

Medidas para el fomento del empleo 2016-2017

La “Estrategia Madrid por el Empleo”, abre el diálogo social

Tras diez largos años de autoritarismo y negación de las políticas públicas por parte de los distintos gobiernos que han pasado por la Comunidad de Madrid, los sindicatos CCOO y UGT, junto con la patronal CEIM, han llegado a un acuerdo con el actual Gobierno regional, en el que el diálogo social se va abriendo paso con las y los parados de larga duración como protagonistas centrales del acuerdo “La Estrategia Madrid por el Empleo”.

Después de varios meses de trabajo y negociación en la Mesa del Empleo y la Formación de la Comunidad de Madrid, el pasado 7 de marzo se firmó “La Estrategia Madrid por el Empleo”, acuerdo que contiene 70 medidas para el fomento del empleo y la formación, así como la recuperación de las políticas públicas.

El periodo de vigencia del acuerdo se ha fijado en dos años, 2016 y 2017, con una dotación de 650 millones de euros y, transcurridos estos años, el texto puede prorrogarse otros dos.

El acuerdo está pensado para avanzar en mayor estabilidad y calidad en el empleo, pero sus protagonistas centrales son las personas desempleadas, especialmente las de larga duración o con menos cualificación, con mayores problemas para el acceso al empleo y que, además, no perciben ayuda o prestaciones económicas. Los programas o herramientas que se

detallarán a lo largo de estas páginas van dirigidos a ellas en su mayor parte.

Sin embargo, y aunque el acuerdo resultó ser fruto de las luchas de años pasados, el alcance del cambio está limitado, pues sigue gobernando la derecha política, lo que implica “no bajar la guardia, ni dejarnos ofuscar por las nuevas formas”, afirma CCOO de Madrid.

Con el acuerdo “se ha recuperado el diálogo social y el papel autónomo de los agentes sociales en la negociación y participación en el diseño de las políticas que entroncan con los intereses de los trabajadores y las trabajadoras”, afirma Jaime Cedrún, Secretario General de CCOO-Madrid.

La Estrategia se pondrá en marcha en el marco del Consejo para el Desarrollo, el Empleo y la Formación de la Comunidad de Madrid. Además, se crearán dos mesas de negociación,

una sobre políticas de desarrollo económico y de modelo productivo y otra sobre protección social.

Fueron diez largos años en los que el gobierno eliminó el Servicio Regional de Empleo y sus consejos participados por los agentes sociales, se renunció no sólo a las políticas activas de empleo, sino también al reparto de fondos estatales y europeos. Una larga etapa de resistencia contra estas políticas de empleo falsas, dañinas, con la presencia constante de Comisiones Obreras en los tribunales; de denuncia y movilización permanente en las calles. Diez años de abusos y explotación a los parados y paradas con prestaciones obligados a realizar trabajos de Colaboración Social gratis en entidades de la C. de Madrid.



Tel.: 91 536 52 17

comunicaciones@usmr.ccoo.es

www.ccoomadrid.es

twitter: @ccoomadrid

www.facebook.com/ccoomadrid

SUMARIO

¿Cómo es el mercado de trabajo?	2
Plan de actuaciones	5
Los instrumentos	16
Evaluación y seguimiento	17
Diálogo social y empleo	18

Diagnóstico

¿Cómo es el mercado de trabajo en la Comunidad de Madrid?

En la actualidad, las y los madrileños representan el 15,72 por ciento del total nacional de ocupados. Sobre los perfiles de trabajadores con mayores dificultades para acceder a un puesto de trabajo, así como sobre la necesidad de fomentar la contratación indefinida, la mejora de la capacitación profesional y el impulso a la actividad del autoempleo, es donde se centrarán las acciones contenidas en la Estrategia de Madrid por el Empleo.

En el acuerdo se parte de un diagnóstico realista de la situación del empleo en la Comunidad de Madrid, con el objetivo de poder tomar medidas ajustadas a las distintas situaciones que viven los diferentes personas desempleadas.

Para hacer un diagnóstico acertado sobre la situación del mercado laboral madrileño se estudian los principales indicadores en las variables de edad y sexo, nivel de estudios, tiempo de permanencia en el desempleo, grupos profesionales, discapacidad, cobertura y protección social y distribución territorial.

Como punto de partida hay que señalar que el número de parados inscritos en las Oficinas de Empleo de la Comunidad de Madrid en diciembre de 2015 (todo el estudio se cierra a esta fecha) ascendía a 452.352 personas, un -9,3 % menos, en su mayoría trabajo precario o a tiempo parcial.

En cuanto a los afiliados/as a la Seguridad Social, durante el mismo periodo se incrementa de forma interanual un 3,89%, alcanzando 2.871.505 afiliados.

Los autónomos se incrementan un 1,9%, alcanzando los 374.192 trabajadores.

Los niveles de ocupación se sitúan al alza, alcanzando a 2.845.700 ocupados/as. Entre

los 30 y los 44 años (36,88%), y entre los 45 y 54 años (26,95%) se producen las mayores franjas de paro. Además, los trabajadores más afectados tienen un nivel bajo de estudios, medio o sin estudios, siendo éstos últimos los más afectados. El grupo de 55 años supera el 20,89% del total y los menores de 30 años alcanzan el 16,28%.

La crisis ha multiplicado el número de parados de larga duración, incrementándose del 24,5% al 43% a día de hoy, sobre el total el desempleados, principalmente en mujeres y en mayores de 45 años.

Para valorar el desempleo por zonas geográficas hay que considerar el gran peso que tiene la capital sobre el resto de los municipios, así como la movilidad que se produce hacia Madrid. En el desempleo, también destaca el desequilibrio entre los pueblos del noroeste, sureste y la propia ciudad de Madrid.

Por otra parte, el mercado laboral también describe una recuperación del empleo y descenso del paro en todos los sectores durante el último año, sobre todo en construcción e industria, aunque aún muy lejos de los niveles anteriores a la crisis. Además, y aún reconociendo la recuperación, el análisis detallado de desempleo trasluce problemas de fondo.

Análisis sobre el paro registrado

1. Por edad y sexo

Por edad y sexo existe más presencia de mujeres en toda la distribución del desempleo, alcanzando el 54,16% de forma transversal. Las medidas para aumentar la empleabilidad de las mujeres se desarrollan a lo largo de todo el acuerdo.

La dificultad de los y las jóvenes para insertarse en el mercado laboral exige impulsar los programas vinculados a la Garantía Juvenil, favoreciendo así la inscripción de los jóvenes menores de 30 años en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

La población desempleada de más de 45 años tiene especiales características que dificultan su vuelta al trabajo, motivadas por la obsolescencia de sus conocimientos profesionales.

2. Por niveles de estudios

Si atendemos al nivel de estudios, la mayor parte de las y los parados se concentran numéricamente entre los que poseen una titulación secundaria y/o bachillerato (53%). Después, los que tienen educación primaria (26%), universitarios (13%), FP Superior (6%) y sin estudios (2%).

Sin embargo, el nivel formativo en cuanto a tasa de paro varía enormemente y se comprueba que cuanto menor es el nivel de formación, más elevada es la tasa de paro, llegando al 31,4% para los que tienen menos estudios y representan sólo el 5,5% de la población activa. Para los que poseen estudios secundarios, que son el 46% de los activos, su tasa de paro es del 21,7%. Para los parados que tienen estudios superiores, la tasa de empleo es del 10%.

En cuanto a género, existe un 8% más de mujeres que hombres con estudios universitarios, pero su tasa de paro asciende al 10,75% frente al 8,76% de los hombres.

3. Por tiempo de permanencia en el desempleo

El 56,34% de parados registrado en diciembre en la región lleva menos de 12 meses en paro. El 43,36% lleva un año o más y son parados de larga duración, la mayoría mujeres.

El 71% de los parados de larga duración corresponde a personas con más de 45 años y mujeres en su mayoría, siendo más numerosos los mayores de 55 años en la franja de más de dos años.

