

**CRITERIOS SINDICALES SOBRE EMPLEO,
CUALIFICACIÓN Y MIGRACIONES PARA
LAS NEGOCIACIONES DE PLANES Y
ACUERDOS**

ACTUALIZACIÓN



EDITA: Confederación Sindical de CCOO

ELABORACIÓN: Secretaría Confederal de Empleo y Cualificación Profesional
Madrid. 11 de julio de 2019

Índice

1. INTRODUCCIÓN	4
2. CRITERIOS GENERALES	4
3. CRITERIOS ESPECÍFICOS DE EMPLEO	6
3.1 El diálogo social como cauce de desarrollo de la política de empleo y de los acuerdos territoriales	6
3.2 Impulso a la creación de empleo de calidad	6
3.3 Control del fraude a la contratación temporal y de la economía sumergida	8
3.4 Servicios públicos de empleo (SPE) y políticas activas de empleo (PAE)	9
3.4.1 Jóvenes y personas paradas de larga duración	12
3.4.2 Grupos con mayores dificultades	13
3.4.3 Incentivos a la contratación	14
3.5 Empleo público	16
3.5.1 Subvenciones y programas con entidades locales u otras entidades públicas para la contratación temporal	17
3.6 Economía social y trabajo autónomo	19
4. CRITERIOS ESPECÍFICOS DE CUALIFICACIÓN	20
4.1 Diálogo social para la cualificación y la formación profesional	20
4.2 Diálogo social y gobernanza de la formación para el empleo	22
5. CRITERIOS ESPECÍFICOS DE MIGRACIONES	25
6. POLÍTICAS DE IGUALDAD	25
7. LA INSPECCIÓN DE TRABAJO EN LOS ACUERDOS AUTONÓMICOS	26
8. EVALUACIÓN	27
ANEXO I. Marcos de referencia	28
ANEXO II. Referencias normativas	29
ANEXO III. Sentencias relacionadas con el acceso al empleo público	30

1. INTRODUCCIÓN

Junto a la negociación colectiva y al diálogo social confederal, la concertación social desarrollada en las Comunidades Autónomas (CCAA) ocupa gran parte de la actividad de nuestra organización.

La Confederación, a través de la Secretaría de Empleo y Cualificación Profesional, quiere dar un impulso al trabajo de coordinación que ya se viene desarrollando con el conjunto de las organizaciones territoriales, para los procesos de concertación y negociación que se establecen en esos ámbitos en materia de empleo, cualificación y migraciones.

Compartimos la necesidad de revisar y actualizar los criterios y orientaciones confederales en estas materias, con el objetivo de poder utilizarlos en la elaboración de las distintas plataformas reivindicativas y negociaciones que puedan desarrollarse ante los respectivos gobiernos territoriales.

Estos criterios y orientaciones deben responder en sus contenidos a las líneas estratégicas que hemos decidido en el sindicato, aun teniendo cada uno de ellos contenidos específicos y propios en cada una de las CCAA. Pero, en todo caso, se trata de definir líneas de trabajo en materia de empleo, cualificación y migraciones sobre las que deberemos insistir desde todos los ámbitos, y así apoyar las propuestas sindicales que inciden en los grandes problemas del mercado laboral, del empleo, de la formación, de la integración y del tejido productivo en nuestro país.

Nuestras propuestas en cada ámbito deben tener en cuenta y desarrollar las decisiones que hemos adoptado en los máximos órganos de dirección, evitando la colisión entre propuestas hechas en diferentes organizaciones territoriales o con la propia Confederación.

Es necesario que los procesos autonómicos converjan en la misma dirección. Por ello, es imprescindible trabajar sobre tres cuestiones: coordinación de nuestra actividad, diseño de objetivos comunes, y sistemas de evaluación que permitan extender las buenas prácticas.

Nuestra voluntad es apoyar a las organizaciones territoriales de CCOO para conseguir los mejores resultados posibles para el conjunto de la Confederación.

2. CRITERIOS GENERALES

Los **objetivos generales** siguen siendo reducir el desempleo, crear empleo de calidad y actuar contra la temporalidad y la precariedad laboral, defensa del derecho a la formación permanente o a lo largo de la vida y la integración de las personas migrantes. Las negociaciones y los acuerdos territoriales deberían contribuir a la creación de empleo de calidad y paralelamente a la instauración de un modelo productivo más viable, sostenido y sostenible y menos vulnerable a los cambios de ciclo, sin renunciar a invertir en nuevas herramientas competitivas como son las que se basan en el conocimiento.

En esta línea, las negociaciones y los acuerdos territoriales deberían:

CRITERIOS SINDICALES SOBRE EMPLEO, CUALIFICACIÓN Y MIGRACIONES

- Partir de un **diagnóstico previo** en profundidad de las características y carencias de un territorio, en términos de empleo y demanda de cualificación, protección social, competitividad empresarial, desarrollo tecnológico, infraestructuras, abandono educativo, oferta de formación profesional y de adultos, nivel de cualificación tanto de las personas ocupadas como desempleadas, demografía y déficits de población.
- Incluir **objetivos medibles, apoyo presupuestario y herramientas que nos faciliten el seguimiento y la evaluación** y, en su caso, la reorientación de los programas e iniciativas previstos para la consecución de lo acordado.
- Impulsar **programas integrados de empleo, formación y migración** y exigir más compromiso a las administraciones públicas en el establecimiento de objetivos, en el desarrollo, en el seguimiento y en la evaluación de los resultados.
- Instar a una **mayor interacción y coordinación de las administraciones responsables en el ámbito territorial de empleo, educación y formación para el empleo**.
- Promover **una mayor coordinación y cooperación entre administraciones, entidades, programas, fondos y líneas de financiación**, para conseguir integrar el conjunto de actuaciones, independientemente de quienes las realicen.
- Una mayor coordinación requiere **seleccionar mejor a las distintas entidades implicadas en el desarrollo de actuaciones concretas**, así como avanzar en una mayor especialización.
- **Especializar más las actuaciones en función de las características y necesidades de quienes van a ser las personas beneficiarias**. Los altos niveles de desempleo de larga duración evidencian más claramente las mayores dificultades de inserción laboral de determinados colectivos.
- Comprometer la **realización de evaluaciones y balances de todas y cada una de las actuaciones y medidas**. Sólo así se conseguirá ir ganando en operatividad de las medidas y actuaciones.
- Controlar y articular las incompatibilidades entre los incentivos, ayudas y subvenciones porque pueden coincidir en las mismas entidades beneficiarias (cooperativas laborales, autoempleo, centros especiales de empleo,...).
- **Apostar por el diálogo social que ha de ser abierto y constante**. Reivindicar el diálogo social porque es la normalidad democrática y porque es obligatorio.
- **Promover una participación institucional activa como instrumento permanente de nuestro trabajo sindical**, y cómo parte del proceso de diálogo social.

