

PLANIFICACIÓN GENERAL

El Plan Anual de Políticas de Empleo (PAPE) 2018 se presentó en Conferencia Sectorial en diciembre de 2017 y se aprobó en marzo de 2018, con un reparto territorial de los fondos similar al de 2017, y por primera vez el PAPE 2018 recoge los objetivos-clave que utiliza la Red de Servicios Públicos de la UE para evaluar el desempeño de todos ellos.

Sin embargo, para este Consejo todavía no parece estar muy claro el método de gestión en base a criterios de cumplimiento de los Planes Anuales de Políticas de Empleo que sirve para distribuir los fondos entre las Comunidades Autónomas y el Estado. Por ello es necesario en opinión de este Consejo, un trabajo más intenso y con mayor protagonismo de las Comunidades Autónomas en la hoja de ruta marcada por la Agenda del Cambio del Sistema Nacional de Empleo, y cuyo objetivo es la mejora y modernización del desempeño de los Servicios Públicos de Empleo ante el segundo periodo de evaluación de la Red de Servicios Públicos de Empleo de la UE (que tendrá lugar en septiembre de 2018).

Desde el CES resaltamos que durante 2017 se pusieron en marcha dos importantes evaluaciones de la eficiencia de las políticas de empleo al servicio de la empleabilidad desarrolladas por el conjunto de los Servicios Públicos de Empleo de España; el Programa de Evaluación del Desempeño de los Servicios Públicos de Empleo (Programa EVADES) contenido en el Plan Nacional de Reformas del Reino de España 2018, por un lado y la evaluación desempeñada por la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF), por otro. En el CES consideramos que se necesita una evaluación de las políticas activas de empleo (incluyendo las bonificaciones a la contratación) en orden a que las mismas no presenten una eficacia coyuntural, sino estructural y también estimamos que se necesitan más recursos económicos para incentivar la creación de puestos de trabajo.

Por su parte, el Plan Anual de Políticas de Empleo 2017 de la Comunidad de Castilla y León, suscrito por la Junta de Castilla y León y los agentes sociales y económicos que conforman el Consejo del Diálogo Social, tuvo un presupuesto de 144,4 millones de euros, un 3,2% de incremento respecto a 2016, y con el objetivo de conseguir más empleo, de mayor calidad y con prioridad para los colectivos que presentan mayor dificultad.

Para el Consejo no es aceptable que con tasas de paro aún elevadas casi la mitad de las personas desempleadas carezca de una cobertura integral en las transiciones empleo-desempleo que mejore con carácter estructural sus competencias laborales. Para esta Institución, una mayor ponderación de las políticas integrales de protección frente al desempleo contribuiría en gran medida a impulsar la empleabilidad de colectivos vulnerables, como los mayores de 50 años, las personas desempleadas de larga duración o las personas jóvenes con escasa cualificación.

DISCAPACIDAD

En el marco de nuestra Comunidad, en 2017 ha sido destacado el apoyo al empleo para personas con discapacidad incrementando hasta el 75 % del Salario Mínimo Interprofesional las subvenciones a las nuevas contrataciones en Centros Especiales de Empleo (CEE) de las personas trabajadoras con discapacidad severa (en 2016 ya se incrementó un 10% adicional), financiando las unidades de apoyo para estas personas con discapacidad e impulsando su integración laboral. Pero un breve repaso de los datos laborales de este colectivo lleva al Consejo a solicitar a los poderes públicos ser más proactivos.

Las personas con discapacidad en edad activa (16– 64 años) representan aproximadamente el 6% de la población, y hay que tener en cuenta que en los segmentos de mayor edad (45 – 64 años), la tasa de prevalencia se incrementa hasta cerca del 10%, de tal forma que, en dicho intervalo, una de cada 10 personas tiene discapacidad. Respecto a la tasa de empleo del colectivo, el dato se sitúa en algo más del 20% (frente a niveles generales del 60%) lo que evidencia las dificultades de las personas con discapacidad para acceder al mercado laboral. Cabe hacer hincapié sobre la tasa de paro de las personas jóvenes con discapacidad, que alcanza valores superiores al 60% poniendo de manifiesto la complejidad que define la asociación de juventud y discapacidad para la integración laboral.

Por otro lado, la especificidad de los contratos para personas con discapacidad tan solo se aplica en cerca del 12% de los contratos registrados. Dicho dato resulta paradójico atendiendo a las ventajas económicas y fiscales asociadas. Cabe interpretar pues que la medida no está funcionando por sí misma, bien por carencias informativas, bien por procesos administrativos complejos, bien por los requisitos exigidos. Por ello el CES quiere destacar que es necesario reevaluar este tipo de actuaciones identificando obstáculos y diseñando alternativas de solución.

En cuanto a las ocupaciones y actividades en las que se emplean las personas con discapacidad, el denominador común son las actividades de baja cualificación, algo que se podría mejorar con un apoyo más intenso a la formación, ya que, como en la población general, en este colectivo también se cumple la regla de que a mayor nivel de cualificación menor tasa de paro.

Finalmente, no se puede dejar de mencionar la brecha salarial, circunstancia que como en el caso de otros colectivos, conlleva implícitas situaciones económicas complejas e insuficientes, elevando el riesgo de pobreza o exclusión social, ya que, como ocurre con la población general, el hecho de tener un empleo no evita el riesgo de pobreza o exclusión social, lo que pone de manifiesto la precariedad del actual mercado laboral.