El nivel formativo de estudios secundarios para los que llevan menos de un año en el paro es del 50,8%.

Donde hay más parados/as es entre 30 y 44 años, independientemente del sexo y la formación.

4. Por grupos profesionales

En términos absolutos, los más numerosos en paro son los trabajadores/as de restauración, protección y vendedores, mientras que militares y sector agrícola con los que menos paro presentan. Estos grupos tienen menos peso sobre el total de la población.

5. Por personas desempleados/as con discapacidad

Las personas con discapacidad representan, según datos de diciembre de 2015, el 3% del volumen total de desempleo en la Comunidad de Madrid. En términos interanuales, han subido un 2,94%.

El 63,14% de los parados/as poseen discapacidad física, el 24,52% psíquica, el 11,83% sensorial. Del total, el 51,37% son mujeres. La mayoría tiene estudios secundarios y de educación general, han trabajado en ocupaciones elementales, administrativos o servicios personales. El 78,59% se agrupa en el sector servicios.

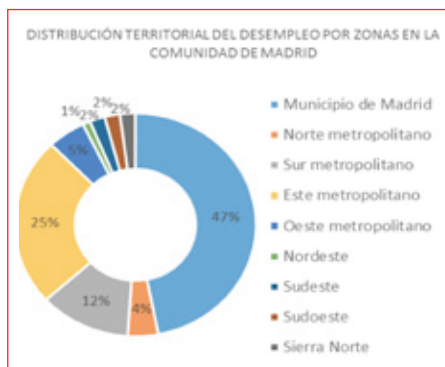
6. Por el nivel de cobertura y protección social

Del total de inscritos en las Oficinas de Empleo, 452.352 en diciembre, menos de la mitad, 293.852, fueron beneficiados de alguna prestación o ayuda asistencial, con una cuantía media de 846,6 euros y, según la siguiente distribución: cobraron prestación contributiva 109.738 personas; subsidio por desempleo 74.312 personas; Renta Activa de Inserción 18.696, y el Programa de Activación del Empleo 1.106 personas. Hay que añadir a 2.399 que recibieron ayuda del Plan Prepara, y 26.950 de la Renta Activa de Inserción, y a 25.513 personas sin empleo anterior, es decir, nunca habían cotizado.

Por tanto, en la Comunidad de Madrid había en diciembre de 2015 un total de 248.500 personas desempleadas que no reciben ninguna prestación o ayuda en el ámbito del empleo.

7. Por el nivel territorial del desempleo

Según la Comunidad Autónoma en la que se viva pueden surgir distintas realidades para un desempleado o desempleada. En el caso de la de Madrid, el comportamiento en diciembre de 2015, últimos doce meses es:



Los parados y paradas por municipios sobre la población activa en toda la Comunidad de Madrid son:

MUNICIPIO	Número parados dic-2015 y % sobre población activa	MUNICIPIO	Número parados dic-2015 y % sobre población activa	MUNICIPIO	Número parados dic-2015 y % sobre población activa	MUNICIPIO	Número parados dic-2015 y % sobre población activa	MUNICIPIO	Número parados dic-2015 y % sobre población activa
Alcalá de Henares	16.770 18,80%	Boadilla del Monte	1.770 8,90%	Getafe	11.279 18,10%	Parla	11.053 23,00%	S. Fernando de Henares	3.096 26,30%
Alcobendas	6.423 18,10%	Collado Villalba	4.524 17,40%	Leganes	15.275 19,50%	Pinto	3.957 18,70%	S. Sebastián de los Reyes	5.171 34,50%
Alcorcón	12.444 17,80%	Colmenar Viejo	3.300 15,70%	Madrid	207.802 15,70%	Pozuelo de Alarcón	2.820 8,00%	Torrejón de Ardoz	11.400 19,80%
Aranjuez	5.025 20,50%	Coslada	5.141 14,70%	Majadahonda	2.975 9,80%	Rivas	4.979 11,30%	Tres Cantos	1.920 9,90%
Arganda del Rey	5.214 20,70%	Fuenlabrada	18.393 19,90%	Móstoles	17.522 18,90%	Vicálvaro	3.858 9,70%	Valdemoro	5.652 17,80%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de paro registrado del Observatorio Regional de Empleo en diciembre de 2015.



El desempleo en la Comunidad de Madrid es muy dispar entre los municipios, con una media del 9,1% de desempleados en los municipios del noroeste, y del 21% en el sureste, marcando un importante desequilibrio territorial.

Ocupación y contratación

1. Estructura de la empresa

Si analizamos el empleo desde la otra orilla, es decir, desde la estructura del tejido empresarial, observamos cómo es la demanda laboral y cómo son las necesidades de mano de obra que tienen las organizaciones empresariales para cubrir sus plantillas y alcanzar objetivos. Llama la atención la composición del tejido empresarial de la Comunidad de Madrid, compuesto en un 99% por pequeñas y medianas empresas en cuanto al número de trabajadores. La mayor parte de las empresas, el 84,2%, no tienen trabajadores o tienen solo uno. Las que tienen más de 200 muestran un peso global del 0,3%.

Diagnóstico

2. Ocupación en la Comunidad de Madrid

El 86,7% de las y los ocupados madrileños trabaja en el sector servicios, seguido del 8,5% en la industria y del 4,7% en la construcción. En último lugar la agricultura, con el 0,2%.

total 2.168.697 nuevos contratos, el de los cuales 15,98% son indefinidos y un 84,1% temporales. Señalar también que el 82% de los asalariados de la Comunidad de Madrid cuenta con un contrato indefinido, cifra que baja en el 74,3% en el conjunto del Estado (EPA).

dores son las que más han contratado, más de la mitad, aunque predominen las pymes.

Por niveles de estudios, las personas con estudios secundarios fueron las más contratadas, alcanzando el 58,34%

Por tipo de jornada, existe un alto porcentaje de los contratados a tiempo parcial, el 42,96% respecto del total.

Conclusiones de diagnóstico

Las conclusiones que se desprenden sobre el análisis de la estructura y sobre la estructura empresarial y ocupación son:

- El paro registrado durante el último año evoluciona, disminuyendo en 46.297 personas, un 9,28% menos, alcanzando la cifra total en 452.352 personas.
- Es necesario seguir reduciendo desempleo y temporalidad.
- El mayor volumen de paro se encuentra en la población con menos formación y cualificación, lo que manifiesta la necesidad de formación para el empleo.
- La formación es muy importante para conseguir empleo, sobre todo en los parados de larga duración, que además el 71% lleva más de dos años en el paro.
- El paro juvenil, menos de 30 años, se ha reducido pero sigue siendo el 15,28% del total.
- Mujeres con dificultades de acceso al trabajo, personas con baja cualificación y parados de larga duración son los colectivos que requieren especiales actuaciones.
- Las microempresas y pymes son las empresas que requieren una atención especial de cara al apoyo en la contratación, son las más numerosas en cantidad, pero con un bajo crecimiento en contratación.
- Las medidas para reducir el desempleo deben desempeñarse en los diferentes municipios.

Según el análisis mostrado, los colectivos prioritarios por su especial dificultad para acceder al empleo son: parados de larga duración, jóvenes, mujeres con dificultades de inserción en el mercado de trabajo, personas con discapacidad y personas en riesgo de exclusión.

Ramas de Actividad con mayor peso en la Ocupación	Trimestre IV 2015	
	Total (Miles de personas)	Tasa de variación interanual (%)
Agricultura	4,4	-58,8
Industria	241,1	-5,8
Construcción	134,1	-0,8
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	779,2	9,9
Información y comunicaciones	231	9
Actividades financieras y de seguros	138,8	0,9
Actividades inmobiliarias	25,3	31
Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares	407,4	1,1
Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales	623,1	-2,8
Ac. artísticas, recreativas y de entretenimiento; hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio; ac. de organizaciones y organismos extraterritoriales; otros servicios	261,2	-1,2
Total	2.845,70	1,99

Fuente: Encuesta Población Activa 4T2015. INE.

