleo no es sólo un asunto del sector privado. El papel de las administraciones públicas es, también, determinante en la evolución de las tasas de temporalidad en España. Por eso, las administraciones públicas no sólo tienen el deber de asegurar el buen uso de la contratación temporal en las empresas, sino también cumplir ellas mismas con las mínimas exigencias de estabilidad en el empleo. Para ello proponemos:

1. Establecer los **mecanismos de control y seguimiento necesarios, para el cumplimiento de la nueva Ley Foral de Contratos Públicos**, con el fin de que se garantice que la contratación pública se realice teniendo en cuenta aspectos de índole social (garantía del empleo, respecto a los convenios colectivos, aspectos medioambientales) y no solo criterios económicos.
2. **Reducir la elevada temporalidad en la plantilla del propio Gobierno de Navarra** con una mayor oferta pública de empleo que nos acerque al objetivo de rebajar la temporalidad en el ámbito de las administraciones públicas **al 8%** en el período 2018-2020 alcanzado en el Acuerdo estatal para la mejora del empleo en la función pública. Sorprende la elevada temporalidad en la plantilla de Gobierno de Navarra, con una tasa de temporalidad del 28,1%, lo que supone 5,5 puntos por encima de la tasa de temporalidad del sector privado que se coloca en el 22,6% y 4 puntos por encima de la tasa de temporalidad de la Administración del Estado que se sitúa en el 24,5%.

Para **avanzar en mayores niveles de estabilidad y reducir la temporalidad** proponemos:

3. **Intensificar la lucha contra el fraude laboral.** Para lo que planteamos que los agentes sociales participemos en la **Comisión Operativa Autónoma de la Inspección de Trabajo y Seguridad social creada en Navarra**, como ocurre en otras CCAA. Se propone establecer compromisos en los acuerdos para mejorar el funcionamiento y el alcance de la función inspectora. Impulsar campañas específicas sobre temporalidad, economía sumergida, tiempo parcial, contratos para la formación y aprendizaje, prácticas no laborales, “falsos autónomos”, igualdad efectiva entre mujeres y hombres, etc. Instar a la modernización y adecuación del Servicio de Inspección en la CCAA.
4. **Revisar y limitar los incentivos a la contratación:** los incentivos no aumentan el volumen total de empleo. Su valor principal está en que discriminan positivamente determinados objetivos de la política de empleo. Es básico, por tanto, identificar el efecto que se quiere producir. Deben estar limitados temporalmente en su duración para controlar que se conviertan en una reducción permanente del coste laboral, por lo que proponemos: **utilizar los incentivos para la contratación indefinida y a jornada completa, establecer mecanismos para el seguimiento, evaluación y control de los contratos incentivados.** Vetar estas ayudas a las empresas que tienen una temporalidad elevada.

Calidad en el empleo de las mujeres: Otro de los puntos que el documento de Políticas Activas de Empleo no aborda en profundidad es la eliminación de

las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Pese a los avances registrados en la incorporación de la mujer al mercado laboral, la discriminación laboral que sufren en el acceso al empleo, en la contratación y en la carrera profesional sigue siendo patente. La igualdad de género en el ámbito laboral requiere de programas e instrumentos específicos, que se pueden trabajar a través de los planes de igualdad y la negociación colectiva, pero que como en el caso de la prevención de riesgos laborales caben perfectamente en un plan de empleo. **De ahí que sigamos insistiendo en su definición como grupo de actuación prioritaria, y que intentemos promover medidas de acción positiva de distinto tipos:**

5. **Medidas horizontales de apoyo:** intensificar la inversión en infraestructuras sociales, en escuelas infantiles, en atención a las personas dependientes, o en planes integrales de apoyo a la familia, que además inciden en la creación de empleo.
6. **Planes de promoción profesional de las mujeres:** establecer actuaciones para promover cambios de categoría, actividad; eliminar diferencias retributivas; favorecer cambios de jornada, de tiempo parcial a jornada completa (o viceversa).
7. Diseñar **medidas específicas que aumenten la presencia mujeres en los sectores en los que están infrarrepresentadas** para reducir la segregación ocupacional por género. Esto requiere mejorar los servicios de orientación en la formación a lo largo de la vida, incentivar la participación de mujeres en acciones formativas masculinizadas, servicios de apoyo a las tareas de cuidado doméstico y eliminar progresivamente los elementos sexistas de los recursos formativos.
8. Promover que la **proporción de mujeres participantes en las iniciativas de empleo y formación** sea al menos igual a la proporción de mujeres en el sector/territorio o grupo al que se dirige la medida.
9. Actuar sobre los **riesgos para la salud laboral de las mujeres**, de manera que no sólo se ponga el acento en la siniestralidad. Prestar especial atención al **acoso por razón de género**.
10. Establecer **medidas integrales contra la violencia machista**, prestar una **especial atención a la situación de las mujeres migrantes-** emigrantes e inmigrantes-, incluyendo en el plan de empleo medidas específicas para mujeres emigrantes y retornadas.

11. Promover y apoyar los **permisos de paternidad y programas de conciliación de la vida personal y profesional que impulsen la corresponsabilidad familiar.**
12. Incluir **informes de impacto** de género para cada medida contemplada en el plan de empleo
13. **Planes de igualdad:** Obligatoriedad de negociar y registrar Planes de igualdad en **todas las empresas que tengan más de 50 trabajadores y trabajadoras**
14. Campañas de sensibilización y difusión para dar a conocer los certificados de buenas prácticas en materia de igualdad de oportunidades y los efectos positivos que tienen para las empresas.
15. Mayor **control y seguimiento por parte de Inspección de Trabajo.** Establecer mecanismos de control para el cumplimiento de la futura Ley Foral de Igualdad entre mujeres y hombres. Ampliar y endurecer la actividad inspectora para que se cumpla el registro de los planes de igualdad.
16. **Desincentivar el uso del contrato a tiempo parcial**, cuando esta modalidad de contrato no es libremente elegida por el trabajador o la trabajadora. La actual regulación de este contrato que afecta en mayor medida a mujeres y jóvenes, está provocando una brecha de desigualdad laboral creciente.
17. Introducir la **figura de Técnica en Igualdad** para el asesoramiento en la creación e implantación de los planes de igualdad y su obligado cumplimiento.
18. Incentivar la **implantación de planes para la promoción profesional de las mujeres.** Establecer actuaciones para la promoción profesional de las mujeres, para promover cambios de categoría, de actividad, eliminar diferencias retributivas, favorecer cambios de jornada.
19. Incentivar actuaciones para que en todas las categorías profesionales de la empresa se equilibren los salarios.
20. Crear una Ley Foral de Igualdad Retributiva.