Para el CES es necesario concienciar e informar al colectivo y a su entorno de las ventajas de incrementar los niveles formativos. Tanto las Administraciones, como las entidades implicadas en la integración sociolaboral de personas con discapacidad, han de operar para facilitar los procesos de formación, así como trabajar con el propio colectivo y familiares, para vencer barreras psicológicas y orientar hacia trayectorias de mayor grado formativo.

Si ya de partida el colectivo se enfrenta a una situación de desventaja, los datos revelan grupos en los que la discapacidad sumada a otra variable conduce a espacios aún más complejos y desintegrados, como la suma de discapacidad y mujer, discapacidad y juventud o discapacidad psíquica. El Consejo quiere poner de manifiesto que estas combinaciones requieren de acciones y programas específicos. Las actuaciones de carácter generalista no dan respuesta a estos grupos ya que por sus especiales circunstancias requieren de medidas y dispositivos adaptados y ajustados a sus necesidades concretas. Se hace preciso modificar el modelo de intervención, trabajando de manera segmentada.

Desde el CES consideramos que, aunque la finalidad inicial de los Centros Especiales de Empleo era la de favorecer la incorporación al mercado laboral de personas con discapacidad, en la actualidad apenas hay transición de éstos a los centros de empleo ordinarios, lo cual sería fundamental ya que son estos últimos los que ofrecen más estabilidad y más opciones de progreso profesional y personal. Además, desde el CES consideramos que incorporar la discapacidad por la vía exclusiva de estos Centros está influyendo en la desigualdad de condiciones y favoreciendo la competencia desleal con otras empresas. Por todo ello desde el CES entendemos la importancia de la obligatoriedad de reservar una cuota del 2% en las

empresas públicas o privadas con más de 50 trabajadores, y entendemos que la vía más adecuada para conseguir la plena integración de las personas con discapacidad es la contratación por el mercado laboral ordinario.

Por último, es preciso que se garanticen entornos laborales accesibles, realizando cuantos ajustes razonables sean necesarios para una correcta adaptación del puesto de trabajo en función de la discapacidad de que se trate, y adaptando el puesto de trabajo a la capacidad de la persona trabajadora. Todo ello, acompañado de la necesaria adaptación de las infraestructuras en materia de accesibilidad. Así mismo se habrá de prestar especial atención a la discapacidad sobrevenida, estableciendo criterios de permanencia, tanto para las empresas como para la Administración y los servicios públicos, y mecanismos que aseguren la permanencia, en función de las circunstancias que se presenten; en primer lugar, adaptando los puestos de trabajo a través de los respectivos ajustes. Por otra parte, en aquellos supuestos en los que sea necesario, cualificando a la persona trabajadora en función de su nueva capacidad y garantizando que en ninguno de los casos suponga una merma de sus condiciones laborales.

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL

Otro aspecto clave del mercado laboral para este Consejo es la presencia de las mujeres en este ámbito, que sigue siendo significativamente más baja que la de los hombres. Aunque el aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral ha permitido reducir las distancias en los últimos años, éste no ha logrado reducir la brecha en la participación igualitaria de ambos sexos en la actividad y el empleo. Cerrar esta desigualdad es uno de los objetivos prioritarios, no sólo por el ineludible cumplimiento efectivo de la igualdad sino también porque dicho cumplimiento lleva asociado razones de eficiencia, lo que es imprescindible para mantener una senda de crecimiento económico sostenible.

La relación de la participación laboral femenina con el nivel de formación alcanzado es muy estrecha. Mientras que en los hombres la tasa de actividad es alta incluso en los niveles de estudios básicos, en las mujeres la participación en este primer tramo de nivel de estudios es más baja y crece con fuerza en los secundarios profesionales y, sobre todo, en los universitarios, donde se iguala a la de los hombres.

La existencia de una brecha salarial de género hace que las familias, para cuidados en el

ámbito familiar, opten, en algunos casos, por la excedencia o la reducción del empleo femenino. En opinión del CES, debe impulsarse un plan de acción amplio incluyendo tanto iniciativas legislativas como no legislativas que se refuercen mutuamente y es que consideramos que las políticas públicas de fomento de la corresponsabilidad y de apoyo a las familias deben actuar no sólo por razones de igualdad y equidad, sino también por razones de eficiencia económica.

Los estudios mayoritariamente elegidos por mujeres se concentran en los de enseñanza comercial y administración, salud, educación, artes y humanidades y servicios personales. Así la presencia femenina es más baja que la de los varones en las denominadas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), disciplinas consideradas entre las de mayor demanda potencial en la sociedad del conocimiento. Esto, a juicio del CES, puede suponer una peor posición femenina en el empleo. Esta situación posiblemente se arrastra desde niveles educativos previos, por lo que el CES recomienda estudiar a fondo la incidencia de los problemas que se manifiestan en la enseñanza obligatoria y la elección de estudios en niveles postobligatorios, en particular en los de carácter profesional.

La consecuencia del menor empleo en las mujeres es que las tasas de paro resultan casi sistemáticamente más elevadas, lo que indica que las mujeres en el mercado de trabajo se ven afectadas por el paro con mayor frecuencia que los hombres. Incluso tras la crisis, que ha tendido a igualar esta circunstancia, las mujeres tienen en casi todos los grupos de edad tasas de paro más elevadas.

