



POLÍTICAS DE EMPLEO

El mercado de trabajo en la Comunidad de Madrid (CM) en la actualidad tiene unos niveles de desempleo, precariedad y pobreza salarial superiores a la situación anterior a la crisis. Aunque la Región crece en términos de PIB, no traslada ese crecimiento de la riqueza al empleo y a las condiciones de trabajo, lo que debería suponer una prioridad para que Madrid no se vea condicionado su desarrollo futuro y quede marcada por la desigualdad y la pérdida de cohesión.

Veamos algunos datos:

- El paro en la CM se sitúa en 383.307 personas desempleadas (Agosto 2017). Para recuperar el empleo destruido con la crisis se deberían de crear 170.000 nuevos puestos de trabajo
- Con una alta rotación en el empleo, siendo la duración media de los contratos de 32 días.
- El empleo temporal ha crecido un 26% en Madrid desde 2013. En este periodo, el empleo indefinido ha crecido sólo un 4%. El 86% de las contrataciones son temporales o a tiempo parcial involuntario.
- La caída del empleo entre 25-34 años ha sido del 38% desde 2007. En este segmento de edad, la caída ha sido especialmente fuerte en los hombres, (43%).

- Se mantiene la brecha de género: el 58,2% de las personas desempleadas son mujeres y los salarios son alrededor del 25% más bajos que los de los hombres.
- Se repite el mal comportamiento del empleo en el sector de los servicios que, habiendo liderado la reducción del desempleo en meses anteriores, ahora, y en campaña de verano, se han registrado 4.203 personas desempleadas más.
- Prestaciones por desempleo. Actualmente, las personas desempleadas que reciben algún tipo de prestación suponen 187.861, de las cuales 114.689 recibían una prestación contributiva. En Madrid hay alrededor de 200.000 desempleados que no reciben ningún tipo de prestación. Con especial incidencia en los PLD (más de un año en paro) y mujeres y jóvenes que padecen más la temporalidad.
- El porcentaje de hogares con todos sus miembros en paro superan el 6%.
- La afiliación a la Seguridad Social refleja también el mal dato del empleo, con una afiliación de 2.964.789 personas (agosto 2017), lo que supone una caída de 35.000 cotizantes respecto a julio. La precariedad explica que a pesar del nivel de contratación, la afiliación a la Seguridad Social disminuya.

Para revertir estos datos negativos, es fundamental que desde la CM se apueste por políticas en materia económica para promover el desarrollo de nuevos sectores, de alto valor añadido y capacidad de generación de empleo, y a la vez por mejorar la calidad de los que existen y protagonizan el crecimiento económico de la región. Esta apuesta por el cambio de modelo productivo, así como la creación de empleo en el sector público, deben ser líneas prioritarias.

Es necesario también un cambio en la cultura empresarial para apostar por una profesionalización de todos los sectores, que pasa necesariamente por la estabilidad en el empleo y la mejora de las condiciones de

trabajo. Por último son necesarias políticas de protección de las personas desempleadas para evitar que las situaciones de paro que se prolongan en el tiempo se conviertan en situaciones de pobreza y exclusión.

I. Un Programa socialista para el Empleo en la CM. Sin empleo no hay futuro, ni para la Comunidad ni para las personas.

Los y las socialistas apostamos por considerar el pleno empleo de calidad y con derechos como compromiso político, fomentando el papel del empresariado y sindicatos, desarrollando, entre otras, las siguientes medidas:

1. Vincular la creación de empleo de calidad con el crecimiento económico, relacionándolo estrechamente con la Estrategia Económica (Planes de Desarrollo Económico y social...). En concreto, con diferentes aspectos o actuaciones referidas a:

- Inversiones en infraestructuras y Zonas de Desarrollo Territorial
- Incremento y potenciación/calidad de los Servicios Públicos (SSPP) en la creación de empleo: Educación Sanidad, Dependencia, Servicios Sociales...
- Política de I+D+i. apuesta por la Sociedad del conocimiento
- Sostenibilidad medioambiental: energías limpias, reciclaje, movilidad, economía circular...
- Nueva vivienda social y Plan de rehabilitación de vivienda antigua
- Potencialidades de futuro en sectores: Industria, Turismo, Cultura,...
- Nuevos Yacimientos de Empleo: comercio de proximidad, Ciudades inteligentes (Smart Cities...)