Por nivel de estudios, la mayor parte de las y los trabajadores, el 52,2%, tiene educación superior; después con estudios secundarios el 25%, y con primarios el 23%.

3. Ocupaciones con más demanda

Según el Servicio Público de Empleo, las actividades en las que más aumentó la contratación interanualmente fueron: telecomunicaciones con un 125,28%; actividades cinematográficas, de vídeo y programas de televisión un 56%; venta y reparación de vehículos a motor y motocicletas un 39,27%; actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento un 35,97%; almacenamiento y actividades anexas al transporte un 33,35%; educación un 30,35%; actividades administrativas y auxiliares un 22,09%; asistencia en establecimientos residenciales el 18,69%.

Llama la atención que las secciones con mejores perspectivas son la industria del cuero y del calzado y las actividades de descontaminación y gestión de residuos.

4. Contratos registrados

Durante 2015 se han firmado un 15% más de contratos que 2014, en

La contratación por sectores durante el 2015 queda así:

Sección de actividad	Contratos	Porcentaje sobre la contratación total
Agricultura y Pesca	7.994	0,33%
Industria	121.655	5,66%
Construcción	147.202	7,00%
Servicios	1.891.846	87,02%

Fuente: Estadísticas del mercado de trabajo del Servicio Público de Empleo de la C. de Madrid.

Las cinco ocupaciones más demandadas por las empresas sobre la contratación total son: hostelería con un 16,47%, actividades administrativas y auxiliares un 15,21%, comercio y reparación de vehículos el 12,32%, información y comunicaciones el 8,20%, actividades profesionales científica y técnica el 7,24% (Servicio Público de Empleo).

En cuanto a la edad, el grupo de edad entre 30-39 años fue el que más creció.

Por su duración, los contratos nuevos mensuales que más se dan son los temporales.

Si nos fijamos en el tamaño de las empresas, las de más de 50 trabaja-

Medidas



Actuaciones dirigidas a todas y todos los trabajadores y empresas

Los objetivos de este eje de actuaciones son favorecer la inserción laboral de las y los desempleados, mejorar la empleabilidad de quienes buscan trabajo, así como de los ocupados que quieren un mejor empleo y/o avanzar en estabilidad y calidad en el empleo. Para conseguirlo, se han trazado varias líneas de actuación.

A. Mejora de la intermediación

Sin duda, el Servicio Público de Empleo debe jugar un papel protagonista en esta función. Su labor debe abarcar tareas de diagnóstico de necesidades, la orientación y el seguimiento del mercado laboral así como de las políticas activas de empleo que se aplican.

Para ello, se deben reforzar las oficinas de empleo con mejores recursos humanos y técnicos, con el objetivo de acercar la oferta a la demanda y conseguir que estas oficinas sean punto de referencia importante.

Además, para conseguir llegar a desempleados y empresariado, estos cen-

tros deben actuar con otros agentes especializados como:

01

Impulso y refuerzo: La Comunidad de Madrid impulsará sus oficinas, dotándolas de más medios y recursos y así poder optar a conseguir un único objetivo, favorecer la inserción laboral, especialmente de los grupos más necesitados. Se dotará de un plan de Actuación de las Oficinas de Empleo que entre otras funciones deberá hacer una labor de tutorización con los beneficiarios del Programa Extraordinario de Activación para el Empleo, PAE, el Plan

Prepara, la Garantía Juvenil, la RMI, víctimas de violencia de género, personas con discapacidad, parados de larga duración e inmigrantes.

Colaborar con las agencias de colocación como complemento a los servicios públicos.

02

03

Promoción del programa EURES de apoyo a la movilidad laboral para que las personas en desempleo se puedan asesorar y apoyar sobre otras ofertas de empleo, tanto en el ámbito nacional como internacional. Se gestiona con la Administración Central del Estado.

Medidas: Formación

B. Formación: captación para el empleo

Las acciones formativas mejoran la empleabilidad de las y los desempleados, ya que quienes realizan cursos de formación para el empleo aumentan sus posibilidades de inserción laboral frente a quienes no los hacen.

Elaborar un diagnóstico de las necesidades formativas es una medida previa para anticiparse a los requerimientos de las empresas y ofrecer a las y los jóvenes y la población en general una formación ajustada.

Las acciones formativas serán coherentes con las necesidades de formación que surjan, aprobadas por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, conteniendo formación en materia de prevención de riesgos laborales, políticas de igualdad y sostenibilidad ambiental. También se incorporarán los objetivos de inserción laboral evaluables sobre los participantes en el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo. Los órganos competentes para la gestión, programación y control de la formación profesional para el empleo serán los responsables de hacer una evaluación permanente.

Con la "Estrategia Madrid por el Empleo" se ofrecen nuevas modalidades, muy vinculadas a la empresa y al sector productivo, ya sea mediante prácticas, formación dual o a través de compromisos de contratación. Por ello, se reforzará el sistema de capacitación para el empleo con una formación de calidad. Un sistema con adquisición de conocimientos y reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas. Un sistema eficaz, eficiente y transparente regulado por la Ley 30/2015.

También habrá ayudas que permitan conciliar formación con situación socioeconómica del beneficiario.

Centros de Referencia Nacional

Existen cinco centros de formación propios desde octubre de 2015 que son: Centro de Formación en Seguros y Finanzas (Fuencarral-El Pardo), el C. de F. En Tecnologías de la Información y las Comunicaciones Madrid-Sur (Getafe), el C. de Electricidad, Electrónica y Aeronáutica (Leganés), el C. de F. en Tecnologías del Frío y la Climatización (Moratalaz), y el C. de F. en Edificación y obra Civil (Paracuellos del Jarama).

Otros centros orientados a la mayor demanda de trabajadores con alta cualificación son el C. Integrado de FP José Luis Garci (Imagen y Sonido), el C. Integrado de FP. Raúl Vázquez (Transporte y Aeronáutica) y el C. I. de F. P. Simone Ortega (Hostelería).

Los índices de inserción laboral superan el 50% y en algunas especialidades como las tecnológicas el 80%.

04

Acreditación de la experiencia:

las propias necesidades del mercado y la normativa europea han llevado a muchos trabajadores/as a solicitar su acreditación como profesional para poder seguir ejerciendo su trabajo; tal es lo ocurrido en el sector de Atención a la Dependencia. El procedimiento consiste en reconocer oficialmente, con validez en todo el Estado, que la trabajadora posee competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia profesional u otras vías no formales de formación. Se trata de obtener acreditaciones acumulables hasta que el trabajador vea aumentada su cualifica-

ción profesional y pueda obtener el título de Formación Profesional correspondiente o certificado de profesionalidad.

Las competencias en cualificación y acreditación vendrán desde la Dirección General de Formación, que deberá gestionar el Sistema Nacional de Cualificaciones en la Comunidad de Madrid. Deberá desarrollar e integrar todo el sistema, y también tendrá que acreditar y registrar las entidades colaboradoras de formación profesional para el empleo y los formadores, así como reconocer, evaluar y acreditar las competencias profesionales adquiridas mediante experiencia laboral o vías no formales de formación.

Potenciar los certificados de profesionalidad:

05

especialmente para los trabajadores desempleados. Estos certificados también se incorporarán a las ofertas del trabajo de los Servicios Públicos de Empleo. También se tendrán en cuenta los sectores en los que la mujer está infravalorada.

06

Fomentar la Formación Profesional Dual:

se incentiva la alternancia entre trabajo y formación como la fórmula más adecuada para adquirir conocimientos teóricos y prácticos, de forma que se adquiera conocimiento sobre un oficio o profesión y se obtenga la protección social que otorga una relación laboral desde el ámbito de la Seguridad Social. Se extenderán los Centros Integrados de FP y se potenciará el contrato para la Formación y el Aprendizaje.