Igualmente estima el CES que las condiciones de trabajo son otro aspecto determinante de la participación laboral de las mujeres, y si bien se están produciendo importantes avances, perduran importantes diferencias de género en las condiciones de trabajo, desde el tipo de contratación, jornada y distribución del tiempo de trabajo, salarios, ocupaciones y sector de actividad, que, entre otras, ponen de manifiesto la desventaja de las mujeres para el desarrollo de su carrera profesional. La brecha salarial de género (diferencia retributiva entre hombres y mujeres), constituye una de las preocupaciones principales dentro de las políticas de igualdad. El *Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019*, de la Comisión Europea, sitúa entre sus áreas prioritarias “*aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral y promover la igualdad en la independencia económica de mujeres y hombres*”, así como “*reducir las disparidades entre sexos en las retribuciones, los ingresos y las pensiones, y de esa manera combatir la pobreza entre las mujeres*”.

Las diferencias retributivas entre mujeres y hombres son una realidad que se explica por la existencia de un amplio conjunto de factores, entre ellos la existencia de una segregación en el empleo de carácter horizontal, por el diferente peso de la participación de hombres y de mujeres en los sectores y actividades, y vertical, relacionada con su presencia en distintos niveles ocupacionales. La persistencia en niveles relativamente elevados de una brecha salarial de género supone un freno para una mayor participación laboral de las mujeres porque las familias optan, en caso necesario, por un paréntesis temporal en empleo femenino, lo que a su vez tiene un impacto negativo a medio y largo plazo en el nivel salarial de reentrada al mercado laboral. A lo que se suma el menor peso relativo de los complementos salariales en el salario de las mujeres, vinculado a factores determinantes de la brecha salarial como la disponibilidad horaria, la prolongación de jornada o la antigüedad en la empresa.

Uno de los principales obstáculos para la eliminación de la brecha salarial es la poca transparencia en los sistemas de remuneración, siendo este uno de los aspectos que más debe mejorarse, por lo que el CES valora favorablemente las previsiones introducidas al respecto por el *Anteproyecto de Ley por la que se promueve la adopción en el ámbito público y privado de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León* (actualmente en tramitación), tanto en el ámbito público, como en el privado, siendo necesario que estas previsiones se concreten en la actuación de los poderes públicos y en el marco de la negociación colectiva para que tengan eficacia en la eliminación de la brecha salarial de género.

En opinión del CES, la transparencia salarial no es la única medida que podría contribuir a reducir la brecha salarial de género. Con el fin de hacer frente a la brecha salarial de género desde todos los ángulos posibles, debería impulsarse un plan de acción más amplio incluyendo tanto iniciativas legislativas como no legislativas que se refuercen mutuamente. La falta de suficientes progresos para eliminar la persistencia de la brecha salarial de género hace que el CES reitere la necesidad de medidas adicionales específicas como las que estamos planteando.

Cerrar la brecha salarial entre hombres y mujeres sigue siendo fundamental de cara a lograr la igualdad de género, como uno de los objetivos de desarrollo sostenible (Agenda 2030 para el desarrollo sostenible de las Naciones Unidas). En opinión del CES es necesario un plan de acción con un conjunto amplio y coherente de actividades para abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres desde todos los ángulos posibles, e implicando a las administraciones territoriales más cercanas a la ciudadanía. Estas actividades se reforzarán mutuamente y las

principales serían: velar por la aplicación del principio de igualdad de retribución por un trabajo del mismo valor; combatir la segregación horizontal y vertical; dar mayor importancia a las capacidades, esfuerzos y responsabilidades de las mujeres; visibilizar las desigualdades y los estereotipos; alertar e informar sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres; mejorar las asociaciones para corregir la brecha salarial entre hombres y mujeres. Para ser eficaces, en el CES pensamos que será necesario establecer sinergias entre las acciones adoptadas por las partes interesadas a escala nacional y autonómica tanto empresarial como pública.

En el CES queremos llamar la atención sobre la importancia de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y participación laboral de las mujeres, considerando que deberían actuar de manera sustancial las políticas públicas de fomento de la corresponsabilidad y de apoyo a las familias, y no solo por razones de igualdad y equidad, sino también por razones de eficiencia económica, poniendo el foco en la duración y la distribución del tiempo de trabajo.

El CES estima que es necesario avanzar en las políticas activas de empleo dirigidas a las mujeres. Los planes estatales (Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, el Plan de igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y sus OOAA) no contemplan partidas específicas para su ejecución, sino aproximaciones de gasto a realizar por los distintos Ministerios en medidas de igualdad, la mayoría de carácter genérico, y que tampoco han sido suficientemente evaluados a nuestro juicio. Es necesario indagar si la dotación, diseño y aplicación de las planificaciones que se han ido elaborando ofrecen respuestas suficientes a los obstáculos que subsisten para una participación laboral de las mujeres en condiciones de igualdad efectiva. Especialmente en los ámbitos de los incentivos al empleo, los servicios de mercado de trabajo y la formación profesional para el empleo. Además, consideramos que es necesario prestar atención a las medidas de fomento del autoempleo y el emprendimiento de mujeres tanto por su efecto directo en la participación laboral por cuenta propia como en el que pueden inducir en el empleo asalariado.

El Consejo cree que las diferentes políticas y planificaciones no pueden comportarse como compartimentos estancos, sino que han de integrarse, conformándose como una de las principales estrategias de empleo, cuyas implicaciones incluso desbordan las políticas de empleo y generan sinergias en el modelo económico de productividad. Para el CES es necesario reevaluar y diseñar estrategias en los ámbitos de los servicios de educación y atención a la primera infancia, los cuidados de larga duración, los derechos de natalidad y conciliación (maternidad, paternidad, excedencia y reducción de jornada por cuidado de

menores a cargo y familiares dependientes) y ayudas económicas, tanto directas (mínimo exento) como en forma de deducciones en cuota, y en forma de impuesto negativo (como el abono anticipado de la deducción por maternidad por hijos menores de 3 años de hasta 1.200 € anuales por cada hijo/a nacido o adoptado en territorio español).