2. Diseñar un plan para el fortalecimiento del empleo público. Los Servicios Públicos (SSPP) generan puestos de trabajo de calidad, tanto en condiciones laborales como en estabilidad de las retribuciones, con el objetivo de asegurar unos servicios básicos para la ciudadanía. Así, el crecimiento del empleo público es una garantía de estabilidad económica y cohesión social, en contra de los planteamientos del ideario neoliberal, que no considera la redistribución de la riqueza como un

elemento fundamental de la actividad del Estado. La privatización de los SSPP conlleva, según demuestra la experiencia, una pérdida de calidad sin que resulte más económica su prestación. Por ello se hace indispensable este plan para fortalecer la Función Pública y evitar que los recursos públicos derivados de la recaudación fiscal acaben como beneficios empresariales, sustentados en empleos y servicios de baja calidad.

Este plan debe estar sustentado en las premisas siguientes:

- Afectar a todos los sectores que garantizan el ejercicio de un derecho por la ciudadanía, principalmente Educación, Sanidad, Dependencia y Servicios Sociales que serán, fundamentalmente, de gestión directa por parte de la Administración.
- Generar estabilidad en el empleo convirtiendo en fijas todas aquellas plazas estructurales de la plantilla, con el fin de que la temporalidad en el empleo sea inferior a un 8%, como se fijó el pasado 29 de marzo de 2017 en el Acuerdo para la Mejora del Empleo Público.
- Establecer un mapa de las necesidades de la sociedad madrileña en los SSPP básicos citados y desarrollar la infraestructura pública necesaria para cubrirlas.
- Recuperar los servicios externalizados cuando estos no se ajusten a las expectativas demandadas en los pliegos de condiciones para concesiones tanto desde el ámbito económico como del de la prestación del servicio.
- Promover la Negociación Colectiva para mejorar las condiciones de trabajo: cualificación, salud laboral, conciliación/teletrabajo, igualdad de género... incluida la reducción del tiempo de trabajo.

3. Fomentar la Economía Social: Cooperativas, SAL, Autónomos... Esta modalidad de emprendimiento social debe ser apoyada como auténtico valor de la economía colaborativa (más allá de las denominadas "plataformas colaborativas" que suponen precariedad, sin reglas laborales). Con algunas medidas de apoyo:

- Facilitar el acceso a la financiación, la innovación y la cualificación
- Promover espacios de "emprendimiento social", especialmente para los jóvenes: viveros de empresas,.....

- Asesorar en oportunidades económicas, comercio exterior...

4. Conectar las diferentes actuaciones en materia de empleo, a través de un Observatorio Regional de Empleo, Cualificación y Formación. Este Observatorio tendrá, además, la finalidad de evaluar anualmente los compromisos establecidos en los Planes Anuales de Empleo.

Con la participación de

- Patronal (CEIM) y Sindicatos (UGT y CCOO)
- Universidades
- Economía Social
- CAM

5. Fomentar la implicación del Sector privado (incluida la Economía Social), Ayuntamientos y otras administraciones en la creación de empleos de calidad, reforzando y estructurando de manera más eficiente las actuales medidas de apoyo al empleo, mediante la intensificación y personalización de los servicios a ellas dirigidos. El fortalecimiento de la cooperación con los Ayuntamientos, los agentes sociales y los centros docentes, a través de la creación de Agencias de Colocación sin ánimo de lucro para la orientación y atención de demandas de empleo para el alumnado que esté finalizando su Ciclo o Nivel formativo en todos los niveles educativos, incluidas las Escuelas Taller y Casas de Oficio y la formación en Certificados de profesionalidad