Impulsar la formación con compromiso de contratación:

07

se deberán mantener las ayudas a las empresas que ofrezcan acciones formativas con el compromiso de contratar un porcentaje de alumnos. Se harán evaluaciones periódicas entre los beneficiarios de las subvenciones, tanto de empresas como de centros de formación.

08

Puesta en marcha del cheque formación:

para que las personas desempleadas después de asesorarse en los servicios públicos de empleo puedan formarse como mejor se adapte a sus in-



tereses y capacidades. Los beneficiarios podrán elegir centro de entre los acreditados/inscritos.

Adecuación de la formación para ocupados a las necesidades del tejido productivo:

09

se potenciarán las convocatorias dirigidas a trabajadores/as ocupados para poder adaptarse a los cambios del sistema productivo y les faciliten movilidad dentro del mercado laboral.

10

Impulso a la teleformación: especialmente para ocupados/as y trabajadores/as por cuenta propia.

Fortalecimiento de la red y la formación en centros propios:

11

potenciar la actividad de los cinco centros propios de formación (referidos anteriormente). También se creará una red de centros de FP en colaboración con entidades locales y Consejería de Educación.

12

Alfabetización digital e idiomas:

dirigida especialmente al colectivo de desempleados/as formado en gran parte por personas de más de 55 años con conocimientos TIC menos avanzados que otros sectores de la población. Por ello, se pondrá en marcha un Plan de Formación y Acreditación en las TIC y los

Medidas: Formación

idiomas. Estará alineado con la Agencia Digital Europea y con el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Desarrollo de la cuenta formación:

13

reflejará el historial formativo de los trabajadores y trabajadoras a lo largo de su carrera profesional en todo el estado.

14

Favorecer la movilidad transnacional en centros propios de la Comunidad de Madrid de formación profesional para el empleo:

para los alumnos que obtengan su certificado de profesionalidad en los centros propios, las prácticas en empresas europeas a través de proyecto europeo Erasmus+.



Formación y experiencia, dos pilares básicos

La demanda sindical del reconocimiento de la experiencia laboral como elemento capitalizador del potencial humano ha sido finalmente reconocida en el marco de la Estrategia de Madrid por el Empleo.

Desde CCOO no hemos cejado en nuestro empeño para que la formación, con independencia de los distintos ataques, se considere como eje básico de recuperación económica y potenciador del capital humano, como instrumento de empleabilidad y herramienta de integración.

La Comunidad de Madrid no puede justificar lastres inexplicables que la han mantenido a la cola del resto de comunidades, en cuanto al recono-

cimiento y acreditación de la experiencia, algo que no se corresponde ni con el nivel profesional ni económico de la región. Nuestro esfuerzo desde hace varios años se centra en impulsar dicho reconocimiento, que no sólo se focalice en la mejora de la capacitación, sino en el reconocimiento de esa cualificación. Por ello, y dentro de un contexto negociado en el que tenemos que reconocer que no compartimos las actuaciones definidas, al cien por cien, pero sin pecar de humildad hemos de resaltar aquellas que han sido posible gracias a la actuación sindical. Entre ellas destacamos:

- Acreditación de la experiencia.
- Potenciar los certificados de profesionalidad como elemento de inte-



Elisa Revilla, Secretaria de Formación para el Empleo de CCOO de Madrid

gración de personas desempleadas y con bajos niveles de cualificación que pueden encaminar sus inquietudes con sus expectativas profesionales.

- Formación Profesional Dual a través del contrato de Formación y Aprendizaje, introduciendo elementos correctores que impidan el uso abusivo y sin control de este tipo de formación.

Medidas: Empleo

C. Estímulos a la contratación y el empleo de calidad

Para fomentar la contratación, especialmente indefinida, se recogen medidas que podrán ir asociadas a otras acciones específicas dirigidas a colectivos específicos, como son:

Incentivos para la contratación indefinida:

de hasta 3.500 euros para favorecer la contratación indefinida entre desempleados inscritos como demandantes de empleo. Se concederá una ayuda directa a las empresas que contraten desempleados, y deberá suponer un incremento neto de la plantilla y un mínimo de 12

15

meses para percibir su totalidad. Es compatible con otras ayudas como la bonificación de 500 euros (mínimo exento) de la base de cotización por la indefinida durante 24 meses.

16

Fomento de la responsabilidad social en el ámbito del empleo: se reconocerá a empresas y organizaciones que se decidan por la contratación estable, pongan en marcha actuaciones para favorecer la conciliación familiar o reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Medidas de conciliación personal, familiar y laboral: promocionar el teletrabajo en el sector privado y también la teleformación.

17

18

Fomentar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo: garantizar que al menos, la mitad de los trabajadores sobre los que actúan sean mujeres.

Se potenciará la labor que realiza el Instituto Regional de Salud y Seguridad en el Trabajo: así como acciones para consolidar y desarrollar la cultura de la prevención de riesgos laborales.

19

Empleo

Medidas dirigidas a colectivos específicos

Son los colectivos que presentan mayores dificultades. Entre ellos se encuentran los parados y paradas de larga duración, los jóvenes y las personas con discapacidad o riesgo de exclusión social. Las medidas concretas son:

D. Para las personas desempleadas de larga duración

Son aquellas que llevan más de 12 meses en desempleo, el 43,52% del total de inscritos en las oficinas de empleo

20

Programas de empleo para la contratación de personas desempleadas de larga duración: mayores de 30 años,

preferiblemente que hayan agotado las prestaciones por desempleo o jóvenes menores de 30 años inscritos en

el Sistema de Garantía Juvenil. Los participantes reciben orientación laboral y experiencia profesional en la obra y servicio de acuerdo con la recualificación profesional. El periodo subvencionable será de nueve meses y la cuantía será para cubrir los costes salariales y cotización a la Seguridad Social. La cuantía de la ayuda para cubrir los costes de formación se calculará en función de los módulos, así como el número de horas, que podrá ser entre el 25 y el 50% de la jornada.

Nuevo programa de formación y empleo para la mejora de la empleabilidad de las personas de difícil inserción laboral: a través de un programa experimental mixto se incluirá la formación acreditable y la práctica laboral. Está dirigido a desempleados de muy larga duración, o larga duración que sean mayores de 45 años o mujeres con estas características y de baja cualificación profesional.

21



Medidas: Empleo



Manifestación con el número de parados en 2013



Oficina de empleo, Madrid

El empleo en la Estrategia

La destrucción de empleo, la precariedad laboral, la desigualdad y la pobreza que la crisis ha instaurado en nuestra Comunidad, así como los recortes en los servicios públicos, la desaparición del Servicio Público de Empleo Regional y la ausencia de políticas de empleo en los últimos años necesitaban de medidas capaces de atender a los trabajadores y trabajadoras desempleados, que son quienes más duramente han sido agredidos por la crisis y por sendas reformas laborales del PSOE y del PP.

Sabemos que la única posibilidad de cambiar esta situación es la creación de empleo estable y de calidad, dando un giro a la política económica, el desarrollo productivo y un reparto más justo de la riqueza. Pero mientras avanzamos en ello, hay que actuar con urgencia con propuestas que lleguen en el menor tiempo posible a las personas que han perdido su empleo y especialmente a aquellas que llevan más

tiempo en desempleo y/o tienen mayores dificultades de inserción social y laboral.

Este ha sido el principal objetivo de CCOO de Madrid para alcanzar un acuerdo con el gobierno regional, poner en marcha medidas de empleo dirigidas a parados y paradas de larga duración, mayores de 45 años, mujeres con especiales dificultades de inserción, jóvenes, personas con baja cualificación, discapacidad, entre otros.

Medidas que corrijan la temporalidad y precariedad laboral instaurada en nuestro país tras las sucesivas reformas laborales, incentivando la estabilidad en el empleo y la cualificación profesional a través de contrataciones de más de doce meses y a jornada completa. Van dirigidas especialmente a las personas desempleadas de larga duración y sin prestaciones por desempleo, a las mujeres con mayores dificultades para la inserción laboral, a las y los jóvenes, a las personas con discapacidad.