Es cierto que el abanico actual de medidas es amplio y complejo, y además dividido en diferentes administraciones, y por ello precisamente es muy probable que no se alcance a poder evaluar correctamente la eficacia y eficiencia de las medidas. En cualquier caso, para esta Institución sería deseable que se abordara una evaluación del sistema en su conjunto, al menos a nivel de cada administración territorial, desde la perspectiva de la igualdad género, para dotarlo de una mayor coherencia y alinearlo con el resto de las políticas dirigidas a fomentar la participación laboral de las mujeres y la corresponsabilidad de los hombres en las tareas de cuidados. Considera el Consejo que solo así se podrá continuar en el diseño de nuevas medidas que permitan definir otros criterios que impulsen nuevos avances.

FORMACIÓN

Ante la situación actual en la formación y en el mercado de trabajo, el CES considera que nuestro actual Plan de Formación Profesional 2016-2020, acordado en el seno del Diálogo Social, aborda adecuadamente esta cuestión, puesto que dentro de la Misión de este Plan se señala que *“La formación profesional debe contribuir a la empleabilidad de las personas, entendiendo como tal el desarrollo de las competencias y cualificaciones que estas pueden transferir a situaciones de empleo, que refuerzan su capacidad para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presenten con el propósito de encontrar y conservar un trabajo, progresar en la empresa o cambiar de empleo, y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado laboral. En consecuencia, su finalidad es la preparación de las personas para realizar una actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que pueden producirse a lo largo de su vida”*.

En esta materia de formación el Gobierno de la Nación aprobó el Real Decreto 694/2017 que desarrolla la Ley de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral (Ley 30/2015). Entre las materias que regula este Real Decreto está el Cheque de formación. Sin embargo, ninguna Comunidad Autónoma ha puesto en marcha el Cheque Formación de forma efectiva, entre otras circunstancias por las dudas con respecto al fraude que podría suponer y por la inadecuación de este sistema a las necesidades de la formación de las personas

desempleadas. Por ello la negociación de la continuidad de la prórroga del Plan Prepara (antes de gestión mixta Estado-Comunidades, y que ahora, por sentencia del Tribunal Constitucional, se establece por completo como competencia de las Comunidades Autónomas) para la continuidad extraordinaria de su gestión por el Estado hasta abril de 2018 incluyó la eliminación de los incentivos para la puesta en marcha de estos cheques.

A nivel autonómico, la autoridad educativa realizó un estudio de las ramas de conocimiento que mayor viabilidad y demanda pueden tener para la implantación de ciclos formativos en el territorio de Castilla y León. Este estudio (realizado con la colaboración de Orkestra -Instituto vasco de Competitividad-), fue presentado en verano de 2017, bajo el título "Retos y oportunidades para la Formación Profesional en relación con la especialización productiva de Castilla y León". El estudio se ha completado con la evaluación del mapa de oferta de formación profesional inicial en Castilla y León para establecer coherencia con la especialización productiva y contribución a la especialización inteligente de la región. Fruto de ello se ha puesto en marcha algún ciclo formativo pero el CES considera que se debe realizar un mayor esfuerzo y, al igual que ha sucedido en situaciones anteriores en este ámbito, no se han tenido en cuenta suficientemente las propuestas de los agentes económicos y sociales, por lo que cree necesario un espacio de diálogo en el que se pueda consensuar un sistema de formación útil y beneficioso para las empresas, las personas trabajadoras y el tejido productivo. Tampoco se ha tenido en cuenta en la Formación Profesional para el Empleo, considerando el CES que sería deseable que se hiciera una evaluación, al igual que para el caso de la Formación Profesional inicial.

Es evidente para este Consejo que las políticas de empleo se enfrentan a un nuevo paradigma que ya no se puede soslayar y que tiene que configurarse como el eje central de su configuración, diseño y ejecución, sobre todo en las políticas de mayor impacto estructural como son las políticas de formación para el empleo. Tanto la economía digital como la innovación, la inteligencia artificial, la robotización y otros avances tecnológicos contribuirán, a juicio del CES, a inducir cambios estructurales en determinados sectores y mercados de trabajo y, de esta manera, redefinirán los tipos de trabajos realizados en nuestras economías.

Creemos que en la presente revolución industrial el cambio tiene un ritmo muy rápido, por lo cual se dispone de poco tiempo para adoptar medidas preventivas y reaccionar a tiempo. A nuestro parecer es probable que las desigualdades se acrecienten porque a medida que se automaticen algunas de las tareas esenciales del trabajo se perderán aquellos empleos que

impliquen acciones repetitivas, no solo manuales, sino también intelectuales, mientras que, por el contrario, en los campos de la investigación, el desarrollo y el apoyo relativo a nuevas tecnologías, los empleos se mantendrán y crecerán porque la productividad, la innovación y la competitividad dependerán en buena medida de la disponibilidad de elevadas competencias STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). El Consejo estima que el futuro próximo del trabajo se caracterizará por esa desigualdad, algo que ya se está poniendo de relieve y que consideramos debe ser tenido en cuenta por los poderes públicos.

