

PLAN EMPLEO 10 2018-2021

PROPUESTA UGT-A



Andalucía

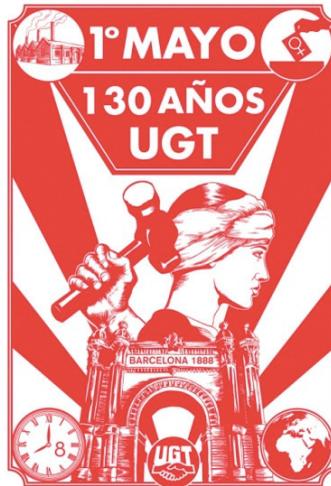


PLAN EMPLEO 10 UGT ANDALUCÍA

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN DEL PLAN EMPLEO 10	5
2. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD DEL PLAN	7
2.1 INTRODUCCIÓN: LA REALIDAD LABORAL ANDALUZA	7
2.2 NECESIDAD SOCIAL DEL PLAN EMPLEO 10	20
3. OBJETIVOS GENERALES Y DECÁLOGO DEL PLAN DE EMPLEO 10	22
3.1 OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN	22
3.2 DECÁLOGO PLAN EMPLEO 10.....	23
4. EJES Y ACTUACIONES DEL PLAN	25
4.1. EJE 1: SECTORES PRODUCTIVOS	30
A) SECTOR AGRARIO	31
B) SECTOR INDUSTRIAL.....	33
C) SECTOR SERVICIOS	36
D) TURISMO.....	38
E) CONSTRUCCIÓN	40
F) SECTOR PÚBLICO	42
4.2. EJE 2: POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO.....	45
A) INTERMEDIACIÓN	46
B) ORIENTACIÓN	49
C) FORMACIÓN.....	51
4.3. EJE 3: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.....	56
A) MUJERES	57
B) JOVENES	60
C) PERSONAS DESEMPLEADAS DE LARGA DURACIÓN Y MAYORES DE 45 AÑOS	62

D) PERSONAS CON DISCAPACIDAD	64
E) INMIGRACIÓN	66
4.4. EJE 4: EMPRENDIMIENTO, EMPRESAS Y ECONOMÍA SOCIAL	68
A) FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO	68
B) EMPRESAS.....	71
C) ECONOMÍA SOCIAL.....	73
4.5 EJE 5: NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	75
A) ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	76
B) SALARIOS Y JORNADA	77
C) PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....	79
D) CONTRATACIÓN	80
5. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN	82
6. VIGENCIA DEL PLAN EMPLEO 10	84
7. IMPACTO DEL PLAN	84
8. PRESUPUESTO	85



1. PRESENTACIÓN DEL PLAN EMPLEO 10

El paro sigue siendo el gran protagonista de la realidad socioeconómica de nuestra tierra. Los trabajadores andaluces, los que en mayor medida hemos soportado los costes de una crisis generada por otros, estamos ahora también sufriendo las injusticias económicas de un proceso de recuperación y de salida de la crisis que dista mucho de beneficiar a las economías domésticas más damnificadas.

La tasa de paro de nuestra Comunidad Autónoma se ha situado como la más alta de todas las regiones en la parte final del pasado año y, en términos de población en riesgo de pobreza y exclusión social, solo Canarias registra un porcentaje superior al andaluz. En paralelo, cientos de familias andaluzas continúan viéndose obligadas a tener que abandonar sus hogares víctimas de un desahucio y a pasar a depender económicamente, como única fuente de ingresos, de las “semi-congeladas” pensiones de sus ascendientes.

En el mismo orden de cosas, la aplicación sin escrúpulos de la permisibilidad concedida a la patronal por las últimas Reformas Laborales ha conllevado un empobrecimiento de la clase trabajadora andaluza sin parangón en la historia democrática de nuestra tierra. Temporalidad, parcialidad, desigualdad de oportunidades, jornadas infinitas y sueldos irrisorios son algunos de los aspectos más destacados de una precarización generalizada del mercado laboral andaluz de la que, sin duda alguna, la siniestralidad y mortalidad laboral es su cara más costosa y dramática.

Tampoco termina de consolidarse el ansiado cambio de modelo productivo que venimos demandando para Andalucía desde antes incluso del estallido de la crisis. Nuestro Sindicato apuesta, firmemente por un importante desarrollo de la industria innovadora para convertir la misma en el auténtico motor económico de Andalucía.