Mª Cruz Elvira, Secretaria de Empleo de CCOO de Madrid

Pero para que todo ello sea efectivo, es necesario potenciar un verdadero Servicio Público de Empleo regional que ha ido desapareciendo en los últimos cuatro años, por lo que el acuerdo establece como primera medida un plan de actuación para el impulso y refuerzo de las oficinas de empleo dotándole de los recursos humanos, de infraestructuras y herramientas necesarias para que sea el garante de la atención, ayuda, intermediación laboral y acompañamiento en la búsqueda de empleo de las personas desempleadas logrando su función, que es la inserción labo-

Medidas: Jóvenes

E. Jóvenes

La tasa de desempleo entre las y los jóvenes alcanza al 41,68% en la Comunidad de Madrid. Los últimos datos indican que el desempleo juvenil se encuentra 4,56 puntos por debajo de la media nacional, y que se ha reducido el 12,4% en el último año.

Las medidas para paliar el desempleo entre los menores de 30 años contemplan actuaciones en el campo de la formación. Las propuestas se circunscriben dentro de la Garantía Juvenil. Una iniciativa europea con el objetivo de que las y los jóvenes accedan al trabajo. En España se enmarca dentro de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven (2013).

La Garantía Juvenil establece que las y los jóvenes puedan recibir una oferta de empleo, educación o formación después de haber finalizado sus estudios o quedar en desempleo. Para ello tienen que cumplir unos requisitos:

- Nacionalidad española, o ciudadanos de la UE o de los Estados miembros del Acuerdo Económico o Suiza que se encuentren en España; también los extranjeros con autorización de residencia.
- Estar empadronados.
- Más de 16 años y menos de 30 cuando se solicita la inscripción en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.
- No haber trabajado 30 días antes de la solicitud.
- No haber recibido acciones educativas ni formativas de más de 40 horas mes, en los 90 días anteriores a la fecha de solicitud.
- Declaración de interés en participar en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

El objetivo de la política de formación profesional es que los jóvenes y las jóvenes alcancen lo básico para poder acceder a estudios superiores o desarrollar la FP Dual para mejorar sus oportunidades laborales.

22

Movilización, orientación y asesoramiento: la Comunidad de Madrid dará información y facilitará el acceso al registro del Sistema Nacional de Garantía Ju-



venil a todos los jóvenes inscritos como desempleados. También se pondrán puestos específicos de asesoramiento en las oficinas de empleo, de juventud y en las organizaciones sindicales. Además, se asignará un tutor a todos los jóvenes inscritos en el SNGJ, que les acompañará hasta su inserción laboral.

Acciones formativas de competencias clave: ne-

23

cesarias para obtener los certificados de profesionalidad de niveles 2 y 3 de cualificación. Es una actuación dirigida a colectivos con baja cualificación y facilita el acceso a los certificados de profesionalidad, así como la reincorporación al sistema educativo y la finalización de los estudios obligatorios.

24

Incentivo a la contratación estable de jóvenes en el marco del Sistema Nacional de Garantía Juvenil: en los mismos términos que la medida 15, se dotará de un nuevo incentivo de hasta 6.000 euros para

los jóvenes inscritos beneficiarios en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Además, esta medida se complementa con la Tarifa joven, que consiste en una aportación de 300 euros mensuales como aportación empresarial a la cotización da la Seguridad Social durante 6 meses, y la bonificación de 500 euros (mínimo exento) de la base de cotización indefinida durante dos años, reduciendo la cuota a pagar por Seguridad Social por parte del empresario.

Impulso a la contratación en prácticas: para las y

25

los jóvenes inscritos en el SNGJ que necesitan experiencia en una ocupación relacionada con su titulación, se incentiva la ayuda para los contratos en prácticas a tiempo completo, que será de hasta 6.000 euros. Se complementa con otras ayudas estatales como la reducción del 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes, y la bonificación adicional del 50% de la cuota empresarial por el mismo concepto.

Medidas: Jóvenes



26

Refuerzo de los incentivos al Contrato de Formación y Aprendizaje:

dirigidos a las y los jóvenes inscritos SNGJ que no tienen titulación para desempeñar esa profesión mediante contrato para la formación y el aprendizaje. La ayuda será para la empresa de 4.800 euros, por 12 meses. Ayuda que se complementa con la reducción de hasta el 100% en cuotas empresariales a la Seguridad Social en empresas de hasta 250 trabajadores, y del 75% para empresas con plantilla superior. También las bonificaciones de formación para estos contratos.

Ayuda a los jóvenes parados de larga duración:

representan el 6% del total, en el segmento de 25 y 29 años. La concesión de estas ayudas está recogida en la medida 20, para los parados de larga duración.

28

Colaboración para impartir formación con los ayuntamientos:

dirigida a las y los jóvenes inscritos en

el SNGJ para atender las necesidades territoriales en función de la demanda del mercado de trabajo y los requerimientos de las empresas. Se tendrá en cuenta la Ley que regula el Sistema de FP para el Empleo en el ámbito laboral.

Impulsar la formación con compromiso de contratación entre los jóvenes:

ayudas para los centros con formación y compromiso de contratar jóvenes. Las ayudas serán iguales a la medida 7.

29

30

Programa de retorno:

para los jóvenes que han abandonado el país en busca de trabajo y que quieren regresar.

Reforzar los programas de Segunda Oportunidad:

para jóvenes que abandonaron prematuramente sus estudios y no tienen ni formación ni estudios.

31

Jóvenes

Garantía Juvenil

Unas de las partes más importantes del acuerdo se corresponde con el desarrollo de la Garantía Juvenil en la Comunidad de Madrid, tal y como recoge el programa europeo que pretende facilitar el acceso de las personas jóvenes al empleo.

La Estrategia recoge una batería de medidas destinadas a fomentar la contratación y la formación de las personas jóvenes inscritas en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, así como también mecanismos de seguimiento y control para prevenir el abuso y garantizar la calidad de las ofertas laborales y formativas que se financian bajo este programa. En este sentido, CCOO pondrá en marcha un punto de información para asesorar a las personas jóvenes beneficiarias del programa.

CCOO se congratula de haber mejorado sustancialmente el desarrollo de la Garantía Juvenil respecto del

pasado, ya que hasta el momento la Comunidad de Madrid había venido improvisando medidas de forma unilateral, con escaso éxito, como han demostrado los datos. La participación de los agentes sociales en la Estrategia Madrid por el Empleo ha permitido establecer algunas mejoras con respecto al programa originario de Garantía Juvenil y con respecto a las diferentes implantaciones realizadas a lo largo del territorio español.

Fruto de la negociación, se han logrado establecer duraciones mínimas de un año para los contratos subvencionados y excluir las prácticas no laborales del programa, al tiempo que ha quedado plasmada la voluntad de potenciar la utilización del contrato de formación y aprendizaje en los programas de FP Dual, medidas que contribuyen a mejorar las condiciones en que



Paula Guisande, Secretaria del Conocimiento y Juventud de CCOO de Madrid

las personas jóvenes acceden al mercado de trabajo.

La diversidad de medidas obedece a la necesidad de dar respuesta a una juventud heterogénea en cuanto a nivel y tipo de formación. Una heterogeneidad que ahora deberá ser tenida en cuenta en el desarrollo de las medidas en el ámbito local, atendiendo a la población joven de cada municipio, a la actividad económica y a las oportunidades de empleo en el entorno inmediato.

Medidas: Protección Social

F. Personas con especiales dificultades de inserción laboral

Son personas que se encuentran muy alejadas del mercado de trabajo, de ahí, la necesidad y la puesta en marcha de determinadas medidas.

32

Incentivo a la contratación para mujeres víctimas de violencia de género:

fiado con una ayuda de 750 € para contratos de 3 a 6 meses; de 2.000€ de entre 6 meses y 1 año; de 5.000€ cuando sea más de 1 año; y de 6.000€ si es indefinido.

Incentivo a la contratación para víctimas del terrorismo: el incentivo a la contratación es igual que la medida 32.