Por ello, esta Institución considera que los principales desafíos en materia de políticas de empleo son reducir la desigualdad creciente y ajustar el cambio estructural para lograr una transición justa, y nos parece que una de las bases para ello debe ser las políticas de formación para el empleo. Existen varios tipos de políticas formativas que pueden ayudar a redistribuir el crecimiento de la productividad, y considera el CES que tanto esas políticas como los mecanismos de fijación de salarios, la negociación colectiva, la regulación del mercado de trabajo, el diálogo social y la protección social seguirán teniendo un papel fundamental. Además, tal y como venimos resaltando desde hace tiempo, nos parece necesaria la existencia de una mayor coordinación entre el sistema educativo y la Formación Profesional para el Empleo.

A nuestro parecer, es necesario diseñar incentivos para que las personas trabajadoras mejoren sus competencias y adquieran cualificaciones elevadas. En particular, consideramos que resulta necesario crear incentivos de formación para las personas trabajadoras de entre 35 y 45 años, pues su situación es más complicada en lo que respecta a la adquisición de nuevas competencias y la adaptación a nuevos empleos. Además, consideramos necesario que las universidades y las instituciones de formación técnica y profesional se adapten continuamente a la naturaleza cambiante de los empleos, y que formen un capital humano que permita a las personas trabajadoras del futuro mantener su permanencia en el mercado de trabajo y ser lo suficientemente flexible para adaptarse a la cambiante situación de empleo.

En este sentido consideramos necesario que en la formación general los estudiantes adquieran las competencias necesarias para ser flexibles y mantener su pertenencia en un mercado de trabajo cambiante. Sin embargo, también es necesario para el CES generar vínculos más sólidos entre los proveedores de formación, los empleadores, los sindicatos y los poderes públicos para garantizar que las competencias adquiridas se adapten al mercado laboral.

En relación a todo ello, el Consejo opina que la configuración normativa de la formación es mejorable, de tal manera que el sistema actual adolece además de falta de previsibilidad financiera y presupuestaria, ya que, por ejemplo, las cuotas de formación profesional, pese a su carácter finalista, no han venido gozando de la reanualización de sus remanentes, como ha reconocido también la Defensora del Pueblo, algo que ya contempla la ley actual, pero que se ha cumplido solo parcialmente.

Según la última Encuesta de Formación Profesional para el Empleo, casi un 80% del total de empresas proporcionan cursos de formación a sus plantillas. El porcentaje de empresas que proporcionan formación depende del tamaño de la empresa, siendo el 99,5% de ellas de 500 o más personas trabajadoras y el 70,6% de 5 a 9 personas trabajadoras. El 86,5% de las empresas que no proporcionan formación a sus plantillas indican como motivo para no hacerlo que las personas trabajadoras tienen un nivel adecuado de formación.

Sin embargo, otros datos nos ponen en una perspectiva más amplia y nos dicen que el porcentaje de personas de entre 25 y 64 años que sigue algún tipo de educación o formación en España, es decir, que lleva a cabo un aprendizaje permanente, se ha ido reduciendo en la última década prácticamente todos los años y en 2016 (últimos datos comparables Eurostat) ha llegado a su nivel más bajo: el 9,4%. A pesar de las recomendaciones para fomentar el aprendizaje a lo largo de la vida y de haberse propuesto la UE como objetivo llegar al 15% en 2020, en España no aumenta la participación de la población adulta en procesos de mejora de su formación y cualificación, tanto en sistemas formales de educación como a través de otras actividades no formales. Aunque la media de la UE en 2016 era de 10,8 %, destaca el porcentaje de países como Suecia (29,6 %), Dinamarca (27,7%) y Finlandia (26,4 %). Navarra con un 11,8% es la Comunidad con mayor porcentaje y Castilla y León está próxima a la media española, con un 9,6%.

Otro de los aspectos más significativos de la formación es el del papel que juegan los agentes sociales en el sistema de formación. Para el CES, la antigua Fundación Tripartita (actual Fundación Estatal para la Formación en el Empleo) debería tener un peso más importante a la hora de gestionar el sistema, tanto en el diseño de la formación como en la asignación presupuestaria. En cualquier caso, esta Institución considera necesario que se busquen fórmulas de incentivación de la formación bonificada en las empresas más pequeñas, vinculándolo al derecho a las 20 horas de formación que toda persona trabajadora tiene con arreglo al Estatuto de los Trabajadores.

A nivel autonómico, el CES estima necesarias algunas medidas concretas de mejora, como la expedición de certificados de profesionalidad completos para personas desempleadas, adecuar la oferta formativa a las necesidades de la formación para el empleo, incentivando a los centros para que haya más cursos y más diversificados y que también se haga en centros públicos con medios propios. Además, consideramos que se debe solicitar del Estado que las subvenciones destinadas a la financiación de acciones de formación profesional para el empleo, en su modalidad de oferta, dirigidas prioritariamente a personas desempleadas, estén en relación con el gasto de material y coste del experto, que en las subvenciones destinadas a la formación profesional para el empleo el coste del experto esté en relación con los requisitos de titulación y experiencia acordes con el nivel del certificado de profesionalidad a impartir, que se pueda incorporar alumnado el primer día del inicio de los sucesivos módulos formativos, o que no sea requisito para percibir la ayuda a la conciliación haber agotado un subsidio por desempleo o una prestación contributiva.