Calidad en el empleo de la juventud:

21. Establecer programas de ayudas públicas para la celebración de contratos de relevo que vinculen adecuadamente el relevo generacional con los procesos de inserción laboral y que incluyan requisitos y obligaciones que garanticen unas condiciones laborales mínimas, la estabilidad de la plantilla existente y el control sindical.

Entre los requisitos a incluir, destacar:

- Potenciar que los contratos de relevo se celebren con personas menores de 30 años, posibilitando la ampliación del límite de edad cuando en la empresa existan acuerdos previos para cubrir los contratos de relevo con trabajadores y trabajadoras en activo en la empresa. En este supuesto, para que la empresa pueda acceder a la ayuda debería realizar, además del contrato de relevo, una contratación adicional con una persona menor de 30 años inscrita como desempleada en el SPE.
- Que tanto el contrato de relevo como el contrato adicional de la persona menos de 30 años sea a jornada completa y por tiempo indefinido, o de duración determinada siempre que conste el compromiso de conversión en indefinido a su finalización o en un momento anterior.
- Que las empresas comuniquen a la RLT, la intención de contratar mediante el contrato de relevo, con indicación del puesto a ocupar y la duración del contrato.
- Exigir un nivel de fijeza de la plantilla fija antes y durante un período de tiempo posterior a la realización del contrato de relevo.

22. Incrementar la ayuda si el contrato de relevo se realiza con:

- Una mujer, si la contratación se produce en empresas donde está subrepresentada.
- Un hombre, si la contratación se produce en empresas donde está subrepresentado.

4. Presupuesto

Sin una dotación presupuestaria suficiente y equilibrada para cada una de las medidas que integren el Plan de Empleo, va a haber poco margen para las mejoras, por muy completo que sea el texto, por lo que este apartado tiene que ser una materia prioritaria de negociación.

5. Evaluación

Propuestas para que se clarifique cuál va a ser la participación de los agentes sociales en las labores de coordinación, seguimiento y control

de las medidas y del propio plan de empleo, por lo que habría que profundizar en los sistemas de coordinación, seguimiento y evaluación de las medidas y en nuestra participación en los mismos. Se trata de establecer y concretar los instrumentos para realizar esta labor: creación de comisiones de seguimiento, control y evaluación, establecimiento del número de reuniones, diseño de los instrumentos y técnicas a utilizar, que permitan su evaluación para orientar actuaciones futuras y facilitar la toma de decisiones. Para poder llevar a cabo la evaluación es necesario contar con indicadores de eficacia, eficiencia, calidad e impacto de las medidas llevadas a cabo.

MESA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

1. Introducción

El presente documento tiene como objeto plantear una serie de propuestas para que sean debatidas y consensuadas en las mesa de Prevención de Riesgos Laborales. En Septiembre del pasado año, se llegó a un acuerdo en Políticas Activas de Empleo, pero se sigue sin avances para el acuerdo final del Plan de Empleo.

2. Propuestas para la mesa para la Prevención de Riesgos Laborales

Las propuestas que se proponen en este documento pretenden dotar de nuevos instrumentos para una efectiva aplicación de la normativa en prevención de riesgos laborales a fin de lograr una reducción de la siniestralidad laboral y una mejora de la salud y seguridad en el trabajo.

El diálogo social, se ha demostrado que es una herramienta útil para lograr la implicación de Administraciones, empresarios y trabajadores. En este momento, y dada la situación que se vive en nuestra comunidad de crecimiento continuado de la siniestralidad laboral se ve oportuno incidir en : la representación en prevención en las pequeñas empresas, en los accidentes llamados in itinere, en la formación para delegados/as de prevención, en la gestión de las sanciones económicas de la autoridad laboral en esta materia y en el estudio de las enfermedades profesionales.

El III Plan de Salud laboral de Navarra contiene seis líneas de actuación, siendo una de ellas:

“Fortalecimiento del papel de los interlocutores sociales y la implicación de empresarios y trabajadores en la gestión de la prevención de riesgos laborales”

Los riesgos laborales, y como consecuencia los accidentes y enfermedades sufridas por los trabajadores y trabajadoras en el ejercicio de su actividad, son uno de los problemas fundamentales que necesita abordar el presente Plan de Empleo.

Centrándonos en este papel de los interlocutores sociales, las medidas que CCOO considera necesarias para trabajar en salud laboral en el marco del Plan de empleo, son las siguientes:

1. **Delegados/as territoriales:** ampliación de la representación de los trabajadores en materia preventiva, de manera que dicha representación pueda llegar a todas las empresas, incluidas las más pequeñas. Lo ideal sería una reforma normativa a nivel estatal en este aspecto, pero mientras esta no se produzca, Navarra debiera equipararse a los países europeos más avanzados donde existe esta figura.

Existen en nuestra comunidad más del 90% de empresas pequeñas o muy pequeñas, en las cuales se producen buena parte de los accidentes y daños a la salud (según el último informe de datos de siniestralidad elaborado por el Instituto de salud pública y laboral del año 2017, el 50,7% de los accidentes se produjeron en empresas de 50 o menos trabajadores, y sobre todo en las de hasta 25 trabajadores) que no disponen de delegado o delegada de prevención, figura imprescindible para fomentar la prevención en la empresa y entre los trabajadores, por lo que la promoción de las prácticas preventivas en esas pequeñas y microempresas, exige de un impulso especial. La adopción de instrumentos específicos por parte del consejo de diálogo social de Navarra, podría dar ese impulso.