Finalmente, todos estos años de crisis y de políticas neoliberales de recortes de los presupuestos públicos destinados a las más destacadas

políticas públicas sustentadoras del Estado del bienestar ha conllevado una importante pérdida de calidad y de cobertura de los servicios públicos de educación y sanidad. Solo el esfuerzo de los trabajadores del sector público ha logrado compensar, en parte, estas reducciones de inversión y gasto público.

Para hacer frente a las principales debilidades del mercado laboral andaluz, la UGT Andalucía ha decidido dar un paso adelante en su compromiso con los trabajadores y tomar la iniciativa mediante la presentación de este ambicioso proyecto.

Nuestro Plan es transversal, afectando a todos los aspectos del mercado laboral, desde el propio modelo productivo a la negociación colectiva y siempre con unos principios inspiradores básicos, la igualdad de oportunidades, la cohesión social y la mejora de la calidad de vida del conjunto de la sociedad andaluza.

María del Carmen Castilla Álvarez
Secretaria General UGT-A

Oskar Martín Silvoso
Secretario Formación y Empleo UGT-A



**#niCETA!
niTTIP!**

**antes las
PERSONAS
que las multinacionales**

JORNADA DE ACCIÓN

Las personas y el planeta
por encima de las multinacionales

NO A LA POBREZA, NO A LA DESIGUALDAD

 Andalucía **+ Info. Aquí**

#NoaTTIP #NoaCETA #NiCETANiTTIP

2. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD DEL PLAN

2.1. INTRODUCCIÓN: LA REALIDAD LABORAL ANDALUZA

En Andalucía, al igual que el resto de España, se está creando empleo, pero se está haciendo a un ritmo del todo insuficiente para hacer frente a la dramática situación de paro por la que atraviesa la economía andaluza, con más de un millón de parados. Además, el poco empleo que se crea resulta contener unas condiciones de precariedad más que alarmantes, sustentado en un uso abusivo de la contratación temporal, recurriendo de forma sistemática a la jornada a tiempo parcial, dotado de una retribución económica insuficiente para asegurar un nivel de vida digno y carente de las más mínimas condiciones de seguridad y salud laboral.

Nos encontramos con un mercado laboral en el que 95 de cada 100 contratos que se firman en Andalucía son temporales y el 25% de los contratos realizados en los últimos meses son de menos de una semana o que, prácticamente el 40% de ellos ni tan siquiera llegaban a un mes.

La tasa de pobreza y exclusión social ha superado el 40% por lo que ya, el hecho de estar trabajando o el de abandonar las listas del paro no es garantía alguna de ni tan siquiera poder llegar a final de mes en unas condiciones mínimas de seguridad. Según las últimas estadísticas oficiales, 3 de cada 4 hogares andaluces manifiestan dificultades para llegar a final de mes.

A mediados de 2007, antes del estallido de la burbuja inmobiliaria y de la crisis económica, Andalucía contaba con 3.257.700 ocupados. En la actualidad, según los datos de la EPA del tercer trimestre del presente año, dicha cifra es de 2.952.300. Es decir, desde que en el primer trimestre de 2013 (2.547.500 ocupados) se tocara suelo y se iniciara el proceso de creación de empleo, se han generado 404.800 puestos de trabajo, insuficientes aún para contrarrestar los 710.200 empleos destruidos durante la crisis.

Otro dato que refleja la preocupante situación del mercado de trabajo andaluz es que los hogares con todos sus miembros activos en paro se mantiene en unos niveles alarmantes. Según los últimos datos oficiales, hasta un total de 346.200 familias trabajadoras andaluzas se encuentran en esta situación, lo que supone un insuficiente descenso, de menos del 13% (-12,86%) con respecto a la cifra que registrábamos en el tercer trimestre del pasado año. En el mismo orden de cosas, el número de hogares andaluces sin activos ha vuelto a verse incrementado en el último trimestre disponible y se eleva ya a 879.800, es decir, un 2,71% más que hace justo un año.

Durante el periodo de bonanza económica que precedió a la crisis, desde UGT-A ya alertábamos de que las cifras de crecimiento económico que veníamos registrando, catorce años consecutivos con incrementos del PIB superiores a la media de la UE, no podía servir para tapar la debilidad de nuestro modelo productivo. El crecimiento andaluz se estaba sustentando en actividades económicas de poco valor añadido y amparándose en un empleo temporal y poco cualificado, olvidándose de las posibles dificultades de empleabilidad futura que, entre otros colectivos, tenían, por ejemplo, los miles de jóvenes andaluces que abandonaron sus estudios para, de forma temprana, acceder al mercado laboral en sectores como el de la construcción.