También el CES considera necesario intentar que exista la mayor continuidad posible de las convocatorias de forma que la oferta de formación para el empleo esté disponible a lo largo de todo el año, sin que existan “lagunas” o “tiempos muertos” entre convocatorias.

Asimismo, estimamos necesario actualizar las normas de concesión de becas y ayudas a las personas trabajadoras desempleadas que participan en otras acciones formativas previstas en el Plan Regional de Empleo, ajustándose a lo establecido en la nueva normativa básica estatal, considerando un plazo de resolución y notificación adecuado, de tres meses.

Por otro lado, consideramos conveniente que se realice un estudio, con personal propio de la Junta de Castilla y León, valorando la repercusión de las políticas de formación en la empleabilidad y los resultados. Asimismo, a estos efectos, también sería deseable saber qué porcentaje de personas completan los certificados de profesionalidad.

El Consejo considera que la formación dual debe ser una formación de calidad y eficaz, que permita adquirir una combinación de capacidades relacionadas con el puesto de trabajo, experiencia y aprendizaje basados en el trabajo y competencias clave, y que facilite la entrada de las personas jóvenes en el mercado laboral, así como la transición al empleo. En todo caso, esta Institución considera necesario que se vele por el buen uso de los contratos formativos a los efectos de que no sustituyan a un empleo ordinario y que en todo caso se cumpla el componente formativo que deben tener estos contratos.

Para el CES la complejidad de los sistemas duales de formación necesita ser simplificada, ya que nos parece que un sistema bien diseñado será reconocido por el entorno empresarial como un elemento beneficioso, incentivando tanto a los empleadores en sus labores formativas como al alumnado. Para el CES, la mejora de la calidad de la formación dual ha de establecerse mediante una mayor conexión de todas las partes interesadas.

Estimamos que en las circunstancias actuales y con los problemas estructurales de nuestro mercado laboral ha de realizarse un esfuerzo renovado para ayudar a las personas jóvenes a tener el mejor comienzo posible en su vida laboral, invirtiendo en sus conocimientos, capacidades y experiencias para que puedan encontrar su primer empleo o formarse para encontrarlo. El objetivo para el CES debe ser ayudar a las personas jóvenes a aprovechar las oportunidades de la formación dual. Y es que consideramos que deberían potenciar políticas de fomento del empleo para alentar el atractivo de la formación dual, avanzar en el derecho a la protección social, mejorando el marco reglamentario, basarse en unas condiciones justas y equitativas, que incluya un diálogo estructurado y transparente entre todas las partes interesadas. Además, consideramos que podrían introducirse procedimientos de acreditación como símbolos de calidad para las empresas y los lugares de trabajo que ofrezcan formación dual, así como la promoción del atractivo de la formación dual mediante campañas de concienciación.

En aras a que en la Formación Profesional Dual puedan participar las pequeñas empresas y microempresas, en el CES entendemos que es necesario mejorar y profundizar en el conocimiento de las mismas y buscar fórmulas para mejorar su participación (como puede ser el impulso de la formación de tutores o el fomento de la colaboración entre empresas), siempre sin devaluar la formación.

También entendemos en el CES que debería prestarse apoyo, financiero o no financiero, especialmente a las pequeñas y medianas empresas y a las microempresas, sobre la base de mecanismos de reparto de ventajas entre los empleadores, el alumnado y las Administraciones públicas, de modo que más empresas y alumnado puedan participar de la formación dual.

En junio de 2017 (Real Decreto 581/2017) se incorporó en España la Directiva 2013/55/UE del Parlamento Europeo y del Consejo (que modifica la Directiva 2005/36/CE) relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales, y el Reglamento UE 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior

(Reglamento IMI). Si bien esta normativa afecta al ejercicio de profesiones reguladas, a juicio de este Consejo deberían adoptarse las iniciativas contenidas en ella para hacer más eficaz el procedimiento de acreditación de las competencias en el ámbito de la formación para el empleo, en el caso de las profesiones no reguladas. En cualquier caso, tal y como venimos solicitando desde hace tiempo, el CES estima necesario que se ponga en marcha un verdadero procedimiento de acreditación estable de las competencias profesionales, que no dependa de convocatorias específicas.

Nos parece que otro ejemplo es la regulación del acceso parcial, con objeto de solucionar aquellos casos en los que el Estado miembro acoja las actividades que sean parte de una profesión cuyo ámbito de actividad sea mayor que la del Estado miembro de origen. Este reconocimiento parcial o modular se viene reclamando desde el Consejo de forma reiterada, para que su aplicación sea generalizada en todos los procesos formativos del sistema de formación para el empleo.

GARANTÍA JUVENIL

Esta Institución considera que la recuperación del empleo se ha producido, en parte, a costa de un aumento de contratación temporal, lo que ha tenido mayor incidencia para el caso de las personas jóvenes. Además, nos parece que las desigualdades de cada territorio de nuestra Comunidad son patentes. Las cifras muestran una reducción también de la tasa de actividad que, en el caso de la juventud, se explicaría para el CES, en parte, por el volumen de jóvenes que ha tenido que retornar a los estudios o incluso a emigrar, ante la falta de expectativas de empleo de calidad. Los descensos en la tasa de actividad se manifiestan en casi todos los territorios como un factor común entre la población joven, dando lugar a una reducción de la población activa. Ante esta situación en el CES consideramos que las políticas de empleo deben dirigirse a fomentar el empleo joven de calidad y con derechos porque las personas jóvenes deben tener las mismas condiciones de trabajo que el resto de las personas asalariadas, permitiendo así la disminución de los niveles de desigualdad, independientemente de la edad. Y es que para nosotros sólo se podrá hablar de recuperación cuando la mejora del empleo se extienda a todos los territorios de la Comunidad y a todas las personas.