- Garantizar la participación y control de los interlocutores más representativos tanto en el **diseño y planificación de las actuaciones, como en su desarrollo, seguimiento, y evaluación.**
- **Impulsar y garantizar una mayor coordinación con las federaciones.** La negociación y el desarrollo de los acuerdos debe conllevar una fuerte implicación de las federaciones, más allá de cuál sea el ámbito concreto de responsabilidad en cada caso.

Es preciso contar con las federaciones, informándolas de las negociaciones, de los acuerdos y de su desarrollo, haciéndolas partícipes de los debates y decisiones que se adopten, y contando con su presencia en las mesas de negociación, grupos de trabajo y desarrollo de los acuerdos cuando así las materias lo requieran.

- **Hacer partícipes a las federaciones en el seguimiento, control y evaluación de las medidas acordadas.**
- **Difundir los acuerdos adoptados, y las medidas a acordadas¹.**

Necesitamos que la información fluya dentro de la organización, incluido las secciones sindicales, para asegurar la participación de las organizaciones afectadas directa o indirectamente.

3. CRITERIOS ESPECÍFICOS DE EMPLEO

3.1 El diálogo social como cauce de desarrollo de la política de empleo y de los acuerdos territoriales.

El **diálogo social y la participación institucional es un objetivo específico de las propias negociaciones**, ya que producen resultados positivos, aumentan la confianza mutua, y por ello se desea que sean permanentes a través de distintos sistemas órganos de participación institucional y de grupos y comisiones nacidos con los acuerdos. Además, generan un clima de estabilidad económica que favorece el desarrollo de las actividades productivas y la creación de empleo, e incrementan la eficacia de la política económica y la incorporación de elementos innovadores para el desarrollo territorial.

Una **participación activa y efectiva** requiere acceso a la información, capacidad de análisis e influencia en la toma de decisiones. Por lo tanto, los acuerdos que prevean el desarrollo de nuevas funciones para órganos ya existentes o la creación de órganos específicos deben definir con la mayor precisión posible la composición, funciones, recursos disponibles y funcionamiento de esos órganos.

¹ Ver Anexo V, Protocolo: actuaciones de difusión a realizar tras la firma de un Acuerdo de Empleo.

3.2 Impulso a la creación de empleo de calidad.

La creación de empleo registrado en los últimos años se ha concentrado en los mismos sectores y condiciones, altísima precariedad y bajos salarios, en los que se basó el crecimiento de la década precedente a la crisis, además de reflejar el carácter estacional del mismo. Ha existido total dejación de estimular el crecimiento sobre sectores y bases más sólidas. Para consolidar el crecimiento y recuperar las condiciones de vida y de trabajo deterioradas es necesario ir en la dirección contraria: inversión pública que dinamice sectores con proyección de futuro (bienestar social y sostenibilidad ambiental), que permita avanzar en el empleo estable y con derechos, la demanda de cualificación y la productividad y el valor añadido, con un sistema fiscal suficiente y justo que reduzca las diferencias sociales a través de una potente actuación redistributiva.

Otro de los aspectos a no perder de vista es el impacto de la digitalización en el empleo. El trabajo que se realiza a través de plataformas digitales ha crecido mucho en los últimos años y está previsto que siga haciéndolo. La crisis ha hecho que muchas personas lo contemplen como una forma de encontrar una ocupación que escasea o de complementar un salario insuficiente. La gran recesión de los últimos años ha sido el caldo de cultivo perfecto.

El surgimiento de nuevas formas de empleo a través de las plataformas está condicionado a que los mercados donde éstas operan, por sus particulares características, puedan tener una tendencia natural a la concentración oligopolística o incluso monopolística. Esto confiere a dichas plataformas la capacidad de imponer condiciones de trabajo y de pagos que les reporta un máximo beneficio, así como un margen de comercio elevado. En esta línea, es fundamental que los poderes políticos con el apoyo sindical lideremos esta transformación para que los cambios no generen desigualdades sociales importantes. Es necesario que el incremento de beneficio empresarial como la mejora de la productividad tenga su traslado en la mejora de las condiciones laborales de estas personas.

En este contexto, nuestros retos y, por tanto, la base para elaborar las propuestas para las negociaciones territoriales deberían ser:

- En materia de políticas microeconómicas:
 - Transformar el tejido empresarial mediante el incremento de la inversión productiva y su orientación hacia actividades que generan más valor.
 - Las TICs, los servicios de alto valor añadido, los servicios a las personas, la reorientación del sector de la construcción hacia la rehabilitación y la eficiencia energética y un sector industrial diversificado con presencia de los sectores de futuro deben ser la base del nuevo modelo.
 - Una apuesta pública y privada real por las inversiones en innovación y desarrollo tecnológico, y en infraestructuras sociales.
- En materia de políticas de empleo:

- Mejorar la calidad del empleo para reforzar la cohesión social y aumentar la productividad del trabajo.
- Avanzar en mayores niveles de estabilidad y reducir la temporalidad.
- Recuperar los salarios tras la fuerte devaluación interna sufrida.
- Invertir más en educación y formación para mejorar la enseñanza y las cualificaciones.
- Gestionar la migración laboral e invertir en la inserción de la población migrante para mejorar la inclusión social y la respuesta a las necesidades del mercado de trabajo.
- Reducir la desigual posición laboral de mujeres y de jóvenes.
- Mejorar las políticas activas de empleo, la protección por desempleo y el funcionamiento de los SPE para promover la inserción y ajustar mejor oferta y demanda de empleo.
- Sin una mejora de las prestaciones, o lo que es lo mismo sin una prestación económica suficiente difícilmente las personas estarán en condiciones de participar en los programas de políticas activas y de buscar un empleo.

Nuestro objetivo debe ser sacar a la economía española de su patrón tradicional de crecimiento de bajo valor añadido, sin industria, empleo inestable y bajos salarios. Para esto es imprescindible que el conjunto de gobiernos fomenten el cambio estructural del aparato productivo, que promuevan el uso eficiente de los recursos públicos en todos los niveles y que ayuden a recuperar la demanda.

En concreto, en materia de empleo para avanzar en mayores niveles de estabilidad y reducir la temporalidad es necesario elaborar propuestas encaminadas a:

- lucha contra el fraude laboral²;
- dirigir los incentivos a las empresas que negocien con los sindicatos un plan de reducción de la temporalidad³;
- vincular los incentivos a la actuación de las empresas en el cumplimiento de la legalidad⁴;
- centrar los incentivos en aquellos colectivos y actividades que identifiquemos como prioritarios en nuestro ámbito territorial; y,
- establecer condiciones y cláusulas sociales en los concursos promovidos por las Administraciones Públicas (empleo estable, límites a la subcontratación y subrogación...etc.)⁵.

² Ver epígrafe 3.3 y 7.

³ Ver epígrafe 3.4.3.

⁴ Ver epígrafe 3.4.3.

⁵ Ver epígrafe 3.5.

3.3 Control del fraude a la contratación temporal y de la economía sumergida.

La economía sumergida supone el 21,5% del PIB y provoca importantes distorsiones en el mercado laboral y en las garantías de las personas trabajadoras.