Tampoco podemos pasar por alto que, en los primeros años de la crisis, entre 2008 y 2013, se destruyeron miles de puestos en prácticamente todas nuestras actividades productivas más importantes. Concretamente en Andalucía, el número alcanzó un total de 710.200 puestos de trabajo destruidos desde 2007 hasta 2013. Aunque bien es cierto que, al principio afectó, en mayor medida, a la destrucción de empleo temporal, a través de la no renovación de los contratos que iban finalizando, posteriormente se trasladó a la contratación indefinida, a partir de cientos de EREs y de despidos individuales que, en muchos casos, eran sustituidos con posterioridad con contratos temporales.

La temporalidad imperante en nuestro mercado laboral se pone de manifiesto por el hecho de que, de media, menos de un 4% (3,89%)

de los contratos realizados cada mes fueron indefinidos o, lo que es lo mismo que más de 96 de cada 100 contratos firmados en Andalucía son temporales. “Casualmente”, diciembre, mes de mayor contratación, es también en el que en mayor medida se recurre a la contratación temporal (97,52%).



Si analizamos un poco más profundamente las pautas de contratación que se llevan a cabo en Andalucía, podríamos dibujar el perfil del tipo de trabajador que se contrata en nuestro mercado laboral. En este sentido, los contratos firmados en Andalucía durante el pasado mes de octubre, último dato disponible, ofrecen una serie de aspectos muy destacados:

- La contratación indefinida es prácticamente inexistente, apenas un 4,62% del total de la contratación mensual.
- Aunque las mujeres contratadas crecen mucho más que los hombres, estos últimos continúan siendo mayoría (58%).

- Los trabajadores de los intervalos centrales de edad son los que mayor número de contratos acumulan, concretamente, algo más de 31% los de entre 25 y 34 años y un 28% los trabajadores de entre 35 y 44 años.
- Por sectores, los servicios engloban dos tercios del total de la contratación andaluza (66%). Desgraciadamente, el sector industrial apenas si alcanza un reducido 5%.
- Finalmente, en cuanto a la distribución provincial, Sevilla (27%) es, con mucha diferencia, la provincia donde más se contrata. Aunque a una distancia importante, Málaga ocupa el segundo escalón de la clasificación con un 16% del total de contratos. En el lado opuesto, Jaén (8%) y Huelva (9%) se sitúan en las dos últimas posiciones.

En definitiva, si tuviéramos que crear el perfil del trabajador que se viene contratando en Andalucía hablaríamos de un hombre, de unos 30 años de edad, contratado temporalmente por una empresa del sector servicios situada en la provincia de Sevilla.

Curiosamente, el descenso más importante registrado en la tasa de temporalidad andaluza de los últimos años se produjo durante los primeros años de crisis. No obstante, no se nos debe escapar que aquella tendencia positiva no fue fruto de una apuesta por la contratación indefinida sino, simplemente, por la no renovación de los contratos temporales que iban finalizando.

La principal característica del empleo a tiempo parcial en Andalucía, es que rara vez es el trabajador el que así lo ha demandado, es decir, se trata de un tipo de contratación involuntaria, aceptada por los trabajadores ante la imposibilidad de acceder a un puesto de trabajo a jornada completa. Según Eurostat, durante el pasado año, el 62% de los ocupados a tiempo parcial se encontraban en esta situación. Hace un año la situación era incluso más negativa para Andalucía, que alcanzaba una tasa de más del 70%, la más alta de entre todas las CCAA y casi nueve puntos por encima de la media estatal.



A nivel estatal, en 2007 los contratos de menos de 7 días, suponía un 15% del total. Durante el 2016, este porcentaje de contratos había aumentado a un 25,7%, es decir, uno de cada cuatro. En Andalucía, la situación no es más favorable, como se observa en la tabla superior. Casi un millón de los contratos firmados en 2016 (947.457 contratos) tuvieron una duración prefijada menor de siete días. De hecho, de manera significativa es la única modalidad de contrato que ha incrementado su peso relativo pasando de representar un 13,6% en 2010 a un elevadísimo 20,4% durante el pasado ejercicio.