El Sistema Nacional de Garantía Juvenil abarca muchos programas que gestionan distintos órganos, por lo que el CES aboga por la coordinación de las políticas públicas de empleo y una mayor publicidad del Sistema de Garantía Juvenil. Desde el CES se aprecia la necesidad de que

este instrumento, y de que los resultados que se obtengan se difundan públicamente para su conocimiento y para la contribución al análisis de las políticas de empleo, aportando datos que contribuyan a nuevas cotas de eficacia y eficiencia en la consecución de sus objetivos.

Tal y como venimos manifestando desde hace tiempo, consideramos que las inscripciones en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil no reflejan adecuadamente la realidad, pareciendo que las inscripciones son una mera agregación de las personas jóvenes que se van inscribiendo y puede parecer no se están depurando suficientemente las estadísticas (que pudieran estar contando por tanto a las personas jóvenes que en su momento se inscribieron aun cuando ya se hubiera insertado laboralmente o tuviera ya más de 30 años). Consideramos que prueba de esto sería que a 31 de diciembre de 2017 el total de inscripciones en nuestra Comunidad (50.999) casi duplicaba a las personas menores de 29 años registradas en situación de desempleo a dicha fecha (27.696), que es grupo objetivamente susceptible de inscripción y destinatario de las medidas. En el conjunto nacional se observa una proporción similar a la de nuestra Comunidad.

Como ya hemos señalado, no disponemos de suficientes datos sobre monitorización de carácter oficial de la Garantía Juvenil. Hasta el momento solo se tiene referencia de las evaluaciones realizadas en otros países. Para el Consejo es imprescindible y urgente acometer cuanto antes actuaciones de análisis periódicos de los resultados y de las actuaciones, con el fin de analizar si el Sistema de Garantía Juvenil ofrece resultados positivos.

Los datos ofrecidos por el informe del gobierno estatal sobre la ejecución de la garantía juvenil se centran en la evolución de las variables básicas del mercado laboral de las personas jóvenes y en que se había ejecutado un total de 671,72 millones, 55,97 millones más del presupuesto mínimo fijado por la Comisión Europea para España para 2017, pero esto se ha debido gracias a que el Servicio Público de Empleo Estatal ha certificado de forma centralizada sin distribución a las comunidades autónomas, un total de 286,7 millones de euros, más del doble del importe que le correspondía certificar (137,3 millones de euros). A este respecto, el Congreso aprobó en septiembre una proposición no de ley en la que insta al Gobierno a publicar un informe con la evaluación de la Garantía Juvenil con el fin de diseñar una nueva aplicación de los fondos comunitarios dirigidos a combatir el elevado desempleo entre las personas jóvenes. En esta proposición se sugiere analizar las actuaciones desarrolladas desde su puesta en marcha y detallar el número de inscritos que se beneficiaron de acciones en los cuatro meses siguientes a su inscripción, cuáles fueron las actuaciones desarrolladas, las

administraciones responsables, y el número de jóvenes que, seis meses después se encontraban trabajando o en el paro.

El Consejo recomienda desarrollar acciones coordinadas entre las administraciones públicas y entidades privadas, tales como potenciar los encuentros de los técnicos de juventud de los distintos municipios con asociaciones juveniles y empresas privadas, con el fin de informar y asesorar a las personas jóvenes desempleadas en situación de vulnerabilidad sobre las posibilidades que ofrece la Garantía Juvenil, ya que el colectivo de jóvenes vulnerables requiere una especial atención para frenar los efectos negativos de la precariedad y pobreza.

El CES estima necesaria una mayor eficiencia en los recursos de todos los agentes implicados para lograr con éxito la implementación de las acciones, que es una de las debilidades más importantes del sistema, por lo que recomienda la adopción de las medidas oportunas para alcanzar los objetivos de la Garantía Juvenil en nuestra Comunidad.

Para el CES se requiere un avance más intenso que el realizado hasta ahora para la modernización del Servicio Público de Empleo, a partir de una mayor profesionalización de sus plantillas, una mayor dotación de recursos económicos y una evaluación permanente de los resultados obtenidos. Según nuestro criterio, el retraso en la introducción de sistemas de evaluación y monitorización de las políticas de empleo joven y de la Garantía Juvenil alertaría de la necesidad de desarrollar mecanismos coordinados entre las administraciones territoriales y las entidades gestoras de las acciones de implementación para corregir posibles deficiencias y optimizar en la medida de lo posible los resultados de las políticas de empleo joven.

El Consejo cree que es necesario poder disponer de los aspectos cuantitativos y con perspectiva de género de cada una de las medidas previstas y su impacto en la población joven, con determinación de la incidencia de los incentivos y ayudas articulados para dicho fin. Así a nuestro juicio, en función de los resultados, y en el marco del diálogo social, se debería proceder a planificar y corregir los aspectos negativos resultantes.

PRESTACIONES Y SUBSIDIOS POR DESEMPLEO

La principal partida de gastos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) son las prestaciones por desempleo, para las que se presupuestaron 1.827 millones de euros en 2017. La subida del 1% del IPREM (primera subida desde 2010) aumentó todas las ayudas sociales

vinculadas. También se presupuestaron 124 millones de euros a perseguir el fraude y garantizar los derechos de las personas trabajadoras a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En este ámbito también se desarrollan las ayudas a personas desempleadas que han agotado las prestaciones por desempleo.