Por un lado, es competencia desleal para el resto de empresas, y por otra parte, elimina o disminuye la protección social y las condiciones de vida y trabajo. Asimismo, dificulta la recuperación económica y los objetivos de reducción del déficit público.

Es necesario profundizar en políticas públicas dirigidas a combatir la economía sumergida y abordar medidas para favorecer la regularización del empleo no declarado.

Los Acuerdos/Pactos que se firmen con los gobiernos autonómicos debería:

- Incluir un compromiso sobre el control de la contratación temporal, con **un plan concreto de actuación y la participación de los Servicios Públicos de Empleo y de la Inspección de Trabajo**. Hay que insistir en que el fraude hay que perseguirlo y que los elevados índices de rotación/encadenamiento son un indicio de fraude.
- Contener **compromisos con las diferentes organizaciones y entidades** (Inspección de Trabajo, Administración Tributaria...) **para perseguir y hacer aflorar la economía sumergida**.
 - Prestando **especial atención al mundo rural**, donde existen **explotaciones agrícolas** en las que predominan trabajadores y trabajadoras inmigrantes, bien con carácter permanente o estacional, en las que sufren abusos por parte del empresariado, que tienden a perpetuarse en sus prácticas impunes, por la sensación de que los mecanismos de control no operan.
 - **En el ámbito urbano**, los sectores de la **hostelería y el servicio doméstico**, deberían ser objeto de una especial atención, por la concentración de trabajadores y trabajadoras extranjeras en situaciones de economía informal.
- Al mismo tiempo no debemos olvidar de que las actuaciones de la Inspección de Trabajo no son sustitutivas de la **acción e intervención sindical en las empresas**, sino un elemento complementario.

3.4 Servicios públicos de empleo (SPE) y políticas activas de empleo (PAE).

Uno de los mayores problemas de nuestra economía y de millones de personas es el desempleo, que ha creado una situación insostenible, atravesadas por numerosas líneas de fractura: sexo, edad, nacionalidad, nivel de estudios, probabilidad de caer en la pobreza, con

enormes dificultades para constituir una identidad capaz de luchar colectivamente por el empleo. Para dar respuesta a las múltiples dimensiones que afectan a las personas en situación de desempleo hay que establecer una línea integral de propuestas, que garantice el acceso a unos servicios adecuados y de calidad.

Las PAE y por ende los SPE no crean empleo por sí solos, pero son imprescindibles porque actúan sobre la población trabajadora para que se mantengan en el empleo o para que salgan del paro. Aglutinan acciones que tratan de mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo, con objetivos múltiples: disminuir el nivel de desempleo, adaptar la mano de obra a las necesidades de la economía y luchar contra la exclusión de aquellos determinados colectivos que tienen serias dificultades de inserción en el empleo.

Los SPE constituyen una pieza clave para dinamizar el mercado de trabajo y ayudar a las personas desempleadas a mejorar sus posibilidades de encontrar un empleo y para la mejora de la calidad y cantidad de políticas activas ofertadas.

Debemos defender un servicio de empleo público, permanente, gratuito y universal. Las políticas activas de empleo han de convertirse en un servicio y no reducirse a una suma de programas. Los SPE son un instrumento fundamental para el tratamiento de los problemas estructurales del mercado de trabajo, como la integración de las personas desempleadas de larga duración en el mercado laboral, la integración de la población desempleada con niveles de cualificación bajo o la integración de jóvenes.

Es necesario **potenciar y fortalecer los SPE**, de forma que no se produzca la sustitución de la iniciativa pública por la iniciativa privada. En este sentido, los SPE deben liderar y garantizar la calidad de los servicios a prestar, y coordinar el funcionamiento de las entidades colaboradoras, no externalizando aquellas funciones y tareas que son responsabilidad única de los SPE.

Por ello nuestro trabajo debe centrarse en:

- **Reclamar el papel central que ha de jugar los SPE y, en su caso, exigirlo** en aquellos territorios en los que las competencias, órganos y funciones propias hayan sido difuminadas adscribiendo las mismas a distintas Consejerías.
- Promover un incremento de la inversión pública y dotar a las oficinas de empleo de los recursos necesarios, tanto de personal como de las herramientas adecuadas, para facilitar y garantizar su eficacia y su papel, y no sustituir la iniciativa pública por la privada para aquellas tareas y funciones que le son propias.
- Proponer una **adecuación de las PAE, vinculadas con el cambio de modelo productivo**, así como mejorar las diferentes actuaciones que se realizan.
- **Adecuar la oferta formativa a las necesidades que demanda el mercado de trabajo**, en constante transformación.

CRITERIOS SINDICALES SOBRE EMPLEO, CUALIFICACIÓN Y MIGRACIONES

- Impulsar y defender la creación de un **servicio público de orientación profesional con carácter permanente y accesible a toda la ciudadanía**. Un servicio público de orientación que incluya la elaboración del diagnóstico y perfil individualizado, el diseño del itinerario personalizado, y el acompañamiento personalizado en el desarrollo del itinerario. El establecimiento de itinerarios personalizados adecuados a cada persona es el mejor punto de partida para realizar aquellas actuaciones prioritarias según el perfil.
- Impulsar la coordinación con la orientación educativa.
- **Adaptar las acciones que componen el conjunto de las PAE a los distintos grupos y/ colectivos**. No todas las acciones que se realizan con los demandantes de empleo, tienen el mismo nivel de eficacia, y en demasiadas ocasiones hay que dudar de su idoneidad, ya que las condiciones con las que se accede a la situación de desempleo son muy diversas, y van desde sus niveles de mayor o menor cualificación, hasta el nivel académico que poseen.
- Incidir en el **desarrollo de PAE para las diferentes situaciones** en que se encuentran las personas ya sean paradas de larga duración, mujeres, jóvenes, mayores de 45 años, migrantes o con discapacidad.
- **Difundir la función de intermediación de calidad de los SPE** y sensibilizar a las empresas con el objetivo de aumentar la utilización de las oficinas de empleo como agentes de mediación en el mercado laboral, mediante **campañas informativas**.
- **Controlar la implantación y realizar el seguimiento de las Agencias Privadas de Colocación con ánimo de lucro**, y sus formas de funcionamiento.

El reconocimiento de las agencias privadas de colocación como agentes de la intermediación y su funcionamiento en el mercado de trabajo, tiene dos vertientes distintas. Por una parte como actor independiente y sometido a las reglas del mercado, con las tutelas que marca el reglamento que regula su funcionamiento, y por otra como entidad colaboradora de los SPE, previa firma del convenio correspondiente. En este sentido, deben ser los SPE los que coordinen el funcionamiento de estos convenios, no externalizando por tanto determinadas funciones y tareas que son responsabilidad única de los SPE.

- **Mejorar la coordinación de las entidades colaboradoras y los SPE**. Además, los SPE deben liderar la ordenación de las entidades y buscar la complementariedad de las acciones que se ofertan.
- **Reclamar la necesaria coordinación que debe existir entre los SPE autonómicos y el SEPE**, en aras a garantizar los contenidos y/o requisitos comunes mínimos en todo el territorio del Estado para los programas y servicios de políticas de activación para el empleo, y así asegurar el acceso a las prestaciones incluidas en cada servicio en

condiciones de igualdad, calidad y equidad con independencia del lugar en que se resida.