Las funciones de estos representantes, serían las que la ley de prevención fija para las y los delegados de prevención, con competencias y facultades de representación de los intereses de seguridad y salud de las/os trabajadoras. La fórmula sería a través de un acuerdo referenciado en el artículo 83.3 del estatuto de los Trabajadores. La capacidad de alcanzar este acuerdo entre

organizaciones sindicales y empresariales, vería plasmada su culminación en el Plan de empleo.

2. **Accidentes in itinere:** Los Accidentes in itinere ocupan un importante número de las cifras de siniestralidad en nuestra comunidad, en muchas ocasiones son los accidentes que revisten mayor gravedad, llegando a ocupar varios años más del 40% de los accidentes mortales. La desaparición de las rutas de empresa, el incremento de las plazas de aparcamiento en los lugares de trabajo (polígonos industriales y empresariales) y el deficiente transporte público, ocasionan una difícil situación que debe ser afrontada de forma responsable por todos los agentes implicados (Administraciones Públicas, Empresarios y Representantes de los trabajadores). Como dato, señalar que en la comarca de Pamplona sólo tienen 25 empresas transporte de empresa.

Se ha presentado el primer borrador (mayo de 2018) del Plan director de movilidad sostenible de Navarra con el objeto de alcanzar en esta legislatura la aprobación de una ley integral de movilidad sostenible.

En esta ley, consideramos necesario y urgente el compromiso del Gobierno de Navarra de incluir la creación de planes de movilidad en polígonos y empresas con la participación de todos los agentes implicados.

En la mayoría de los países donde se vienen desarrollando planes de movilidad en áreas de actividad económica existe un apoyo institucional que favorece este tipo de iniciativas.

En ocasiones existe la obligación de realizar un Plan de movilidad en la fase previa a la puesta en marcha de la actividad empresarial, programando para el futuro la aplicación de medidas de gestión de la demanda, que eviten la generación de nuevos problemas de movilidad en la zona, como establece la legislación británica desde mediados de los 90. En el caso italiano, un decreto permite la subvención a los usuarios del car-pooling. En Holanda, la localización de oficinas viene determinada por la política denominada ABC, relativa a la ubicación de los distintos modos de transporte en función de la distancia en donde se ubiquen los espacios protegidos.

En este sentido, destaca la Ley de Movilidad catalana de 13 de junio de 2003, (la comunidad valenciana también dispone de una ley similar) que recoge entre sus objetivos “favorecer los sistemas de transporte a la demanda en los polígonos industriales” e “integrar las políticas de desarrollo urbano y económico y las políticas de movilidad de modo que se minimicen los desplazamientos habituales y se garantice plenamente la accesibilidad a los centros de trabajo”.

Igualmente se incluye “una consideración especial y específica de los instrumentos de planificación que permiten la aproximación entre la vivienda y el trabajo”. Finalmente, la ley obliga a que “el Gobierno, en colaboración con los ayuntamientos afectados, elabore un plan de movilidad específico para los polígonos industriales y las zonas de actividades económicas que cumplan las condiciones, en cuanto a superficie y número de empresas y trabajadores, que se determinen por reglamento. Este plan debe crear la figura del gestor o gestora de movilidad en cada una de estas áreas y debe establecer su régimen de implantación y su financiación con cargo a las empresas que operan en dichas áreas.

Esta ley catalana recoge gran parte de nuestras propuestas, y es lo que entendemos sería necesario regular en la ley integral de movilidad sostenible.

- 3. Plan de formación delegados/as de prevención:** La Ley de prevención, desarrolla en sus artículos 33 al 40 las competencias y facultades de los/las delegados de prevención de riesgos laborales; entre ellos el que tiene por objeto la formación de estos representantes de los trabajadores y trabajadoras. La participación de estos en la empresa es fundamental para la buena marcha de la prevención y para poder hacerlo, la información y la formación son necesarias, además de obligatorias por ley.

En cuanto al crédito horario necesario el artículo 37 de la misma ley establece en su punto 2 que, *“El empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones”*.

En la actualidad se está desarrollando formación a estos/as delegados/as con la colaboración del ISPLN, pero no existe el acuerdo con la parte empresarial. Entendemos que el Plan de Empleo sería el lugar idóneo donde plasmar el crédito horario que las empresas van a destinar a estos representantes de los trabajadores y trabajadoras en prevención de riesgos laborales.

***Nota: se ha hecho un intento de alcanzar un acuerdo en el consejo Navarro de salud laboral, que no ha tenido éxito. Este consejo es un órgano de participación y consulta que, entendemos no da lugar a acuerdos de esta naturaleza; por exceder de asuntos puramente técnicos y que son más propios de acuerdos marco o diálogo social.*

- 4. Enfermedades profesionales:** a pesar de ser Navarra, la Comunidad Autónoma de mayor número de registro de enfermedades profesionales, el descenso de las notificaciones de

partes de enfermedades profesionales por segundo año consecutivo no es una buena noticia. Se calcula que hay un subregistro a nivel estatal que pudiera alcanzar un 85% de los casos.

De las registradas, la mayor parte de ellas obedecen a trastornos músculo esqueléticos. Aunque coincide esta patología en el resto del Estado, decir que Navarra a causa de su tejido industrial, la ergonomía debe jugar un papel fundamental (el 95% de las enfermedades profesionales tienen origen músculo esquelético). Por ello, sería deseable que gobierno de Navarra se comprometiera a estudiar la posibilidad de crear un **centro ergonómico** que (pudiera ser con apoyo del mundo Universitario participado con los agentes económicos y sociales) que estudiara esta problemática e investigara sobre métodos para mejorar y prevenir estas lesiones.