Esta Institución considera que durante estos últimos años se ha debilitado el Sistema de Protección por Desempleo, tras la bajada de las prestaciones contributivas, la reducción de la protección a las personas mayores de 52 años, y con el reciente vencimiento en el mes de abril de 2018 de los dos programas temporales que se pusieron en marcha con motivo de la crisis, el Programa de recualificación profesional (PREPARA) y el Programa de Activación para el Empleo (PAE). Por ello, desde el CES consideramos que es necesario ampliar la protección a quienes se encuentren en situación de desempleo.

Habitualmente fijamos la atención en los datos sobre protección por desempleo (tasa de cobertura bruta, es decir el total de beneficiarios por prestaciones dividido por el paro registrado SISPE con experiencia laboral más los beneficiarios del subsidio agrario). Sin embargo, para el CES también debemos prestar atención a la calidad de la protección, es decir cuánto se percibe prestación contributiva y cuánto por la prestación asistencial. A pesar de la mejora de 2 puntos porcentuales en el porcentaje de personas desempleadas protegidas con carácter contributivo con respecto a las protegidas con carácter asistencial, los datos siguen pareciéndonos preocupantes.

Los datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial de 2016 (publicada el 29 de mayo de 2018) muestran que la ganancia media anual por persona trabajadora fue de 23.156,34 euros, y el salario mediano (el que divide al número de personas trabajadoras en dos partes iguales, los que tienen un salario superior y los que tienen un salario inferior) fue de 19.432,62 euros, y que el sueldo más frecuente se situó en torno a 16.497,40 euros), con una bajada del -0,18%, en los salarios medios de los contratos indefinidos y sólo registran ligeras subidas los salarios medios de las personas trabajadoras menores de 25 años y las comprendidas entre los 45 y 54 años. Todo ello provoca que las cuantías de las prestaciones contributivas sean igualmente bajas. Para el CES resulta necesario aprobar un marco de prioridades, específicamente en relación con una cobertura adecuada de la protección social para todas las personas trabajadoras y en cumplimiento de los derechos en el trabajo, como base para el diálogo social y la negociación colectiva.

Esta Institución considera que la mejora cuantitativa del empleo y la reducción del desempleo son factores positivos a destacar, si bien matizados porque la estructura del empleo está cambiando, con la consiguiente necesidad de examinar la protección que el marco jurídico ofrece en términos tanto de condiciones de trabajo como de protección social, ya que por ejemplo se ha incrementado el empleo en el sector servicios de poco valor añadido (consecuencia de procesos de digitalización de la economía) y también el número de personas que trabajan involuntariamente a tiempo parcial, así como la proliferación del trabajo autónomo (no siempre voluntario), con especial afectación a las personas jóvenes.

Consejo que las generaciones más jóvenes suelen tener más dificultades para encontrar trabajo y están más expuestas a formas de empleo atípicas, lo que puede dar lugar a una menor cobertura de protección social por lo que el CES considera necesario que todas las generaciones puedan beneficiarse de la actual evolución económica favorable.

Para esta Institución ofrecer acceso a la protección social es de capital importancia para la seguridad económica y social de las personas trabajadoras y para unos mercados de trabajo que funcionen adecuadamente y que creen puestos de trabajo y un crecimiento sostenible. Sin embargo, lo cierto es que nos parece que existe un número creciente de personas que, debido a su tipo de relación laboral (derivada del crecimiento de formas de trabajo atípicas en buena medida relacionadas con la digitalización) se quedan sin un acceso suficiente a la protección social.

Considera el Consejo que los cambios que se están acelerando en la economía y, consecuentemente en el mercado de trabajo, están generando nuevas formas de empleo por cuenta propia, o formas de empleo tales como el trabajo a través de plataformas, que en ocasiones producen nuevas oportunidades para que las personas se incorporen al mercado de trabajo o permanezcan en él, o complementen los ingresos procedentes de su empleo principal.

Pero estima esta Institución que tampoco cabe desconocer que a medida que el mundo del trabajo evoluciona, con un número cada vez mayor de personas que trabajan por cuenta propia, en puestos de trabajo no regulados por contratos convencionales, o que alternan el empleo por cuenta ajena y el empleo por cuenta propia o combinan ambos, un buen número de personas trabajadoras se está quedando sin un acceso suficiente a la protección social debido a su situación en el mercado de trabajo o al tipo de relación laboral.

Por ello el CES cree que es necesario regular a todas las personas trabajadoras por cuenta propia y los trabajadores no convencionales que, debido a su tipo de contrato o su situación en el mercado laboral, no están suficientemente protegidos por los regímenes de protección social en lo que respecta al desempleo, la enfermedad, la maternidad o la paternidad, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, la discapacidad y la vejez.

Observa esta Institución que un número cada vez mayor de personas acumula paralelamente varios contratos de trabajo o combina el trabajo por cuenta ajena con el trabajo por cuenta propia. Además, consideramos que algunas personas en trabajos no convencionales y algunas personas trabajadoras por cuenta propia se enfrentan a obstáculos para acumular y hacer valer derechos adecuados a prestaciones debido a las normas que regulan las cotizaciones y los derechos (período mínimo de carencia, período mínimo de trabajo, largo período de espera o corta duración de las prestaciones), la forma en que se evalúan los ingresos o la insuficiente adecuación de las prestaciones.