- **Mejorar y garantizar la protección social**, combinando ayudas económicas con actuaciones de políticas activas, que atienda a las necesidades crecientes de protección de las personas y el incremento de los niveles de pobreza.
- Realizar el **seguimiento, control, y evaluación de los distintos servicios y actores** que participan en la prestación de los servicios de empleo.

3.4.1 Jóvenes y personas paradas de larga duración, una prioridad

La población joven y las personas paradas de larga duración (PLD) están siendo las principales víctimas de la actual coyuntura. La problemática que experimentan la juventud en nuestro país es insostenible. Comienza a correr el riesgo que la situación de desempleo de una parte significativa del grupo de jóvenes sea crónica pudiendo llegar a convertirse en desempleo estructural.

Ante este panorama es imprescindible dotarnos de un modelo que atienda de forma paralela las características y necesidades de las empresas, de jóvenes y de PLD. Un modelo que posibilite la cualificación de la población joven y de PLD que lo necesita, en nuevas competencias relacionadas con la modernización de los sectores existentes, así como en actividades emergentes que favorezca el cambio de modelo productivo y la generación de empleo de calidad.

El empleo no lo crean las normas que regulan el mercado de trabajo, sino la reactivación económica; no obstante, estamos obligados a explorar fórmulas para la integración en el mercado laboral de aquellas personas que engrosan las filas del denominado desempleo de larga duración y juvenil, tanto de aquellos que finalizan sus estudios como de quienes han perdido su puesto de trabajo, especialmente aquellas personas que carecen de la cualificación suficiente.

Con ese mismo objetivo, también debemos poner especial atención en el seguimiento y evaluación de las acciones específicas realizadas, entre ellas la inserción en los programas de formación y prácticas no laborales que se vienen incentivando en los últimos años, a fin de poder contar con el conocimiento de experiencias concretas que hayan dado buenos resultados y poder así extenderlas.

Jóvenes

Establecer programas de ayudas públicas para la celebración de contratos de relevo⁶, conexionando adecuadamente el relevo generacional con los procesos de inserción laboral, que incluyan requisitos y obligaciones que garanticen unas condiciones laborales mínimas, la estabilidad de la plantilla existente y el control sindical.

Entre los requisitos y obligaciones a incluir destacar:

- 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 el contrato de relevo 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.

Establecer programas de retorno de talento

- Plan Estratégico que frene la salida de jóvenes y que permita el retorno de los que ya se han marchado, obligados a hacerlo por la falta de oportunidades, ya que contribuye al desarrollo económico y laboral.
 - Establecer una política preventiva para que estas personas no emigren.
 - Establecer un plan coordinado entre universidad ,empresa y administraciones
 - Velar por las condiciones laborales para el estímulo de retorno ya que vienen de mejores condiciones en los países que han emigrado.
 - Establecer un plan de acompañamiento para el retorno con medidas complementarias para la conciliación, traslado etc.

⁶Ver Anexo IV. Convocatoria de ayudas al contrato de relevo realizada por el Consejo de Administración de Lanbide-Servicio Vasco.

3.4.2 Grupos con mayores dificultades

Personas mayores de 45 años

- Planes integrados.
- Atención personalizada a las personas desempleadas mayores de 45 años, antes de que transcurran doce meses desde su inscripción en el SPE para lo cual es necesario mejorar la ratio de orientación.
- Incentivar la contratación indefinida de este grupo de personas desempleadas.
- Contrataciones especiales de mayores de 45 años.
- Priorizar el acceso a la cualificación y/o reciclaje profesional, ya sea a través de la oferta de formación profesional para personas adultas en el sistema educativo o de los cursos de formación para el empleo.

Personas en riesgo de exclusión

- Fomentar la inserción laboral de personas con especiales dificultades mediante la puesta en marcha de un plan integrado de empleo y formación, concebido como un programa destinado a colectivos amenazados de exclusión social o laboral, con baja cualificación laboral. Se concibe con un marcado carácter social que debe centrar sus recursos en atender a las bolsas de paro estructural, en los colectivos y en los territorios con menores oportunidades de empleo.

Personas migrantes

- Proponer planes de integración sociolaboral.

Personas con discapacidad

- Facilitar su acceso al empleo, eliminando las barreras que todavía padecen.
- Fomentar la inscripción en el SPE, con el fin de proporcionar una atención más eficaz, con personal especializado en discapacidad. Así mismo, el SPE adecuará su base de datos para mejorar la intermediación y búsqueda de empleo o la mejora de su situación de empleo.
- Fomentar la contratación de personas con discapacidad, especialmente en el caso de mujeres, dadas las diferencias que presentan respecto a la contratación de hombres.

- Incentivar el tránsito de personas trabajadoras con discapacidad de centros especiales de empleo o empresas de inserción a empresas ordinarias.
- Incentivar el empleo de las personas con discapacidad en centros ordinarios de empleo.
- Propiciar su participación en los programas de formación para el empleo a través de Planes integrales de autonomía, formación, orientación e integración socio-laboral, y empleo.

3.4.3 Incentivos a la contratación

Los incentivos no aumentan el volumen total de empleo. Su valor principal está en que **actúan selectivamente**, porque discriminan positivamente determinados objetivos de la política de empleo. Si se incentiva casi todo, nada queda incentivado. Es básico por tanto identificar bien el efecto que se quiere producir.

Además de selectivos, los incentivos **deben estar limitados temporalmente en su duración**. Son un apoyo selectivo al fomento del empleo, no una reducción permanente del coste laboral.

- En las pocas evaluaciones que se han llevado a cabo se ha considerado que los incentivos a la contratación indefinida tienen un impacto bajo. En todo caso subvencionar solo la contratación indefinida ordinaria **a tiempo completo**.
- Los incentivos deben centrarse en la contratación de personas paradas de larga duración y/o con baja cualificación, con especial atención a aquellas que han agotado sus prestaciones por desempleo, mayores de 45 años, las personas en riesgo de exclusión social, víctimas de violencia de género, personas con discapacidad .

En cualquier caso, los incentivos han de centrarse en colectivos o aspectos concretos ajustados a la realidad del territorio.

- **Incentivar situaciones no contempladas en el ámbito estatal.**
- Los incentivos territoriales deberán ser **subsidiarios de las bonificaciones establecidas en el ámbito estatal**: ambas ayudas no debería superar el 60% del coste empresarial.
- Relacionar y subordinar los incentivos con el compromiso de las empresas beneficiarias al mantenimiento de plantillas estables, a porcentajes máximos de temporalidad según tamaño de empresa⁷ y/o con la reducción de la temporalidad (plan negociado con los sindicatos).

⁷ Ver anexo IV. Bases reguladoras de las subvenciones dirigidas al fomento del empleo estable por cuenta ajena en la Comunidad de Castilla y León.