5. **Reinvertir en prevención la cantidad que recauda la Administración de las sanciones impuestas por falta de medidas preventivas.** Se trataría de destinar esa cantidad a la realización de campañas de prevención de riesgos laborales lideradas por la propia autoridad laboral de la Comunidad de gran impacto visual.(podría ser publicitando en marquesinas por ejemplo).
6. Instar a la **Administración central** a que se **incrementen los recursos de inspección.**
7. **Compromiso de la Administración de asunción de la ley de prevención** cuando actúa como **empleadora.**

3. Presupuesto

Sin una dotación presupuestaria suficiente y equilibrada para cada una de las medidas que integren el Plan de Empleo, va a haber poco margen para las mejoras, por muy completo que sea el texto, por lo que este apartado tiene que ser una materia prioritaria de negociación.

4. Evaluación:

Propuestas para que se clarifique cuál va a ser la **participación** de los agentes sociales en las labores de coordinación, seguimiento y control de las medidas y del propio plan de empleo, por lo que habría que profundizar en los sistemas de coordinación, seguimiento y evaluación de las medidas y

en nuestra participación en los mismos. Se trata de establecer y concretar los instrumentos para realizar esta labor: creación de comisiones de seguimiento, control y evaluación, establecimiento del número de reuniones, diseño de los instrumentos y técnicas a utilizar, que permitan su evaluación para orientar actuaciones futuras y facilitar la toma de decisiones. Para poder llevar a cabo la evaluación es necesario contar con indicadores de eficacia, eficiencia, calidad e impacto de las medidas llevadas a cabo.

MESA PARA LA COMPETITIVIDAD

1. Introducción

El presente documento tiene como objeto plantear una serie de propuestas para que sean debatidas y consensuadas en la mesa para la Competitividad. En Septiembre del pasado año, se llegó a un acuerdo en Políticas Activas de Empleo, pero se sigue sin avances para el acuerdo final del Plan de Empleo.

2. Propuestas

2.1. Competitividad

Las propuestas se dirigen a avanzar en el corto y medio plazo hacia un modelo productivo sostenible. Ello implica cambios significativos en la organización y funcionamiento de las empresas, que deben pasar de un modelo de competencia basado de forma mayoritaria en la reducción de costes y precios, a otro orientado hacia la innovación y a la cualificación profesional de sus plantillas, la inversión productiva, los productos y servicios de mayor valor añadido y la calidad del empleo. Asimismo, incluimos en este apartado las propuestas que formulamos en materia de Formación Profesional Dual y medidas para el desarrollo del empleo local.

- 1. Mejorar la conexión entre el mercado de trabajo y las estructuras de formación/educación.** Para ello proponemos crear dispositivos de asesoramiento para empresas y trabajadores/as con el fin de analizar sus necesidades formativas y evitar que los fondos destinados a formación bonificada no se utilicen o se utilicen de forma inadecuada por falta de información o de un análisis previo de las necesidades de la empresa.

2. Para contribuir a la modernización de la economía, la innovación tecnológica y la adecuación de los cursos ofertados a los requerimientos de cualificación del mercado de trabajo, proponemos una **mayor conexión de la formación para el empleo con las necesidades específicas de las empresas**. Creación de un grupo de trabajo en materia de formación con la participación activa de los agentes sociales cuyas principales funciones sean la detección de necesidades formativas de trabajadores/as y empresas, la realización de propuestas para una planificación de la oferta formativa ajustada a las necesidades de nuestro mercado de trabajo, así como para plantear medidas para un mejor seguimiento y control de la formación para el empleo que se lleva a cabo en nuestra Comunidad.
3. **Incrementar la inversión pública en innovación y desarrollo tecnológico**, acercarnos a la inversión en I+D+i de la UE.
4. En el ámbito de la competitividad, se echa en falta una referencia expresa a **la formación de los representantes de los trabajadores en el marco de las empresas**. Su inclusión viene justificada por dos vías: uno, porque esta formación está dentro del sistema nacional de formación para el empleo, y porque la normativa estatal la prevé asignando una parte de los recursos para ella. Y dos, porque redundaría en la calidad del empleo, y por tanto debería ser también objeto del plan de empleo. Se trataría de una línea de intervención novedosa que podría dar muy buenos resultados. Varias CCAA cuentan con convocatorias de subvenciones para financiar este tipo de programas formativos.
5. Para favorecer el aprendizaje permanente y la adaptación de los/as trabajadores/as a las nuevas tecnologías, proponemos **programas de orientación para trabajadores/as ocupados/as**. Consistirían en acciones de orientación sobre aspectos como la formación y vías de acceso a la misma, reorientación profesional, promoción a través de la formación, sistema de cualificaciones profesionales. Castilla y León viene desarrollando este tipo de programas.
6. **Incentivar a las empresas que autoricen Permisos Individuales de Formación para el Empleo**. La CCAA de Castilla y León realiza convocatorias para incentivar que las empresas autoricen estos permisos

2.2. Propuestas para una Formación Profesional Dual de calidad

2.2.1. Situación actual:

En España hay **dos modelos de Formación Profesional Dual**:

- el que **depende del Ministerio de Educación**, que reúne la mayoría de los requisitos de lo que se entiende en Europa por FP Dual, pero carece de un contrato laboral obligatorio que articule las prácticas y en que, por tanto, las retribuciones de los alumnos dependen de becas, más o menos discrecionales, otorgadas por las empresas o las Administraciones;
- y el que depende **del Ministerio de Empleo**, que no reúne ninguno de ellos, salvo la existencia de **contrato laboral de formación y aprendizaje**: los/as alumnos/as no son tan jóvenes, la formación no es a largo plazo ni conduce siempre a una acreditación y la alternancia entre enseñanza teórica y prácticas laborales se diluye cuando ambas tienen lugar en la misma empresa.

Por otro lado existe un entramado de **becas y prácticas no laborales** que también conviene abordar.