33

34

Incentivo a la contratación de personas en riesgo de exclusión:

para personas en riesgo y/o perceptoras de la Renta Mínima de Inserción. Las ayudas a la contratación son como las de la medida 32.

Incentivos para que las empresas ordinarias contraten personas con discapacidad:

35

ción de este colectivo, a ser posible, por encima del 2% de cuota de reserva para empresas de más de 50 trabajadores. Para ello, se identificarán sectores y actividades con más posibilidades de inserción.

Las cuantías ascienden a 3.907€ por cada indefinido o conversión en indefinido a jornada completa; 7.814€ cuando el trabajador proceda de un enclave laboral o un Centro Especial de Empleo con especiales dificultades de acceso al trabajo. Las empresas disfrutarán de bonificaciones a la Seguridad Social, oscilando entre 4.500 y 6.300€ para hombres, y 5.350 y 6.300€ para mujeres. Las empresas también podrán recibir la devolución del Impuesto de Sociedades en 6.000 € por cada persona de incremento del promedio de la plantilla.

36

Ayudas para el empleo con apoyo a personas con necesidades especiales:

ayudas para costes laborales y Seguridad Social dirigidas a los preparadores laborales que presten apoyo a este colectivo de trabajadores para que puedan hacer posible su integración en empresas ordinarias. La labor

de los preparadores será la de acompañar a estas personas en el puesto de trabajo, para facilitar su adaptación. Las ayudas son de entre 2.400 y 6.600€.

Nuevo programa de integración laboral de personas en riesgo de exclusión social mediante itinerarios de inserción:

se incluyen los beneficiarios de Renta Mínima. Se ofrecen itinerarios personalizados de inserción, en los que se podrá realizar acciones de orientación laboral, formación, prácticas laborales y acceso al mercado de trabajo. Está cofinanciado por el Fondo Social Europeo con ayudas a entidades sociales que gestionen itinerarios, incentivos a la contratación para empresas que contraten a estas personas con itinerarios indicados en la medida 56, e implementando el modelo de "enclaves laborales" implicando a empresas de inserción, escuelas taller y talleres de empleo, fundamentalmente.

37

Protección Social

Personas con especiales dificultades de inserción

Uno de los principales avances en las medidas acordadas en la Estrategia por el Empleo es el tratamiento prioritario a los colectivos de mayor vulnerabilidad y dificultad social, entre ellos las personas con discapacidad y aquellas en situación de exclusión social.

La apuesta por un mercado laboral inclusivo es un objetivo principal para CCOO y un mecanismo esencial para la construcción de una sociedad más igualitaria. La garantía de acceso al empleo y de estabilidad en el mismo de aquellos trabajadores y trabajadoras más vulnerables y especialmente golpeados por

la crisis no debe quedar instalada en una mera declaración de intenciones sino en el compromiso cierto de todos los agentes implicados, Administración, empresariado y sindicatos, mediante la articulación de medidas específicas con desarrollo práctico, cuantificado y evaluable.

Incentivos a la contratación estable de personas en situación de exclusión, impulso del cumplimiento de la normativa en materia de empleo de personas con discapacidad, potenciación de los itinerarios de inserción sociolaboral y del acompañamiento social en los pro-



Ana González, Secretaria de Política Social e Igualdad de CCOO de Madrid

cesos de inclusión y el refuerzo de las empresas de inserción y del empleo protegido, como puente hacia el empleo ordinario y normalizado, son algunas de las medidas recogidas en el Acuerdo de mayor impacto en este ámbito.

Medidas: Autoempleo

Fomento del empleo individual y colectivo

Dado su elevado potencial como motor del crecimiento y de la generación de empleo, la Estrategia Madrid por el Empleo, apoya el emprendimiento, individual y colectivo. Las entidades de economía social juegan un papel relevante.

G. Autónomos y emprendedores

El objetivo es la puesta en marcha de nuevos negocios y hacer crecer los existentes. Para ello, la directriz se centra en tres líneas: comienzo del proyecto, seguimiento y tutorización de la nueva empresa, asesoramiento y formación en el comienzo y el acceso a la financiación.

38 Fomento de la cultura emprendedora: acercando esta cultura a las aulas.

Impulsar los viveros de empresa, las incubadoras y los programas de aceleración de proyectos.

39

40 Mejora de los servicios e información, asesoramiento y tutorización de emprendedores.

Ayudas para la puesta en marcha de nuevos proyectos: para trabajadores que se den de alta como autónomos se les abonará el 80% del importe con un máximo de 2.500€, pudiendo llegar a 2.800€ y 3.000€ para colectivos específicos.

41

42 Alquiler de locales de la Comunidad de Madrid para emprendedores: con rentas reducidas y periodos de carencia.

Creación de una plataforma de encuentro entre inversores y emprendedores: con necesidad de financiación.

43

44 Apoyo al desarrollo de *start-up* de base tecnológica: con apoyo a la investigación e innovación; dirigido a empresas para que desarrollen su actividad para una Especialización Inteligente (RIS3). Los requisitos son aquellas actividades que engloben un proyecto de investigación y desarrollo de procesos ligados a áreas tecnológicas consideradas estratégicas; empresas jóvenes e innovadoras.

Ampliación de la tarifa plana para autónomos: 50€

45

durante los 6 primeros meses. También socios de cooperativas y sociedades laborales que se encuentren dentro de los RETA.

46 Poner en marcha un programa de relevo de negocios.

Incentivos a la contratación de nuevos trabajadores.

47

48 Apoyo a la internacionalización de los negocios.

Conciliación de la vida laboral y familiar: con bonificaciones del 100% a cuotas a la Seguridad Social durante 12 meses.

49

50 Apoyo a los autónomos que hayan agotado la prestación por cese de actividad: de otros 6 meses, equivalente al Plan Prepara.

Ayudas para los autónomos que inician una nueva actividad y buscan una segunda oportunidad.

51

H. Economía Social

Para que muchas empresas no desaparecieran, la economía social se ha llegado a convertir en una alternativa en periodos de crisis. Las cooperativas tuvieron un comportamiento mejor en cuanto al mantenimiento del empleo, con una destrucción de puestos de trabajo de 12 puntos menos que el resto de las empresas en la Comunidad de Madrid.

52 Facilitar la incorporación de socios trabajadores a las empresas de la economía social: con ayudas de

5.500€ para facilitar la incorporación de desempleados como nuevos socios.

Ayudas para la creación, consolidación o mejora de la competitividad de cooperativas y sociedades laborales:

se financian inversiones de hasta 18.000€, ayudas a asistencia técnica de hasta 20.000€ y otras de formación de hasta el 100%.

53



Autoempleo

54 Creación de una ventanilla única de Economía Social.

Mantenimiento de las ayudas a la contratación para los Centros Especiales de Empleo:

con subvenciones del 50% del SMI. Además bonificación del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

55

56 Nuevos incentivos para las empresas de inserción y para que las empresas ordinarias contraten personas en riesgo

de exclusión: de hasta 7.500€ por contratar a personas en riesgo de exclusión o técnicos. También ayudas a la inversión en activos fijos vinculados a la creación de puestos de trabajo, y para favorecer la transición de los trabajadores en términos que se exponen en la medida 37.

Ayudas a los emprendedores que capitalizan su prestación por desempleo.

57

58 Apoyo a la búsqueda de financiación: en cualquier entidad financiera y en especial con Avalmadrid.

Mejora y ampliación de la formación para autónomos y trabajadores de la economía social.

59

60 Creación de la Mesa del Autónomo y de la Economía Social de la Comunidad de Madrid: foro de diálogo donde se participa en el diseño de las políticas de empleo.

Instrumentos



Medidas de carácter instrumental para la gestión pública de empleo

Se trata de evolucionar hacia un sistema en constante evaluación de todas las políticas de empleo que se desarrollen en la Comunidad, que se adapte al mercado y permita planificaciones

01

Implementar el Sistema Integral de Información del Empleo de la Comunidad de Madrid: este sistema funcionará como una plataforma, con base tecnológica, que apoyará la gestión de las políticas públicas de empleo, facilitando el enlace entre la oferta de los servicios públicos y la demanda.