- Es importante establecer mecanismos que permitan **controlar la vigencia de los contratos incentivados**.
- No encaminar los incentivos hacia las ETTs, empleo autónomos mantenimiento del y menores de 25 años y ligarlo a incentivos a la contratación para el relevo generacional.

3.5 Empleo público

Los gobiernos y administraciones públicas, que son parte activa de las negociaciones y acuerdos en materia de empleo, tienen también un papel y una responsabilidad en tanto que empleadores. Teniendo en cuenta que el empleo en el sector público está decreciendo debido a las restricciones presupuestarias y que el empleo temporal tiene un peso muy importante, es necesario abordar medidas concretas dirigidas a cambiar esta situación.

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.

Sería necesario recoger en los acuerdos, la preocupación por la temporalidad en la Administración Pública y establecer medidas para corregir su evolución. En esta línea, deberíamos tomar como referencia el Acuerdo para la mejora del empleo en la función pública, suscrito en marzo del año pasado, que tiene por objeto estabilizar y rebajar la temporalidad en el ámbito de las administraciones públicas al 8% en el periodo 2018-2020, así como la creación de nuevo empleo público.

También deberíamos tomar como referencia el II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo, que recoge medidas en materias de mejora del empleo público, de condiciones laborales, y mejoras retributivas, y de reposición e impulso de la negociación colectiva en el ámbito de cada Administración con competencias en los servicios públicos.

Por otro lado, la contratación pública debe realizarse teniendo en cuenta aspectos de índole social (garantía del empleo, respecto a los convenios colectivos, aspectos medioambientales) y no solo criterios económicos (fundamentalmente el menor coste), que suelen terminar derivando en rebajas de derechos laborales y salariales de los trabajadores y trabajadoras, reflejados en la nueva Ley de contratos públicos⁸.

⁸ Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público.
Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público. Publicado en BOE núm. 272 de 9 de noviembre de 2017. Vigente desde 9 de marzo de 2018.

3.5.1 Subvenciones y programas con entidades locales u otras entidades públicas para la contratación temporal

Programas de contratación temporal con personas desempleadas

Sin ser contradictorio con nuestra defensa de la estabilidad en el sector público, en el caso de los programas que tienen por objeto subvencionar la contratación temporal de personas desempleadas por entidades locales u otras entidades públicas deberíamos incluir ciertos criterios y obligaciones para garantizar unas condiciones laborales mínimas, procesos de selección sujetos a la legalidad, y que estas contrataciones no sean usadas para ocupar puestos de trabajo estructurales.

- Que las personas desempleadas a contratar sean preferentemente no beneficiarias de prestaciones o subsidios por desempleo o de rentas vinculadas a procesos de inserción⁹.
- Vaya dirigido preferentemente a personas desempleadas con más dificultades: PLD, jóvenes, grupos desfavorecidos.
- Garantizar unas condiciones contractuales mínimas:
 - Una duración mínima del contrato de seis meses, con una jornada a tiempo completo, con el fin de que estas personas puedan acceder a un subsidio al final de la contratación.
 - Unas condiciones laborales (salario incluido) que corresponda como mínimo al convenio colectivo que le corresponda.
 - Cualificación de las personas (reconocimiento de la experiencia laboral).
- Que no ocupen puestos de trabajo estructurales.
- Las obras o servicios deben encuadrarse en actuaciones extraordinarias, que atiendan a necesidades e intereses territoriales, en línea con el interés general y social¹⁰.
- Asegurar los procesos de selección de las personas a contratar de acuerdo a la normativa¹¹. El acceso al empleo público y la selección del personal, aunque se trate de una relación laboral temporal, debe realizarse mediante convocatoria pública y a través de procesos en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad¹².

⁹Ver Anexo IV. Criterios establecidos para la selección de las personas trabajadoras en la Comunitat Valenciana.

¹⁰Ver Anexo IV. Criterios establecidos para la selección de entidades beneficiarias en Castilla y León.

¹¹Ver Anexo III. Sentencias relativas al principio de igualdad y de libre concurrencia, y a los principios básicos de acceso al empleo público.

¹²Ver Anexo IV. Proceso de selección de las personas a contratar en Castilla-La Mancha.

CRITERIOS SINDICALES SOBRE EMPLEO, CUALIFICACIÓN Y MIGRACIONES

- Deben ser las oficinas de empleo quienes realicen la preselección, en función de la oferta de empleo que realice la entidad beneficiaria.
- La oferta de empleo debe ajustarse al contenido y a los perfiles profesionales requeridos en la memoria del proyecto y debe incluir los requerimientos del puesto a cubrir.
- En la oferta de empleo se debe especificar el número de personas solicitadas por puesto a cubrir.

En este tipo de contratación subvencionada es importante que realicemos el seguimiento y control, particularmente, de los procesos de selección y que no es utilizada para ocupar puestos de trabajo estructurales.

Programas de escuela taller

- Que la formación que se imparta sea de calidad y acreditada, que se adecúe a los requerimientos necesarios y favorezca su inserción en el mercado de trabajo.
- Defender una estructura fija de profesorado.
- Reclamar la participación sindical en los pliegos de condiciones.
- Establecer compromisos de contratación con las empresas participantes.

3.6 Economía social y trabajo autónomo

El desarrollo actual en España de los diferentes modelos y experiencias en el ámbito de la economía social, nos muestran diferentes resultados algunos de ellos positivos. Sin embargo en muchos casos se ha visto empañado con estrategias empresariales, con el objetivo del “mantenimiento del empleo” en condiciones desfavorables para las personas trabajadoras, bajos salarios y sin saber cuáles son los convenios de aplicación.

Desde CCOO debemos apostar por una economía social democrática, configurada según los principios de autogestión, autonomía y participación efectiva de las y los trabajadores, aunque no tenga un carácter finalista sino instrumental. Es decir, que la transformación del sistema no es posible sólo con la simple modificación societaria de las empresas. Por ello en los acuerdos autonómicos sería necesario:

- Incluir aspectos relacionados con la promoción de las empresas vinculadas a la economía social, con el objetivo de favorecer la actividad económica y fomentar el empleo e inserción de determinados grupos.

- Acordar y potenciar el fomento del tránsito del empleo “protegido” al empleo ordinario en las empresas.
- Extender y apoyar el trabajo acompañado pero con el requerimiento de condiciones dignas de trabajo y el respeto a los convenios colectivos correspondientes.
- Controlar la implantación y realizar el seguimiento de las empresas de inserción.
- Examinar a nivel territorial las decisiones políticas que tengan por finalidad el aumento del porcentaje de cooperativistas, porque puede ser una vía de precarización de las condiciones laborales (“falsos cooperativistas”¹³, “falsos autónomos”).

En el caso del trabajo autónomo:

- Incentivar la inserción laboral de los grupos con mayores dificultades.
- Planes específicos de orientación, inserción y asesoramiento para el autoempleo.
- Campañas con la inspección de trabajo sobre “falsos autónomos” y “falsas cooperativas” (ver epígrafe 7).