A nivel estatal, se está desarrollando una nueva regulación de la FP dual y este nuevo marco normativo ha de ser tenido en cuenta en las medidas que se aprueben en el Plan de Empleo.

2.2.2. Propuestas para mejorar la FP dual del sistema educativo

Más allá de las propuestas concretas que formulamos en el presente documento, desde CCOO insistimos en abordar la formación profesional dual poniendo en el centro del sistema al alumnado, su cualificación y su empleabilidad a medio y largo plazo. En este modelo, tiene que existir un equilibrio entre las necesidades de la empresa, siempre sujetas a la coyuntura económica del momento y la necesidad social de garantizar oportunidades laborales de calidad a los y las jóvenes en el largo plazo. .

- 1. Priorizar la participación en Formación Profesional dual del alumnado de Grados Medios, que va a abandonar de forma temprana el sistema educativo.** La FP dual tiene mejores resultados de inserción laboral y es una modalidad especialmente útil para aquellos/as jóvenes que no desean seguir estudiando. Navarra, cuenta con 11,3% de jóvenes que abandonan prematuramente el sistema educativo y aunque ésta por debajo de la media estatal que se sitúa 18,3%, ha experimentado un incremento en los últimos años.

2. **Desarrollar nueva norma reguladora de la FP Dual Educativa en Navarra para regular los aspectos que están sin regular en la norma estatal** y que son importantes como¹.
 - La obligatoriedad de las empresas de cotizar a la Seguridad Social por cada alumno/a lo que permite considerar a estas prácticas como parte de la vida laboral de nuestros jóvenes
 - La obligatoriedad para las empresas de asignar una beca mensual ,
 - La regulación de la cuantía mínima de la beca
 - El establecimiento de los criterios para la selección de las empresas,
 - El establecimiento de los requisitos que deben cumplir los tutores y tutoras
 - El establecimiento del procedimiento para el acceso del alumnado a estos proyectos

3. **Conectar los centros de formación profesional y las empresas, a través de las instituciones y redes existentes** (incluidos los Centros de Referencia Nacional). Estas conexiones tienen efectos positivos en la modernización de la economía, la innovación tecnológica y la adecuación de los cursos ofertados a los requerimientos de cualificación del mercado de trabajo.

4. **Dirigir la inversión pública y los incentivos a sectores que propicien el bienestar general y la sostenibilidad ambiental:** educación, sanidad, transporte, gestión de recursos comunes, agroecología, biodiversidad, modelo energético **con el fin de crear empleo cualificado que cubra la necesidad de trabajo de los y las jóvenes que se forman**, promoviendo así otro modelo productivo más sostenible y que genere empleo de más calidad.

5. Establecer mayor **coordinación entre Educación y SNE para identificar al alumnado que abandona sin finalizar los estudios de FP para que puedan iniciar itinerarios de empleabilidad desde Empleo** y tengan opciones de reintegrarse al Sistema educativo o a la formación de Certificados de Profesionalidad

6. Avanzar en un **sistema ágil de información y orientación profesional que haga encajar con precisión la demanda realizada por jóvenes aprendices y las ofertas de las empresas.**

2.2.3. Propuestas para mejorar el contrato de formación y aprendizaje

¹ Castilla y León ha desarrollado el modelo de FP dual a través de DECRETO 2/2017, de 12 de enero, por el que se regula la Formación Profesional Dual del Sistema Educativo en la Comunidad de Castilla y León.

7. **Revisión del contrato formativo.** Se plantea la revisión de la regulación de este tipo de contratos, a fin de garantizar la finalidad formativa del contrato para la formación y el aprendizaje. En este contexto se propone:
- Modificar en este contexto el contrato para la formación, devaluado en las dos últimas reformas laborales: **limitar el uso del contrato de formación a jóvenes sin titulación, menores de 21 años**, evitar el encadenamiento de contratos, etc.
 - **Desincentivar el encadenamiento de contratos para la formación y el aprendizaje, ya que favorece el uso abusivo de esta modalidad;** y especialmente en el caso de las personas con discapacidad, que carecen de límite de edad para la formalización de este tipo de contratos.
8. **Mejorar las condiciones de los contratos suscritos con los/as alumnos/as trabajadores en los programas de Escuelas Taller, Casas de oficio, Talleres de Empleo, en los programas de formación dual y programas de garantía juvenil.**
9. **Garantizar que bajo esta modalidad** debe realizarse formación exclusivamente vinculada a Títulos de FP y **Certificados de Profesionalidad.**
10. Deben **regularse**, así mismo, **los requisitos a cumplir por las empresas, desde la cualificación de tutores-as, pasando por la política laboral** (calidad del empleo y respeto a los derechos laborales), con el fin de evitar el abuso y la sustitución de trabajadores/as.
11. **Dirigir las ayudas a la contratación para la formación a empresas y economía social en actividades de ‘futuro’ y bienestar social** (energía, agroecología, sanidad y servicios sociosanitarios, rehabilitación de edificios y viviendas...).
12. **Impulsar el papel de los órganos bipartitos** creados al amparo de la negociación colectiva en el desarrollo y seguimiento de la formación dual.
13. **La formación y los periodos de prácticas.** En los últimos años se han ido extendiendo las prácticas en empresa, especialmente las de carácter no laboral generalmente vinculadas a formación, pero también las que se ofertan al margen de programas formativos y que no cuentan con regulación alguna. Las prácticas dirigidas a jóvenes (y no tan jóvenes) se confunden interesadamente con ofertas de empleo (hay ejemplos en prensa a diario), lo que en un entorno de precariedad aguda facilita el abuso y la explotación. **Es urgente regular en lo posible las condiciones de realización de prácticas no laborales.** Por ello proponemos:

14. **Las prácticas no laborales deben vincularse siempre a un programa de formación** y su duración debe ser proporcional a las características y duración del programa correspondiente.
15. **Desincentivar las prácticas no laborales en empresas que se regulan por el RD 1543/2011** por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas, derivando estas prácticas a contratos en prácticas. Pedimos la derogación de este RD ya que **constituye la precarización del contrato en prácticas.**
16. **Desincentivar el uso de las prácticas extracurriculares del RD 592/2014 por el que se regulan las prácticas académicas externas de los/as estudiantes universitarios**, no se justifican dada la variedad y diversidad de modalidades de contratación.
17. **Acordar un “Estatuto del becario y estudiante en prácticas” que regule los derechos para la garantía de la formación, de condiciones laborales y de protección sindical de las personas que se encuentran realizando prácticas**, así como el seguimiento administrativo en estas situaciones y la sanción a la empresa en caso de abuso.