Evolución hacia planes plurianuales adaptados a la realidad del mercado de trabajo: en colaboración con los agentes sociales.

02

y prospectiva del mercado de trabajo, carencias y oportunidades sectoriales. Se tendrán en cuenta a las empresas en el entorno de las oficinas de empleo y también se mirarán las encuestas a empresas y demandantes, investigaciones sobre sectores y colectivos, y análisis estadístico del mercado laboral.

Lucha contra el fraude: donde se precisará la colaboración de organizaciones empresariales y sindicales. También de la Unidad Especial de Inspección en materia de formación profesional para el empleo.

05

Fomento de la contratación pública responsable: con la incorporación de cláusulas sociales y ambientales en los procesos de licitación pública.

Elaboración de un mapa de incentivos: a disposición de los empleadores clasificados por cuantías,

07

colectivos a los que se dirigen, también se matizará la duración de los contratos, etc.

08

Colaboración con los Ayuntamientos de la Comunidad de Madrid en materia de empleo y formación: actuaciones con las entidades locales, promoviendo iniciativas para su fomento en materia de inversión local, con tratamiento preferente hacia los perfiles con más dificultades de inserción.

Reactivación del Consejo de Formación Profesional de la Comunidad de Madrid:

en el que participarán las organizaciones empresariales y sindicales.

09

10

Puesta en marcha de una mesa de trabajo de coordinación entre consejerías:

formarán parte todas las consejerías con competencias en materia de empleo, políticas sociales, educación y juventud, para coordinar políticas públicas.

03

Difusión de los portales de intermediación: potenciando el Portal de Empleo www.madrid.org/empleo/,

y el de Emprendedores de la Comunidad de Madrid, www.emprendelo.es, en coordinación con el estatal www.empleate.gob.es. También se impulsará la oficina telemática para que la ciudadanía pueda realizar sus gestiones de empleo y prestaciones.

04

Mejorar la gestión del conocimiento: elaborando informes de coyuntura

Evaluación y seguim



Para CCOO de Madrid, la potencialidad de la Estrategia Madrid por el Empleo se desarrolla a través de la creación de la Comisión de Seguimiento, compuesta por la Administración regional y las organizaciones sindicales y empresariales que han firmado el acuerdo.

Dicha Comisión permite participar al sindicato en el desarrollo de las medidas, en la evaluación de su impacto y en el control del presupuesto.

Además, posibilita la recuperación del Diálogo Social con el Gobierno regional para abrir otros espacios de participación en el diseño de las políticas públicas de la Región.

Indicadores de seguimiento

Para evaluar las políticas públicas, se aborda el seguimiento y evaluación de las medidas contenidas. Para ello, se tendrá en cuenta los indicadores de resultado que medirán el desarrollo y avance de las medidas, y también indicadores de impacto para conocer la efectividad de las medidas al tener en cuenta datos de EPA, paro y afiliación a la Seguridad Social.

Comisión de seguimiento

Se creará esta comisión compuesta por Administración y organizaciones firmantes del acuerdo, que se reunirán al menos una vez al trimestre y emitirán varios informes. Una vez al año se emitirá informe al Consejo para el Desarrollo, el Empleo y la Formación de la Comunidad de Madrid. También se enviarán a la Asamblea de Madrid.

Promoción, desarrollo y aplicación de la Estrategia Madrid por el Empleo

Dotación económica en la elaboración de los Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid. La dotación debe ser de 650 millones de euros durante los dos años de vigencia, que podrá llegar a los 1.300 millones si se prorroga otros dos. Sólo para 2016 se prevé financiar 320 millones de euros y dar cobertura a más de 220.000 beneficiarios.

En cuanto a la promoción, la C. de Madrid realizará todas las acciones contempladas en los ayuntamientos y mancomunidades de municipios de la Comunidad

de Madrid e instará a la Administración central a trabajar en el mismo sentido. Se promocionarán acuerdos específicos con las distintas administraciones.

Documento abierto a la sociedad

La Estrategia Madrid por el Empleo se ha elaborado en el marco del diálogo social y concertación entre Gobierno regional, sindicatos y empresarios. Por ello, es concebido como un texto abierto y en permanente evaluación, y adicionalmente, se pueden sumar a las medidas las entidades locales, las empresas, los autónomos, organizaciones públicas y privadas que quieran asumir el reto del empleo.

El elemento clave

La Estrategia no incorpora grandes novedades sobre actuaciones ya planteadas y ejecutadas en años anteriores, pero sí recoge un aspecto realmente importante para CCOO de Madrid, la creación de una Comisión de Evaluación y Seguimiento.

Sin duda, un elemento clave para la firma del acuerdo, ya que, de una parte, posibilitará el seguimiento de la ejecución y del impacto de las

medidas, y de otra, la participación en su desarrollo, que se concreta en acuerdos de Gobierno y órdenes de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda.

Para el sindicato es fundamental conocer los datos de impacto, tanto cuantitativos como cualitativos, para, en su caso, proponer correcciones y modificaciones a las medidas que se alejen de los objetivos planteados.

Manuel Rodríguez, Secretario de Política Institucional de CCOO de Madrid

Diálogo social



En el acta de la firma de la Estrategia Madrid por el Empleo, celebrada el pasado 7 de marzo de 2016, y desarrollada dentro del Acuerdo del Consejo de Madrid para el Desarrollo, la Formación y el Empleo, se recoge el compromiso de desarrollo del modelo de diálogo social en la Comunidad de Madrid, antes del 1 de junio.

El acuerdo debe comprometer la puesta en marcha de una estrategia para el desarrollo industrial y económico de la Región, que genere empleo de calidad, incida en el reequilibrio territorial y mejore la protección social para el conjunto de la ciudadanía.

Diálogo social

Participación y concertación

La firma de la Estrategia Madrid por el Empleo conlleva el compromiso del Gobierno regional de recuperar el diálogo social con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de la Comunidad de Madrid, cercenado por el "aguirrismo" durante los últimos 10 años. Así, en el acta de firma del acuerdo se recoge el compromiso de crear, en el ámbito del Consejo de Madrid, dos mesas de diálogo y concertación específicas; una sobre desarrollo económico y modelo productivo y otra para la mejora de las políticas de protección social.

Pero, lo que es más importante, el Gobierno Regional se compromete a negociar el desarrollo de la Ley de



Manuel Rodríguez, Secretario de Política Institucional de CCOO de Madrid

Participación de los agentes sociales, imprescindible para convertir el Consejo de Madrid en un órgano de participación, concertación y diálogo. Se trata de construir un espacio donde las organizaciones sindicales y la patronal podamos trasladar al Gobierno regional propuestas sobre el conjunto de las políticas públicas que afectan a las trabajadoras y a los trabajadores y al conjunto de la ciudadanía madrileña.

Hacia muchos años, al menos dos lustros, que el diálogo social en la Comunidad de Madrid era prácticamente inexistente. Ha hecho falta un cambio en el gobierno de la Comunidad de Madrid, para que, aun regentado por el mismo partido político, el diálogo social tome otras dimensiones. Un cambio en el talante y las formas del nuevo Gobierno regional, presidido por Cristina Cifuentes, pueden abrir el camino a nuevos contenidos reclamados por la sociedad madrileña. Atrás quedaron los años de Esperanza Aguirre, en los que se cerraron las puertas de muchos de los consejos de participación institucional, una tras otra, bajo la escusa de la crisis.

Las mesas de trabajo

El mismo acta del acuerdo indica que “en el primer semestre de 2016, en el marco del Consejo para el Desarrollo, el Empleo y la Formación de la Comunidad de Madrid se crearán las mesas de diálogo y concertación que se precisen para el diseño de políticas de desarrollo económico y de modelo productivo en la Comunidad de Madrid, así como para la mejora de las políticas de protección social”.