En la Comunidad de Madrid, siguiendo las políticas del gobierno del PP a nivel estatal, de pasividad e insensibilidad gestora, no han de extrañar las reiteradas recomendaciones del Consejo de la Unión Europea sobre la aplicación, por España (y Madrid), de las directrices sobre cualificación y formación, especialmente para los colectivos más vulnerables, insistiendo en la necesidad de modernizar y hacer más eficientes los recursos destinados y mejorar la aplicación del enfoque preventivo, especialmente por lo que respecta a los/las desempleados/as adultos/as, para cubrir los posibles beneficiarios. Para ello:

II. Apostar por la Sociedad del Conocimiento 4.0. Invertir en Cualificación

6. Detección anticipada de las necesidades cuantitativas y cualitativas de empleo, orientando las demandas de trabajo y especialmente de Cualificación, implantando y potenciando el papel del Observatorio de Empleo, Cualificación y Formación con la participación activa de los agentes sociales y una eficaz articulación sectorial y territorial con los Ayuntamientos.

7. Desarrollo de una potente oferta pública de Formación Profesional (Grado Medio y Grado Superior), atendiendo los requerimientos y prioridades del Observatorio Regional de Empleo. Incluida la prevención del fracaso/absentismo escolar y fomentando su recuperación escolar mediante metodologías activas.

8. Oferta formativa específica, o de empleo-formación para menores de 25 años: Programa GARANTIA JUVENIL. Cualquier joven sin estudios o sin empleo tendrá asegurada una oferta adecuada a su situación en un plazo no superior a seis meses, según las orientaciones de la UE. Desarrollo de un plan de Escuelas Taller y Casas de Oficio para este colectivo, incluida la posibilidad de finalizar la formación de base inicial. Elaborar un Plan de “Rescate Juvenil” que dé futuro a los/las jóvenes, evitando y retornando los “emigrantes laborales”.

9. Plan específico de empleo para mujeres paradas de larga duración con formación en sectores en los que se encuentra infrarrepresentada. En materia de políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres proponemos medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y que contribuyan a la permanencia de las mujeres en el mercado laboral y posibiliten su desarrollo profesional. El permiso de paternidad tiene un uso muy bajo, de apenas el 10% en España. Para mejorar esa cifra debería ser obligatorio acogerse a una

parte del permiso de paternidad, al menos durante uno o dos días de las dos semanas que permite la ley en España. Otra alternativa puede ser incentivar fiscalmente acogerse a ese permiso, algo que ya ocurre en Alemania.

Los planes de igualdad de género y las auditorías permiten a las empresas medir sus avances en la aplicación de medidas a favor de la igualdad de género y la igualdad salarial. Concretando los contenidos mínimos de los planes de igualdad en las empresas, incluyendo en ellos la igualdad salarial. Y extendiendo estos planes a empresas de 25 o más trabajadores.

Se llevará un seguimiento de los datos reales de las empresas y los convenios colectivos para detectar discriminaciones y desigualdades salariales. Son importantes, asimismo, las auditorías periódicas de igualdad salarial a las empresas. Se deben exigir mejoras en la transparencia de los sistemas salariales, garantizando el derecho de las mujeres a conocer el salario medio de los hombres que realizan su mismo trabajo en la misma empresa. Los organismos encargados de las inspecciones laborales desempeñarán un papel muy importante para destapar casos de discriminación salarial. Eliminar las diferencias salariales entre hombres y mujeres producirá beneficios para la economía y para la sociedad en general. Utilizando los talentos y las capacidades de las mujeres de manera más eficaz, valorando sus capacidades y ofreciéndoles una remuneración justa por sus competencias.

10. Establecer un Plan de Formación Continua (aprovechando todas las infraestructuras educativas públicas de la CM: Adultos, FP...) para estimular la reinserción profesional de PLD, Mayores de 45 años, Migrantes...

Por otra parte, bajo el mandato de los sucesivos Gobiernos Regionales, el abandono de los Servicios Regionales de Empleo es manifiesto, habiéndose agravado los tradicionales y crónicos problemas del mercado de trabajo en la CM: ausencia de estrategias políticas activas sostenidas

y, sobre todo, por la adopción una serie de erráticas decisiones como la eliminación del Servicio Regional de Empleo, privatización y cobro de la FP... desmotivando los medios humanos e poniendo en riesgo el propio Desarrollo Regional.