2.3. Prioridades para la Agenda Digital. Propuestas

2.3.1. Introducción

Podríamos definir digitalización como la transformación económica y social promovida por la adopción masiva de tecnologías digitales para generar, procesar y tratar la información.

Nadie duda de que la digitalización es imparable, lo que nos sitúa en la antesala de una nueva era a nivel global, ya que nos encontramos en una nueva fase en la extensión de las TIC en la que se unen el aumento de la capacidad de computación y de la conectividad, que forman parte de unas transformaciones económicas basadas en ganancias de productividad, competitividad y el fortalecimiento de la adecuación a la demanda y a las necesidades de la ciudadanía.

La digitalización, junto a la aparición de la economía colaborativa y la globalización, ha tenido y tendrá en el futuro un impacto importante en la economía, la organización del trabajo y en el empleo, así como en la prestación de los servicios públicos y privados, por lo que merece una especial atención y gestión política.

Se está produciendo un cambio estructural que tiene su origen en una transformación de base tecnológica, con efectos directos en el ámbito económico, afectando tanto a la modificación de las actividades productivas (producción y cadena de suministro) como a las transacciones económicas (distribución mayorista y minorista, e-commerce, marketing, sistema financiero, etc.).

También está transformando las relaciones de consumo, facilitando el acceso a los bienes y servicios. La satisfacción del consumidor es relativa, según el servicio, pero hay preocupaciones sobre el impacto que genera en la economía y se necesitan mejoras para generar mecanismos eficaces de progreso y formular políticas proactivas a nivel europeo, nacional, autonómico y local que garanticen el potencial que ofrece la digitalización, evitando los problemas que pueda generar.

Es decir, no estamos hablando sólo de incrementar el uso de robots y de aplicaciones tecnológicas (que también), sino de algo mucho mayor, de una revolución de la economía global, en la que se modificarán totalmente los ámbitos de trabajo y de vida así como aquellos parámetros con los que hasta este momento se ha regido la economía y el mundo.

Desde nuestra óptica sindical no podemos ignorar el impacto en el empleo, en las condiciones laborales, en la empleabilidad y en los salarios. La transformación digital y la economía conectada tienen el potencial de destruir empleos y de crear otros nuevos. Nadie duda de que la digitalización sea imparable, encontrándonos en la antesala de una nueva era a nivel global.

Así mismo, es necesario referirse a los retos que suponen las “brechas digitales” y a las actuaciones desde el ámbito institucional, donde las Administraciones Públicas han desarrollado diferentes actuaciones e iniciativas orientadas a fomentar la implantación economía y la sociedad digital.

Por ello, desde CCOO apostamos por la digitalización de la sociedad, pero adecuadamente regulada, acordada y en un escenario en que los beneficios sean compartidos, de forma que disminuya la desigualdad social y se incremente la cohesión social para toda la ciudadanía.

El uso acertado de la digitalización debe contribuir a reducir las desigualdades económicas y sociales. Las nuevas tecnologías podrían tener el potencial de promover una mayor participación de la ciudadanía, trabajadores y trabajadoras en el diseño y la prestación de los servicios, pero solamente si se aplican de forma que fortalezcan la prestación de servicios públicos orientada al bien común. De esta forma, la digitalización podrá mejorar la responsabilidad democrática y fortalecer unos servicios públicos de calidad.

2.3.2. Propuestas

18. Que las infraestructuras de comunicaciones se consideren un servicio de interés general, al que debe tener acceso toda la población, siendo responsabilidad de las Administraciones Públicas el garantizar dicho acceso. Son estas Administraciones las que deberían llevar las líneas de fibra óptica hasta todos y cada uno de los núcleos urbanos, mientras que su distribución hasta los hogares e industrias se efectuaría por los operadores privados en libre competencia. Todo ello de forma similar a como funciona el sistema eléctrico, con Red Eléctrica garantizando el suministro a todas las localidades, siendo las comercializadoras las que conectan a los usuarios.
19. La transformación digital reclama trabajadores altamente formados, y para conseguir esta preparación hay que dedicar una parte de la jornada laboral al trabajo, y otra, a la formación. Debemos avanzar hacia un proceso de reducción de la jornada que se complemente con una formación continuada para la empleabilidad y para la mejora de la productividad y la competitividad
20. Buscar los mecanismos de corrección para evitar la persistencia de niveles más bajos de competencias digitales básicas y alfabetización digital universal, a pesar de los avances registrados, en comparación a los estándares medios europeos.
21. Consideramos imprescindible corregir la existencia de brechas digitales (digital gaps) entre la población, en función de diferentes variables como la edad, sexo, nivel de formación, nivel de renta, características de los hogares y territorio.
22. Asegurar una financiación suficiente, estable, equitativa y transparente, mediante el establecimiento de los correspondientes planes o programas de formación, destinados a la capacitación de los trabajadores y trabajadoras; especialmente, aquella destinada a la mejora de sus competencias y cualificaciones profesionales, para adaptarse a un entorno cambiante y sometido a los desafíos que está generando la globalización económica y los procesos de transformación digital y tecnológica. Una formación entendida como aprendizaje continuo y a lo largo de la vida como mecanismo que garantice la empleabilidad de los mismos.
23. El impulso de la orientación para el desarrollo de itinerarios profesionales coherentes con las necesidades de nuevos perfiles profesionales demandadas por las empresas
24. Se deben analizar las características del modelo productivo, en relación a aspectos como la diversidad sectorial en materia de digitalización, la notable atomización de la estructura empresarial, junto con los importantes déficits de inversiones en esta materia y de cualificaciones digitales de una parte relevante de la fuerza de trabajo.