¹³ En el sector cárnico las falsas cooperativas están favoreciendo un trasvase de empleo por cuenta ajena a actividades por cuenta propia, y está generando un modelo de explotación laboral con condiciones sustancialmente inferiores a las que marcan el convenio sectorial, jornadas laborales interminables, falta de cobertura social, menos cotizaciones a la seguridad social, así como una competencia desleal al sector. Ver documento de CCOO “*Propuestas de actuación con las personas que trabajan como falsos autónomos*”. [Enlace documento propuestas](#)

4. CRITERIOS ESPECÍFICOS DE CUALIFICACIÓN

Nuestra intervención sindical en las políticas de formación y cualificación se enmarca en la defensa del derecho a la formación permanente o a lo largo de la vida como vía de equidad social. En la práctica esto se traduce en valorar el conjunto de los recursos públicos y su uso más adecuado para el desarrollo de este derecho.

El escenario más favorable para incidir en estas políticas es la negociación de planes de formación que permitan vincular el diagnóstico de necesidades con objetivos, medidas y financiación a través de distintas fuentes (presupuestos estatales, presupuestos propios, cuota de formación y programas europeos).

El diagnóstico debe considerar las necesidades de empresas y trabajadores/as en desempleo y con ocupación, pero también aquellas de carácter social como pueda ser la mejora de la formación de la población general en relación a objetivos de desarrollo a medio plazo, que para CCOO pasa por propiciar una 'transición justa' a un modelo productivo sostenible en términos sociales y medioambientales.

4.1 Diálogo social para la cualificación y la formación profesional

En relación al diálogo social en materia de cualificación y formación profesional proponemos:

- Dotar a la red pública de centros integrados y específicos de formación profesional de servicios estables de orientación, reconocimiento y acreditación de la experiencia, así como de una oferta de formación profesional, dirigidos a personas adultas (mayores de 18 años cualquiera que sea su situación laboral), en horario de tarde. En un mercado de trabajo en el que un gran porcentaje de trabajadores y trabajadoras tiene un empleo precario, y por tanto serias dificultades para acceder a la formación que realizan las empresas, es necesario y urgente para facilitar el ejercicio de sus derechos al reconocimiento de su cualificación y a la formación.
- Impulsar programas de formación profesional dual coordinados entre la Consejería de Educación y Empleo.
- En relación a esta modalidad formativa CCOO hemos venido cuestionando cómo se ha regulado, al considerar que no delimita con claridad sus objetivos y no garantiza los mismos derechos y la calidad de la formación para jóvenes que participan en la misma. No apoyamos ningún tipo de iniciativas impulsadas por entidades privadas, dado que los intereses que defienden no son coincidentes con los objetivos sindicales en cuanto a la defensa del derecho a la formación, el papel de las administraciones y de los sistemas

públicos de formación. CCOO ha elaborado confederalmente un documento de propuesta sobre lo que debe ser la formación profesional dual: pilotada por la administración pública y mediante la contratación de jóvenes con el contrato de formación.

- 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.
- Con carácter general no incluir programas específicos de prácticas no laborales. En el caso de que sea imposible evitar su inclusión debemos asegurar que se dirigen a personas no cualificadas y que formen parte de programas de formación en centros acreditados en el ámbito educativo y/o laboral. Las prácticas no laborales sólo son aceptables cuando tienen una finalidad formativa y se integran en un programa con objetivos didácticos, tutorías en el centro y en la empresa, criterios de evaluación, etc., en definitiva programas que conlleven una acreditación oficial. El trabajo de denuncia desarrollado por CCOO, las inspecciones que la ITSS está llevando a cabo, han confirmado nuestra posición al respecto. El número de actas de la inspección las cuales definen el uso fraudulento de las prácticas no laborales, personas con becas o prácticas extracurriculares, incluidas las convocatorias efectuadas no solo por empresas privadas sino también por administraciones públicas, han ido aumentando y el sindicato debe intervenir para denunciar, no para definir las en acuerdos.
- Cuando se establezcan programas con prácticas intentar garantizar la capacidad de intervención de los representantes de los trabajadores/as¹⁴. Los derechos de información que ya tenemos reconocidos en algunas modalidades de prácticas no laborales, deben extenderse, al menos, a todas las que cuenten con algún tipo de financiación pública, y en la medida de lo posible ampliarse a cualquier tipo de práctica que se realice en la empresa.
- Mejorar la conexión entre el mercado de trabajo y las estructuras de formación/educación, instando a las CCAA a desarrollar 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.

¹⁴ Para más información: [WEB CCOO](#)

4.2 Diálogo social y gobernanza de la formación para el empleo

La ley 30/2015, que regula la formación para el empleo en el ámbito laboral, contempla un conjunto de medidas, tanto para el ámbito estatal como autonómico, para mejorar la cualificación de personas ocupadas y desempleadas.

Muchas comunidades autónomas han desarrollado iniciativas propias que complementan, modifican y, en ocasiones, reformulan lo establecido en la norma. Por lo tanto, cualquier negociación y/o acuerdo territorial debe:

- **Tener presente el mapa de iniciativas de formación y empleo que se lleva a cabo en cada territorio**, tanto para delimitar con claridad el ámbito de los acuerdos, cuando se refieren a medidas o colectivos concretos, como para evitar solapamientos, duplicidades y desajustes entre entidades y acciones.
- **Incluir mecanismos tangibles para desarrollar la participación de agentes sociales más representativos** en formación para el empleo.

La Ley 30/2015 reconoce entre sus principios *“la participación de los agentes sociales en los órganos de gobernanza del sistema y en particular en el diseño, planificación, control, seguimiento y evaluación de la oferta formativa, especialmente la dirigida a los trabajadores ocupados”*. Este nuevo papel debe entenderse como una participación efectiva en la detección de necesidades, el diseño de las medidas y programas a aplicar para satisfacerlas, la determinación de la financiación de cada una ellas, el seguimiento y control de la ejecución y la evaluación de los resultados.

Puede abordarse atribuyendo funciones nuevas a órganos ya existentes como, por ejemplo, los previstos en las estructuras organizativas de los SPE, o las fundaciones y entidades tripartitas que gestionan formación para trabajadores y trabajadoras ocupadas en algunas comunidades, o creando órganos de participación ‘ad hoc’. A este respecto, pueden ser útiles las sentencias judiciales a favor de la participación de los agentes sociales en el órgano colegiado previsto en la Ley de subvenciones y la reciente resolución del SEPE creando un órgano tripartito para la gestión de las convocatorias de ayudas a la formación que se gestionan en la FUNDAE.

- **Exigir a las CCAA el control y seguimiento de la formación realizada por las empresas para sus trabajadores y trabajadoras.**

La formación realizada por las empresas para sus trabajadores y trabajadoras, se financia a través de bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, y se gestiona a través de la FUNDAE, si bien las CCAA tienen competencias de control y seguimiento.