Superar esta situación, exige de los/las socialistas:

III. Implantar y dotar de la máxima eficiencia los Servicios Públicos de Empleo (SPE) de la CAM:

11. Desarrollar Políticas Activas que acompañen el proceso de creación de empleo, asegurando su calidad y unas condiciones eficientes para “casar” oferta y demanda del factor trabajo: Diagnóstico de los colectivos más vulnerables en el mercado de trabajo: Jóvenes sin cualificación, Personas en paro de Larga Duración (PLD), mujeres, emigrantes... Atención personalizada, con una propuesta de itinerario formación-empleo y un seguimiento de resultados hasta conseguir su inserción laboral. Aumentar y reforzar los procesos de acreditación de experiencia laboral, especialmente en las ocupaciones habitualmente desarrolladas por mujeres en cuidados a dependencia, hostelería y hotelería...

12. Dotación de medios informáticos y de personal adecuado: información y orientación profesional, promoción por especialistas en la materia, prospección mercado de trabajo local, intermediación laboral ... Para hacer del SPE un organismo público moderno y eficiente, restaurando el respeto y el crédito social que debe merecer una institución dedicada a mejorar las oportunidades de empleo: asegurar tanto la protección de las personas en desempleo , como los servicios a las empresas. Además, la utilización del SPE será un instrumento encaminado a promover y facilitar las políticas de movilidad laboral, como una oportunidad de elección individual tanto en el ámbito regional, estatal, como europeo e internacional

13. La promoción del enfoque preventivo, especialmente con las personas en desempleo de larga duración y de los colectivos actualmente más desfavorecidos. A tal fin, desde el PSOE-M nos comprometemos a que las personas en desempleo recibirán, antes de llegar el sexto mes

de inscripción en las oficinas de empleo, una oportunidad en forma de empleo, formación o práctica laboral, asociada a su empleabilidad.

14. El establecimiento de vínculos de coordinación e interacción de las funciones principales de los SPE (Información, Intermediación, Políticas Activas y Protección por Desempleo), aprovechando las sinergias de todas las instituciones y entidades que intervienen en la intermediación con vistas a la mejora de la empleabilidad de las personas desempleadas.

15. Mantenimiento del carácter público y gratuito del SPE, garantía para toda la ciudadanía de igualdad en el acceso al empleo, en la libre circulación y en la no-discriminación en los procesos de inserción laboral, elevando la tasa de intermediación como compromiso y objetivo, evaluable anualmente.

IV. Facilitar la conciliación familiar y la racionalización de los horarios

La falta de conciliación entre la vida laboral y familiar es sin duda un "hecho diferencial" entre nuestro país y la mayoría de los países más avanzados de Europa. Por tanto, para mejorar la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal, desde el Equipo Lobato proponemos medidas que introduzcan horarios sensibles a las necesidades de madres y padres, que establezcan una adecuada política de racionalización de horarios tanto en la administración pública como en las empresas privadas y que fomenten actividades extraescolares tanto en periodos no lectivos como vacacionales.

Además, el desarrollo de políticas de igualdad que ayuden a la conciliación tendría un impacto profundo en la igualdad de género y en el reparto equitativo de las cargas domésticas, con lo que esto supone de justicia y de aumento de autonomía en la vida de las mujeres madrileñas.

PROPUESTAS:

1. Cumplimiento íntegro por parte de las Administraciones Públicas de la Comunidad de Madrid, del Plan Concilia 2005, que señala que la jornada laboral debe finalizar a las 18:00.
2. Bolsas de horas. Desarrollo de fórmulas de disponibilidad horaria que permitan a los trabajadores y trabajadoras acumular créditos de horas para la atención de responsabilidades personales y de cuidado.
3. Refuerzo de la inspección laboral autonómica para limitar y controlar de forma exhaustiva las horas extraordinarias en las empresas, para aumentar las contrataciones y mejorar la conciliación laboral y familiar.
4. Promover la incorporación en la negociación colectiva autonómica y en particular en el marco de los acuerdos intersectoriales de contenidos y medidas relacionadas con la racionalización de los tiempos y las jornadas laborales.
5. Buenas prácticas: difusión de modelos de buenas prácticas en la implementación de planes de igualdad, conciliación y reestructuración de tiempos laborales en las empresas madrileñas.
6. Innovación organizativa: creación de un fondo regional de apoyo a las empresas con iniciativas para mejorar el equilibrio entre la vida profesional y personal de sus empleados. Dentro de los programas para el apoyo de la innovación podría establecerse una línea especial para el desarrollo de aplicaciones para el fomento de la flexijornada o teletrabajo.
7. Flexibilización y extensión del calendario y horarios escolares:
 - o Apertura temprana (matutina) en los centros escolares.
 - o Promover el acceso al servicio de comedores escolares también en etapas vacacionales.
 - o Generalización de actividades en horario extraescolar, la apertura de los centros educativos con actividades lúdicas, deportivas y culturales en fines de semana, vacaciones y festivos en temporada vacacional y estival.
8. Universalización de la oferta pública de Escuelas Infantiles en la primera etapa de 0 a 3 años logrando que quien los solicite tenga una plaza accesible.
9. Regulación y promoción de la figura de los padres/madres de día. Se trata de personas que acogen a bebés y niños pequeños en sus casas, bajo ciertas condiciones y certificados acreditativos. Este tipo de figura ya existen en Francia, Euskadi y Navarra y funcionan muy bien. Hasta

que se logre la universalización de la oferta pública de Escuelas Públicas, los padres/madres de día es una solución interesante: (i) de cara a la conciliación, (ii) para cumplir el mandato de extender la educación de 0 a 3 como; (iii) de cara a luchar contra el desempleo, particularmente entre mayores de 45 años.

10. Firma de acuerdos con los sectores de la cultura y el ocio madrileños para el adelanto de los horarios de mayor consumo de su oferta.

11. Campaña de concienciación de los beneficios de cambiar los horarios hacia los que se desenvuelven los países de nuestro entorno.

12. Limite a los deberes escolares abusivos. Las tareas extraescolares de estudio deben respetar el tiempo y las necesidades de los alumnos. Los niños y niñas españoles están entre los que más tiempo dedican a hacer deberes de la OCDE. Por ello proponemos promover un acuerdo regional con la participación de la comunidad educativa, para lograr que las tareas extraescolares respeten el tiempo y las necesidades del alumnado, asegurando que sean un complemento adecuado de la actividad lectiva, sin convertirse nunca en una brecha social en función de los recursos familiares.

13. Impulso del Teletrabajo. En la actualidad, un 60% de los empleos sólo necesita un ordenador y un móvil, por lo que tenemos una oportunidad histórica de poder trabajar desde cualquier sitio y, en particular, desde nuestros domicilios (piénsese en el personal funcionario, de administración, contabilidad, periodistas, escritoras/es, ejecutivas/os, brókers, psicólogos/as, etc.). Conseguirlo requiere un verdadero cambio cultural, sobre todo desde las empresas. Para lograr ese cambio es imprescindible contar con el impulso y la complicidad del sector público.

teletrabajo es una medida de flexibilidad que, de entrada, consigue tres objetivos: mejorar la conciliación familiar, reducir el absentismo de personas con hijos e hijas pequeños y facilitar la vida a personas con mayores a su cargo.

Pero no terminan aquí sus ventajas. El nuestro es el país con menos productividad por hora de Europa. Somos los que más tiempo estamos en la oficina y quienes menos lo aprovechamos. El teletrabajo, al elevar nuestra satisfacción personal con el trabajo, haría aumentar nuestra productividad media. También se vería incrementada al aprovechar mejor el tiempo y evitarnos los costes de desplazamiento. Además, el teletrabajo

contribuiría al ahorro energético por los menores costes de transporte, a una mayor calidad del aire, a menores emisiones de CO2, y una menor congestión de las grandes ciudades, al reducirse el tráfico. De esta forma, el teletrabajo generaría externalidades positivas a toda la sociedad, y no sólo a los que lo practicaran, lo que justifica la intervención pública para su puesta en marcha y extensión a toda la comunidad.