25. De igual forma, habría que estudiar las estrategias empresariales de fomento de la digitalización. Así, aunque es posible afirmar que existe una creciente conciencia de la importancia de esta cuestión, es necesario resaltar, en paralelo, que el desarrollo de estrategias específicas orientadas a su desarrollo presentan un notable grado de diversidad entre las empresas
26. Es imprescindible analizar y buscar fórmulas que garanticen el mantenimiento del empleo, asegurar la calidad y el avance en las condiciones de trabajo de forma global en materias como la jornada laboral (que debería reducirse si la digitalización mejora la productividad de la empresa), garantías salariales, las relaciones con los representantes de los trabajadores, prevención de riesgos laborales o mejoras en la conciliación de la vida familiar, igualdad de género, fiscalidad global, entre otras.
27. Profundizar en el diálogo social y en la participación de todos los agentes en su desarrollo. Hay que garantizar que el despliegue de las tecnologías digitales se acompañe de un conjunto de reglas y normas que, sin obstaculizar su rápido desarrollo e implantación, aseguren la sostenibilidad -social, económica y medioambiental- de las cadenas de valor de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).
28. El principal reto está en dar forma a la transición inclusiva hacia un futuro que minimice el riesgo y abra ventanas de oportunidades. Por ello, es importante aplicar el principio de precaución para evitar que la digitalización divida aún más a la sociedad en unos pocos ganadores y muchos perdedores, y que sólo contribuya a un reparto de la riqueza más desigual. Por ello, desde CCOO entendemos que el papel de las Administraciones Públicas en este proceso es determinante y requiere, en primer lugar, una gestión eficaz de estas políticas necesariamente transversales, además de regular y coordinar las actuaciones de los distintos organismos y departamentos con competencias en este ámbito. Todo ello con un mismo objetivo: para que este proceso de cambio tecnológico, digital y productivo sea una realidad, evitando que profundice en la precariedad del empleo, en las desigualdades entre trabajadores y trabajadoras y, sobre todo, en la cohesión social y territorial.
29. A nivel estatal, hemos propuesto que haya un Pacto de Estado por la Digitalización de la Sociedad Española, dada la importancia de que para el futuro este proceso de desarrollo de la digitalización se produzca en un marco de consenso social y . Un pacto que incorpore el compromiso de todos los agentes involucrados para trabajar, cada uno desde su ámbito (partidos políticos, patronales, organizaciones sindicales, instituciones educativas, centros tecnológicos, colegios profesionales, organizaciones de carácter industrial, consumidores y, sobre todo, el Gobierno central y las Comunidades Autónomas), con el objetivo

compartido de que esta nueva revolución tecnológica suponga una mejora de las condiciones de vida del conjunto de la ciudadanía.

30. Para lo que consideramos imprescindible la creación de las mesas de negociación necesarias, que tras el Pacto de Estado, permitan desarrollar las distintas líneas de actuación. Acompañado todo ello del establecimiento de un marco de debate permanente en el Parlamento, que garantice la implicación en el mismo de los grupos parlamentarios, así como el seguimiento del desarrollo de dicho Pacto. Priorizando el Dialogo Social, como marco impulsor de este Pacto, en el que se analicen todas las líneas de actuación, con la supervisión y desarrollo de las propuestas de consenso en el despliegue de la digitalización de la sociedad española y, sobre todo, habilitando fórmulas consensuadas que permitan afrontar las repercusiones en el mundo laboral, en su espectro más amplio (no sólo trabajadores y trabajadoras asalariados, sino también las nuevas formas de empleo y otras no reguladas por el Estatuto de los Trabajadores y/o las normas de aplicación al empleo público), así como en la redistribución de la riqueza y del incremento de la productividad que la digitalización debe generar.
31. Este proceso debe ir acompañado del necesario consenso para la rápida adecuación de las distintas normas europeas que deben aplicarse en los Estados miembros, para el desarrollo e implantación de la Agenda Digital Europea. Normas imprescindibles para orientar su desarrollo y sin las cuales no sería eficaz por el carácter transversal de este proceso, tanto desde el punto de vista territorial como del económico y social.
32. Urge el acordar fórmulas de establecimiento de la digitalización en la prestación de los servicios públicos, así como de control de sus repercusiones, garantías - tanto ciudadanas, como laborales- de esta implantación y el desarrollo de las mismas. Así como buscar las fórmulas para implicar al conjunto de la ciudadanía, muy especialmente a las empresas y dentro de ellas a las Pymes, en la necesidad de implementar la digitalización.
33. IMPLEMENTACIÓN DE LA DIGITALIZACIÓN. ÁMBITOS DE NEGOCIACIÓN. Para nuestro Sindicato, las materias a contemplar, deben corresponderse con el conjunto de elementos que acompañan a la implementación de dicha digitalización y estarían referidos a los siguientes ámbitos:
 - Mundo laboral
 - Industria 4.0
 - Educación y formación
 - Repercusiones en el estado de bienestar (impuestos, tasas, seguridad social, pensiones, etc.)
 - Administraciones públicas y administración electrónica
 - I+d+i

- Energía
- Implicación en los servicios
- Infraestructuras TIC
- Transporte y logística
- Sanidad
- Resto sectores de la economía
- Ayudas y fomento de la digitalización
- Implicación de la ciudadanía
- Adecuación de las normas europeas de desarrollo de la agenda digitalización europeas a la legislación española

2.4. Plan de Empleo para el Desarrollo local

2.4.1. Introducción

A través de estas propuestas pretendemos potenciar la proximidad y cercanía en la prestación de servicios a la ciudadanía en materia de empleo. Una mayor personalización en la atención garantizará una mayor calidad del servicio y por lo tanto elevará la tasa de éxito de las medidas, así como la propia satisfacción del usuario. Este modelo deberá armonizarse con la necesaria optimización de los recursos y el uso responsable de los mismos. Por todo ello, se considera necesario incorporar una línea de actuación que vele por el desarrollo de medidas y programas dirigidos al desarrollo del empleo local, con el fin de dotar de más visibilidad y cercanía a los servicios ofrecidos.