A) Para la Mesa del Modelo productivo y desarrollo económico:

CCOO de Madrid realizará propuestas que contengan desarrollo industrial, productivo, equilibrio, I+D+i, comercio, turismo, todos aquellos sectores que generen empleo.

Economía y desarrollo productivo inteligente

La Estrategia Madrid por el Empleo acordada con el Gobierno regional tiene como objetivo abordar lo urgente y como destinatarios a quienes se encuentran en una situación de muy difícil empleabilidad. No obstante, a propuesta de CCOO de Madrid se incluyó por escrito el compromiso de abrir una segunda mesa de negociación para hablar de economía y desarrollo productivo.

En esta mesa tenemos que acordar el horizonte económico y sectorial para la Comunidad de Madrid, inserto en una estrategia de especialización inteligente que gestione adecuadamente el potencial regional, con una apuesta importante por la industria y la I+D+i, y con criterios de reequilibrio territorial. Y para eso, CCOO de Madrid ha presentado el pasado mes de marzo una propuesta de desarrollo económico que trataremos de desarro-



Raúl Cordero, Secretario de Políticas Sectoriales de CCOO de Madrid

llar en el transcurso del diálogo social. Esta será la mesa desde la que negociaremos el futuro de la Región para las próximas décadas, y la que nos permitirá modificar los parámetros de crecimiento ahora basados en la especulación y el sobredimensionamiento del sector servicios, para crecer con justicia, con más empleo y de mejor calidad.

Sin I+D+i no hay futuro

En la mesa de diálogo social se abordará el diseño de políticas de desarrollo económico y de modelo productivo en la Comunidad de Madrid, y en ella, la I+D+i ha de jugar un papel protagonista.

Madrid lleva desde 2012 sin un Plan Regional de Ciencia y Tecnología, pese a que la Ley autonómica obliga a su elaboración cuatrianual. El último plan acordado con los agentes sociales, el PRIDI 2009-2012, apenas contó con el compromiso del entonces Gobierno regional. Tampoco los espacios de participación, como el Consejo Asesor, han funcionado durante este período: hace cinco años que no se reúne. Como consecuencia, los últimos

años acusan el retroceso de la participación de Madrid en la I+D nacional, bajando del 26,7% al 25,8% entre 2009 y 2014.

Es por ello que CCOO de Madrid considera urgente la necesidad de retomar el diálogo en esta materia, contando con las universidades y los organismos públicos de investigación, y arbitrando mecanismos de participación, seguimiento y control que garanticen la transferencia del conocimiento a la sociedad, contribuyendo a la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía y de la competitividad de las empresas madrileñas.

Paula Guisande, Secretaria del Conocimiento y Juventud de CCOO de Madrid

Diálogo social

B) En la Mesa de Protección Social, se hablará de exclusión social, discapacidad, rentas mínimas, entre otros temas sociales.

La protección social, un objetivo del Consejo de Madrid

Mejorar la calidad de vida de la ciudadanía madrileña, y de aquella población más desfavorecida social y económicamente, es el objetivo de la Mesa de Protección Social.

Esta constante reivindicación de CCOO de dialogar sobre estas políticas se hace hoy más necesaria como consecuencia del incremento de la pobreza y las desigualdades en la Comunidad de Madrid. Una fractura social, a la que es necesario poner contención e implantar aquellos mecanismos correctores que modifiquen un escenario social intolerable.

Nuestras propuestas se centran en reforzar los derechos de ciudadanía mediante la cobertura de necesidades vitales, reactivar el sistema de rentas de mínimas regional, garantizar el derecho a la movilidad de las personas desempleadas, la mejora

de las condiciones de vida de las personas mayores, etc. Todo ello bajo el amparo del desarrollo y consolidación de unos Servicios Sociales Públicos como principal herramienta de proximidad y de transformación social.

Así mismo, las políticas sociales son un elemento de inversión social pero también de inversión económica. Por ello, el impulso a la Ley de Atención a la Dependencia y la garantía del ejercicio efectivo de derecho por parte de los madrileños y madrileñas, hoy una quimera, debe ir parejo a la dignificación y mejora de la calidad del empleo en el ámbito de los servicios sociales y la potenciación del servicio público como instrumento clave de cohesión.

Ana González, Secretaria de Política Social e Igualdad de CCOO de Madrid

C) Una tercera mesa vendrá de la mano de las políticas públicas, donde se recupera un espacio propio, el que antes ocupaba el Consejo Económico y Social. En esta mesa se hablará de enseñanza, sanidad, entre otros temas. De la misma manera, se crearán comisiones de trabajo dentro del espacio de diálogo social.

Desarrollo de los servicios públicos

Para un sindicato de carácter sociopolítico, como es CCOO, el diálogo y la concertación social son elementos imprescindibles para defender los intereses económicos y sociales y mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y de las trabajadoras.

Las políticas públicas sobre sanidad, educación, justicia, transporte público, televisión pública, etc. requieren acuerdos y consensos políticos que deben desarrollarse en la Asamblea de Madrid, pero precisan de las aportaciones y reflexiones previas de los agentes sociales, fundamentalmente de los sindicatos, por el conocimiento exhaustivo que tenemos de los ser-

vicios públicos y por su incidencia en la calidad de vida de las trabajadoras y trabajadores.

La supresión del Consejo Económico y Social de la Comunidad de Madrid, llevada a cabo por el Gobierno de Esperanza Aguirre en 2011, supuso la desaparición del único espacio de participación de los agentes sociales en materia de políticas públicas. Para recuperarlo, en el ámbito del Consejo de Madrid propondremos la creación de una mesa específica en la que abordar, debatir y trasladar las propuestas del sindicato sobre la situación y desarrollo de los servicios públicos

Manuel Rodríguez, Secretario de Política Institucional de CCOO de Madrid

Comisiones Obreras de Madrid

Secretario de Comunicación: Manuel Fernández Albano

Coordinación y redacción: Antonia Fernández | **Fotografía:** Fran Lorente |

Realiza: Unigráficas GPS, Julia Berzosa

Colabora: Secretaría de Política Institucional

¡Trabajo, trabajo!

Cuando la iniciativa privada no genera empleo suficiente para reincorporar a las personas desempleadas al mercado laboral, el Estado y las Comunidades Autónomas deben poner en marcha políticas que, a través de la formación, mejoren la capacitación de las personas desempleadas para favorecer su acceso al mercado laboral y, además, fomenten e incentiven la contratación, especialmente de las personas con más dificultades para la inserción laboral.

En ese contexto se enmarca la Estrategia Madrid por el Empleo, que, en primer lugar, recoge un diagnóstico riguroso sobre la situación real del empleo en la Comunidad de Madrid, elemento clave para ajustar las medidas a las personas y/o colectivos que más lo necesitan. El diagnóstico revela que quienes más sufren el desempleo son las mujeres y las personas jóvenes, y pone de manifiesto el profundo desequilibrio territorial existente entre los municipios del noroeste y los del sureste, los primeros con una media del 9% de personas desempleadas frente al 21% de los segundos.

El análisis de la situación del empleo señala que las mujeres son las que más sufren el desempleo, 54,10% del total, especialmente en el tramo de edad comprendido entre los 30 y los 44 años, por lo que la Estrategia recoge una medida transversal que garantiza que el 50% de las personas beneficiarias de las medidas serán mujeres.

No obstante, en CCOO de Madrid somos conscientes de que la Región necesita crear empleo estable y de calidad, para ello hemos acordado la creación de una mesa de negociación con el Gobierno regional para avanzar en el diseño de políticas de desarrollo económico y modelo productivo que cumplan con estos objetivos.

Estrategia **Madrid** por **el Empleo**



Medidas para el fomento del empleo 2016-2017





Exposición:

INTER-RAMAS

50 años de las Comisiones de Madrid
marzo 2016-marzo 2017

Centro Abogados de Atocha. c/ Sebastián Herrera, 14. 28012 Madrid