4.3 Planificación y financiación de la formación en el ámbito de la formación para el empleo

En relación con las iniciativas a financiar, y con el fin de asegurar una mayor calidad de la formación, proponemos:

- Incluir formas de distribución de los recursos alternativas a la concurrencia competitiva por precio de centros de formación privados, que no favorece la calidad de la formación. La Ley 30/2015 (art. 6.5.c)) y el RD 694/2017 permiten a las administraciones autonómicas “gestionar los fondos del sistema de formación profesional para el empleo, mediante régimen de contratación pública, o cualquier otra forma jurídica ajustada a Derecho que garantice la publicidad y la concurrencia”.
- Evitar la utilización del cheque formación y, en general, de mecanismos de financiación que aíslan al trabajador/a”. Las experiencias de otros países demuestran que el cheque acentúa las desigualdades, pues es utilizado preferentemente por personas jóvenes con un nivel formativo alto y que es fácilmente manipulable por los centros privados de formación.

En todo caso, hay que recordar que, para poner en marcha esta iniciativa, la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo establece en el artículo 26 que “Las Administraciones competentes, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, podrán decidir la implantación progresiva de un cheque formación para trabajadores desempleados delimitando los sectores en los que se aplicará. A tal efecto, reglamentariamente se determinarán los requisitos y condiciones para su disfrute”.

- Impulsar la utilización de la financiación que se traslada anualmente a las comunidades autónomas para que se ofrezca formación a través de la red pública de centros de formación, que está constituida por:
 - Los centros integrados públicos de formación profesional.
 - Los centros públicos del sistema educativo que ofertan formación profesional.
 - Los Centros de Referencia Nacional.
 - Los centros públicos del Sistema Nacional de Empleo.
 - Los centros públicos de formación de adultos, de conformidad con la regulación que establezca el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
 - Las Universidades públicas, de conformidad con la regulación que establezca el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

CRITERIOS SINDICALES SOBRE EMPLEO, CUALIFICACIÓN Y MIGRACIONES

- Asegurar la calidad de la formación financiada con fondos públicos que se imparte en centros de formación y empresas privadas, cualquiera que sea la forma que adopte la transferencia de esos fondos: subvención, bonificación, contratación y otras.
- Asegurar la calidad de la formación financiada con fondos públicos que se imparte en centros de formación y empresas privadas, cualquiera que sea la forma que adopte la transferencia de esos fondos: subvención, bonificación, contratación y otras.
- Promover el acceso a la formación de la población trabajadora que no cuenta con cualificación reconocida, aumentando la oferta de cursos de competencias clave, promoviendo la utilización de los Permisos Individuales de Formación, etc.
- Incluir programas de cualificación y reconocimiento profesional para trabajadores y trabajadoras ocupadas, que pueden utilizarse para financiar la acreditación de la cualificación de las personas ocupadas.
- Estructurar los programas sectoriales de acuerdo con el Mapa Sectorial, lo que permitirá evitar solapamientos y tener en cuenta las prioridades y orientaciones fijadas por las Estructuras Paritarias Sectoriales Estatales

5. CRITERIOS ESPECÍFICOS DE MIGRACIONES

Uno de los principales objetivos de nuestra organización en materia de migraciones debería ser promover y garantizar la integración laboral de los migrantes (inmigrantes, solicitantes de protección internacional –personas refugiadas- y emigrantes). En esta línea desde las comunidades autónomas deberíamos:

- **Buscar fórmulas de diálogo social regional y/o local estable más allá de las reuniones trimestrales periódicas previstas para la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones de Dificil Cobertura** a nivel autonómico.
- **Realizar el seguimiento de la contratación de trabajadores y trabajadoras extranjeras de temporada o campaña** y, en concreto, el cumplimiento de las obligaciones establecidas por el marco normativo (alojamientos, jornadas, condiciones laborales, etc).
- **Facilitar la normalización del hecho migratorio** como un factor más de nuestro mercado de trabajo.
- **Establecer programas de gestión de la diversidad.**
- **Incluir entre los objetivos la recuperación de población que se ha marchado por motivos laborales al extranjero** a través de programas vinculados a la Red Eures, y asegurar que las medidas adoptadas no generan discriminaciones económicas con respecto a la población trabajadora, ya sea parada y ocupada.
- **Garantizar la información sobre las organizaciones sindicales de los países de acogida**¹⁵ en el caso de personas que deseen emigrar al extranjero para buscar un empleo, o un empleo de mayor calidad. Deberíamos instar a los gobiernos autonómicos a que incluyan estas informaciones en sus páginas web, u otros lugares adecuados, a efectos de garantizar una emigración con derechos. También debe sugerirse que formen parte de los planes de emigración de las CCAA, así como de sus políticas informativas, destinadas a las personas migrantes y retornadas.

¹⁵El nuevo reglamento que regula la Red Eures, establece unos servicios mínimos a prestar por los distintos estados miembros (Reglamento -UE- 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016, relativo a una red europea de servicios de empleo -EURES-, al acceso de los trabajadores) pero con un gran margen de margen de maniobra para facilitar la adaptación a las distintas realidades. España tiene que adaptar su normativa a este nuevo marco antes de abril de 2018. Desde CCOO consideramos que uno de los servicios básicos a prestar por la RED EURES en España y que debería ser gratuitos es poner en contacto a los trabajadores y trabajadoras que se desplazan a otros Estados con las organizaciones que le puedan asesorar sobre sus condiciones, cómo los sindicatos.

6. POLÍTICAS DE IGUALDAD

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.

El acceso de las mujeres al mundo laboral, en condiciones de igualdad, es uno de los principales retos que tenemos. De ahí que sigamos insistiendo en su definición como grupo de actuación prioritaria, y que intentemos promover actuaciones de distinto tipos:

- **Medidas horizontales de apoyo:** 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.
- **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).
- 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.
- 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.
- 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 laboral.
- Establecer **medidas integrales contra la violencia machista** Prestar atención a la situación de las mujeres migrantes- emigrantes e inmigrantes- . Instar a la inclusión en los planes de igualdad de las CCAA a las mujeres emigrantes y retornadas.
- Promover y apoyar los **permisos de paternidad y programas de conciliación de la vida personal y profesional** que impulsen el disfrute por parte del padre.

7. LA INSPECCIÓN DE TRABAJO EN LOS ACUERDOS AUTONÓMICOS

- Establecer compromisos en los acuerdos para mejorar el funcionamiento y el alcance de la función inspectora.
- Orientar las directrices de actuación de la Inspección en función de los acuerdos.
- Impulsar medidas concretas con campañas específicas:
 - En el área de contratación, por ejemplo sobre temporalidad, encadenamiento de contratos, tiempo parcial, contratos para la formación y aprendizaje, economía sumergida, falsos autónomos, falsas cooperativas, prácticas no laborales, subcontratación y cesión ilegal, etc.
 - En el área de condiciones de trabajo, sobre el tiempo de trabajo y límite legal de horas extraordinarias, discriminaciones por razones distintas de género, condiciones discriminatorias de inmigrantes.
 - En el área de igualdad efectiva de mujeres y hombres, campañas sobre discriminación en el acceso al empleo, en la relación laboral (promoción interna, definición de puestos de trabajo, el acceso a la formación, despidos con motivo de maternidad/paternidad o derechos de conciliación), discriminación salarial,...
- Promover campañas específicas en los sectores, subsectores y actividades con mayor precariedad para ser más selectivos en las actuaciones.
- Prestar especial atención, y adecuación, de la inspección al tipo de actividades que se desarrolla en el ámbito rural. Los abusos no son objeto de sanción y permanecen en la impunidad. Crear incluso una cultura disuasoria de la inspección o de la vigilancia de lo laboral, que pueda inhibir las actuaciones ilegales y abusivas de los empresarios hacia las trabajadoras y trabajadores¹⁶.
- Instar a la modernización y adecuación, a las necesidades, del servicio de inspección en la CCAA, lo que exigirá más recursos. En este sentido, seguir reclamando más efectivos y la mejora de los instrumentos técnicos con los que debe contar los trabajadores y trabajadoras de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