Dada la complejidad territorial de Navarra, la participación de los agentes económicos y sociales en los diferentes territorios es importante. Para ello, se propone impulsar la coordinación entre todos ellos, las administraciones locales, los centros de formación, el Gobierno de Navarra y el propio Servicio Navarro de Empleo. Un ejemplo claro de dicha colaboración debe ser el impulso de la coordinación de acciones de prospección y de inserción laboral con los servicios de empleo y de educación de CCAA cercanas a cada territorio, dada la conexión social y económica que existen en estas zonas limítrofes. Además, se incentivará el liderazgo y la vinculación de la Agencia de Empleo de cada zona con los agentes de la misma, impulsando actuaciones coordinadas entre administraciones, entidades y empresas para trabajar de manera especial con jóvenes en paro, provenientes del fracaso escolar.

En este sentido, **proponemos:**

34. Incorporar en el Plan de Empleo una línea de actuación que contenga todas las medidas y programas que van dirigidos al desarrollo del empleo local, con el fin de dotar de más relevancia y visibilidad a las medidas que se negocien en este ámbito.
35. Recopilar e incorporar en esta línea las medidas para fomentar la contratación por entidades locales que ya se han aprobado en el documento de políticas activas de empleo, añadiendo nuevas propuestas que vayan dirigidas a la promoción del empleo local
36. Dotar de presupuesto a las medidas que se aprueben de esta línea de actuación
37. Difundir y visibilizar las medidas que se aprueben entre las entidades, empresas, profesionales del ámbito de la formación y del empleo de cada territorio y entre la ciudadanía en general.

38. Mejora de la cualificación de las personas con menos formación:

- Incrementar la oferta de cursos de Competencias Clave en las distintas zonas de Navarra, atendiendo a las necesidades de cada zona.
- Reforzar la Educación Permanente de Personas Adultas (EPA) en cada territorio
- Impulsar programas de acreditación de competencias a través de la experiencia atendiendo las necesidades de acreditación de las diferentes zonas

39. Incrementar la calidad de los recursos formativos de la zona:

- Aprovechamiento de los Centros Públicos para revitalizar el entorno territorio (actividades culturales, formación para el empleo.
-
- Impulsar y mejorar la formación profesional dual en los territorios.
- Valorar la experiencia en las convocatorias aquellas entidades y centros que cuentan con una amplia trayectoria e implantación en el territorio, y que más allá de los objetivos puramente económicos pueden tener mayor implicación e interés el desarrollo de las personas y del as empresas de la zona.

40. Garantizar la igualdad de oportunidades

- Subvenciones a Entidades Locales para la realización de diagnóstico y análisis de la situación del territorio en materia de igualdad y para la contratación de Agentes de igualdad
- Mayor apuesta por la generación y expansión de recursos de conciliación en zonas rurales: centros de día, centros de 0-3 años, ludotecas...

41. Medidas para mejorar la movilidad (transporte) y el acceso a los recursos y al empleo

- Puesta en marcha de servicios de transporte que aproximen a las personas tanto a las áreas donde se encuentran los principales empleadores/as de cada zona, como a otros recursos formativos que se desarrollen en otras zonas
- Agilizar trámites para que los/as participantes de los programas de formación cobren lo antes posible las ayudas y becas al transporte y la conciliación

42. Medidas para impulsar la coordinación y la vinculación entre Administraciones, agentes sociales, empresas y entidades de la zona

- Impulsando la interrelación, por parte del SNE-NL, entre entidades del ámbito educativo (centros de Formación Profesional, universidad) y el ámbito laboral
- Reforzar la coordinación de acciones de prospección y de inserción laboral con los servicios de empleo y de educación de CCAA cercanas a cada territorio, dada la conexión social y económica que existen en estas zonas limítrofes
- Reforzar el liderazgo y la vinculación de la Agencia de Empleo de cada zona con los agentes del
- Impulsar actuaciones coordinadas entre administraciones, entidades y empresas para trabajar de manera especial con jóvenes en paro, provenientes del fracaso escolar
- **Medidas para favorecer la inserción laboral estable de grupos con más dificultades:** Establecer programas de subvenciones para la contratación estable (al menos 12 meses a jornada completa) por Entidades locales o empresas de personas con discapacidad para la realización de obras y servicios de interés público y utilidad social, de personas desempleadas mayores de 55 años

4. Presupuesto

Sin una dotación presupuestaria suficiente y equilibrada para cada una de las medidas que integren el Plan de Empleo, va a haber poco margen para las mejoras, por muy completo que sea el texto, por lo que este apartado tiene que ser una materia prioritaria de negociación.

5. Evaluación

Propuestas para que se clarifique cuál va a ser la **participación** de los agentes sociales en las labores de coordinación, seguimiento y control de las medidas y del propio plan de empleo, por lo que habría que profundizar en los sistemas de coordinación, seguimiento y evaluación de las medidas y en nuestra participación en los mismos. Se trata de establecer y concretar los instrumentos para realizar esta labor: creación de comisiones de seguimiento, control y evaluación, establecimiento del número de reuniones, diseño de los instrumentos y técnicas a utilizar, que permitan su evaluación para orientar actuaciones futuras y facilitar la toma de decisiones. Para poder llevar a cabo la evaluación es necesario contar con indicadores de eficacia, eficiencia, calidad e impacto de las medidas llevadas a cabo.

CCOO



**comisiones obreras de Navarra
nafarroako langile komisioak**