



# Propuestas de **CCOO** al borrador del Plan de Empleo

**CCOO-ek** enplegu planari eginiko proposamenak



## 27 propuestas para relanzar el Plan de Empleo

El presente documento tiene como objeto plantear una serie de propuestas para que sean debatidas y consensuadas en las mesas de calidad en el empleo, competitividad, y prevención de riesgos laborales y den lugar al acuerdo final del Plan de Empleo tan necesario para Navarra y aún pendiente de su firma. 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.

### **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 Territorial de Inspección de Trabajo 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 específica 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.

**Calidad en el empleo de la juventud:**

12. **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.

13. **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.

### **Mesa para la Competitividad**

14. **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.

15. 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.**

16. **Incrementar la inversión pública en innovación y desarrollo tecnológico**, acercarnos a la inversión en I+D+i de la UE.
17. 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.
18. 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.
19. **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

### **Mesa para la Prevención de Riesgos Laborales**

Las estadísticas provisionales de accidentes de trabajo, publicadas esta semana en la web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, indican que durante los meses de enero a diciembre de 2017 en Navarra los accidentes laborales en jornada crecieron un 6%.

En opinión de CCOO, la creciente precariedad laboral fruto de las últimas reformas laborales y el abandono de las políticas preventivas tanto por las empresas como por parte de la administración pública son los factores que están detrás del crecimiento de la siniestralidad.

Tal y como viene advirtiendo CCOO, los recortes presupuestarios en un tema tan sensible como la prevención de riesgos laborales pueden ocasionar un importante retroceso en la lucha contra la siniestralidad laboral.

Propuestas:

20. **Puesta en marcha de un plan de choque** para combatir la siniestralidad laboral.

21. **Recuperar la figura del delegado territorial de prevención**, para permitir que pymes y micropymes tengan una persona representante en este tema.
22. **Impulso de la cultura preventiva**: la Ley de Prevención de Riesgos Laborales sigue siendo un instrumento útil, pero se necesita un impulso para revertir el deterioro de la salud laboral que sufrimos en los últimos años. El abandono de la actividad preventiva o su inadecuada gestión por parte de las empresas y su sustitución por un cumplimiento meramente formal de la normativa, junto a los recortes aplicados durante los años de crisis están provocando un repunte de los accidentes de trabajo. Es imprescindible **recuperar la iniciativa pública** para frenar esta lacra social.
23. **Refuerzo del personal del Instituto Navarro de Salud Pública y Laboral**.
24. **Intensificar los recursos del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra** e impulsar visitas a centros de trabajo, desarrollando campañas de concienciación y difusión de la cultura preventiva con el fin de reducir este grave problema que atañe a la sociedad.
25. **Mejorar la implicación de los agentes sociales en las políticas preventivas**. En materia de salud laboral, el éxito depende de la participación real y efectiva de todos los actores implicados en la prevención, y en especial de los interlocutores sociales, ya que existe una relación directa entre el grado de implicación de los empresarios y trabajadores y de los niveles de seguridad y salud en las empresas.

### Presupuesto

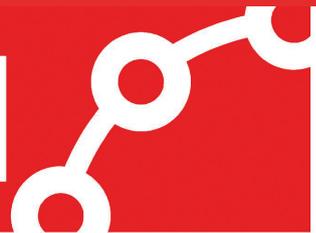
26. Sin una dotación presupuestaria suficiente y equilibrada para cada una de las medidas que integren el Plan de Empleo, va a haber poco margen para las mejoras, por muy completo que sea el texto, por lo que este apartado tiene que ser una materia prioritaria de negociación.

### Evaluación:

27. 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**