¹⁶ Si existe una actuación disuasoria en ámbitos como la circulación, que hace que reduzcamos la velocidad ante estímulos como señales, radares, etcétera que están instalados, lo mismo podría ocurrir con un sistema de inspección que funcionara en el campo

8. EVALUACIÓN

Evaluar los resultados de las medidas que se ponen en marcha a partir del desarrollo de Acuerdos y Planes., ya sea con el acuerdo de CCOO o sin él, debe formar parte de las reivindicaciones sindicales. Se trata de establecer, por una parte, el compromiso de seguimiento, control y evaluación, y por otra, concretar los instrumentos y mecanismos donde debemos asegurar la participación activa del sindicato (creación de comisiones de seguimiento, control y evaluación, establecimiento del número de reuniones, diseño de los instrumentos y técnicas a utilizar, y proponer métodos de evaluación que permita ordenar los objetivos, programas y medidas incorporadas al acuerdo que nos permita hacer posible su evaluación.).

Sólo a través de un buen control, seguimiento y evaluación será posible orientar mejor las 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.

Es necesario que CCOO realice balances propios sobre el desarrollo de los acuerdos, bien sobre el conjunto de cada Acuerdo o bien sobre cada una de las medidas acordadas. En este sentido, es esencial contar con la Federaciones y el resto de estructuras territoriales (provinciales, comarcales e insulares) para realizar el seguimiento, control y analizar los resultados de las medidas acordadas, porque pueden estar implicadas directa o indirectamente en su desarrollo y porque la proximidad permite disponer de información más concreta.

ANEXO I. Marcos de referencia

Relación de los distintos marcos de referencia que nos ayuden a articular las medidas y acciones en todo el territorio español para contribuir a la consecución del objetivo final: creación de empleo de calidad y cambio del modelo productivo.

- La **Estrategia Europea 2020**, cuyos objetivos deben incorporarse a las estrategias de empleo nacionales y territoriales.
- **Semestre Europeo** (Orientaciones para la política de empleo que sirve para establecer los objetivos comunes) y **Programa Nacional de Reformas** (PNR). Se elaboran anualmente propuestas, observaciones y valoraciones de las medidas y actuaciones en materia de empleo.
- La **Estrategia Española de Activación 2017-2020**. Marco normativo para la coordinación de las políticas de empleo en el conjunto del Estado. Marco de referencia compartido, a partir del cual los SPE deben diseñar y gestionar sus propias políticas de empleo.
- **Plan Anual de Empleo** (PAPE). Es uno de los principales instrumentos para la coordinación y ejecución de las políticas activas de empleo.
- **Plan Nacional de Implantación del Sistema de Garantía Juvenil**.
- **Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020**.
- **Plan estratégico de igualdad de oportunidades 2017-2020**.
- **Estrategia Nacional para la Inclusión Social de la Población Gitana 2012-2020**.
- **Estrategia Integral contra el Racismo, la Xenofobia y otras Formas Conexas de Intolerancia**.
- **Estrategia española de la Economía social 2017-2020**.
- Los **Programas Operativos de las CCAA y “plurirregionales”** de ámbito estatal cofinanciados con el FSE.
- **Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021**.
- **Plan Reincopora-T 2019-2021**.
- **Cartera Común de Servicios**.

- **Acuerdo marco con las Agencias de colocación para la colaboración con los Servicios Públicos de Empleo en la inserción en el mercado laboral de las personas desempleadas.**
- **Red EURES** (Red de los Servicios Públicos de Empleo europeos).
- Los Acuerdos Confederales con organizaciones empresariales y gobierno.
- Los Acuerdos promovidos por el sindicato, bipartitos o tripartitos, ya existentes en casi todas las CCAA y que son objeto de nuevas negociaciones o revisiones.
- Escenario plurianual 2017-2020 para el Sistema de Formación Profesional para el Empleo.

ANEXO II. Referencias normativas

- Resolución de 28 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 27 de marzo de 2018 por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2018, según lo establecido en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.
- Resolución de 22 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo.
- Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020.
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. Vigencia desde 9 de marzo de 2018.
- [Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.](#)
- REGLAMENTO (UE) 2016/589 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 13 de abril de 2016 relativo a una red europea de servicios de empleo (EURES), al acceso de los trabajadores a los servicios de movilidad y a la mayor integración de los mercados de trabajo.
- Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre de 2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo que deroga la Ley de Empleo 56/2003 de 16 de diciembre
- Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.
- P.A. 17/13. Pliego de cláusulas administrativas particulares y condiciones técnicas para la celebración por procedimiento abierto, de un Acuerdo marco con agencias de colocación para la colaboración con los SPE en la inserción de personas desempleadas.
- Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.
- Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público.
- [Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.](#)
- Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.

ANEXO III. Sentencias relacionadas con el acceso al empleo público

- **Vulneración del principio de igualdad y de libre concurrencia** en el acceso a los puestos de trabajo de las administraciones públicas (establecer como requisito el empadronamiento en una localidad determinada, prohibir la contratación de más de una persona de la misma unidad familiar a la entidad beneficiaria).
 - [Tribunal Superior de Justicia de Extremadura. Sentencia núm. 1194/1997 de 22 de octubre.](#)
 - [Juzgado Contencioso Administrativo Nº 2, Toledo. Sentencia núm. 310/2015.](#)
- **Vulneración de los principios básicos de acceso a puestos de empleo público (que las pruebas selectivas sea un sorteo, o que se base exclusivamente en una entrevista).**
 - [Juzgado Contencioso Administrativo Nº 2, Toledo. Sentencia núm. 310/2015.](#)
 - [Juzgado Contencioso Administrativo Nº 2, Toledo. Sentencia núm. 110/2015.](#)
- **Subvencionar unas contrataciones que ya se habían producido.**
 - [Juzgado Contencioso Administrativo Nº 2, Toledo. Sentencia núm. 138/2017.](#)
- **Medidas cautelares, suspensión de la ejecución de actos administrativos o la aplicación de disposiciones, para evitar perjuicios de imposible o difícil reparación.**
 - [Juzgado Contencioso Administrativo Nº 3, Toledo. Auto 56/2018.](#)
 - [Juzgado Contencioso Administrativo Nº 3, Toledo. Auto 150/2015.](#)
 - [Juzgado Contencioso Administrativo Nº 3, Toledo. Auto 62/2014.](#)