De forma parecida, los contratos temporales de duración indeterminada -que en teoría se realizan cuando hay picos de actividad o para un trabajo o servicio puntual- suponen ya el 44,7% del total y, aunque en menor medida que los de menos de una semana, tampoco han cesado de aumentar en la región año a año desde 2011, cuando eran el 42,6%. Como resulta evidente, el grado de estabilidad que estas dos modalidades de contratación ofrecen al trabajador es completamente nulo.

En definitiva, no sólo es que el empleo temporal se ha incrementado de forma alarmante, es que incluso se está precarizando este tipo de contratación. La duración media de los contratos que tienen fecha de finalización ha pasado de 46,6 días a 39,1, frente a los 50,6 en España. Además, la temporalidad crece más entre los colectivos de trabajadores más vulnerables. En 2016, el 82,7% de los menores de 25 años tenían un contrato temporal, 7,9 puntos más que cuatro años antes. Lo mismo ocurre con el 49,9% de los que tienen entre 25 y 34 años. Por encima de esa edad la temporalidad es bastante más baja y además los crecimientos son menores.

Otro dato significativo es que desde 2010, los menores de 25 años contratados de forma indefinida no dejan de reducirse. Si en 2007 representaban un 5% del total de la franja de edad, en 2010 dicho porcentaje se redujo hasta el 3,34% para, finalmente, situarse en la actualidad en el 2,45%. Por el contrario, es entre los mayores de 40 años donde más se ha incrementado este tipo de contratación durante los diez últimos

años. Se refleja por tanto lo que desde UGT Andalucía llevamos años denunciando: que el contrato indefinido cada vez se firma más tarde.

Si hacemos una comparativa, la modalidad de contrato más deseable, indefinido a tiempo completo, sólo supuso el 2% de todo lo firmado en 2016, mientras que, la contratación menos estable, la temporal a media jornada, fue al 29,5% del total. El recurso a este último tipo de contrato no solo se ha incrementado en ocho puntos en apenas seis años, sino que, además se ceba con colectivos como el de las mujeres trabajadoras, donde dicho porcentaje es del 41,5%. Entre 2010 y 2016 se despidieron a un total de 4,1% millones de trabajadores que contaban con un contrato indefinido, lo que ofrece una media de casi 600.000 de estos despidos al año.

Nadie puede negar la relación causa efecto existente entre las últimas Reformas Laborales y la precarización del mercado laboral. En aquellos sectores y actividades económicas donde, en mayor medida, se han venido aplicando las Reformas han tenido un impacto directamente proporcional sobre el empobrecimiento de la calidad de los empleos. Tanto es así que, en muchas de las ocasiones, los trabajadores están viéndose obligados a aceptar unas condiciones de trabajo que se sitúan incluso por debajo de lo establecido en sus convenios colectivos.

La economía andaluza no alcanzará unos niveles de estabilidad y de seguridad aconsejables si su crecimiento no va sustentando en la generación de un empleo de calidad que repercuta sobre la mejora de las condiciones de vida del conjunto de la ciudadanía. Si, como hasta ahora, solo se crean empleos precarios y poco productivos, los salarios que llevan aparejados continuarán siendo indignantemente bajos, ya que apenas permiten subsistir a los trabajadores.

En definitiva, ahora más que nunca hay que luchar, sindicalmente, por eliminar la precariedad de nuestro mercado laboral. Para nada sirve un incremento del PIB si no va acompañado de una sustancial mejora de las condiciones de vida de la clase trabajadora. Hemos experimentado cómo los efectos de la crisis han sido más devastadores en nuestra

tierra que en aquellas regiones más industrializadas y con unos empleos de mayor calidad. Es el momento de aprovechar la reactivación económica para apostar por la industrialización y por la mejora de la calidad del empleo que se crea.

Como era de presuponer, el crecimiento macroeconómico del último periodo ha provocado la creación de empleo y la reducción del número de personas que engrosan las listas del paro. A pesar de ello, el ritmo de reducción del paro es del todo insuficiente para una economía como la andaluza. Desde que a mediados de 2013 se iniciara la reducción del paro, de forma más o menos continua, el ritmo de decrecimiento trimestral apenas si ha sido del 2,25%, muy leve e incluso inferior al registrado por el conjunto del Estado (-2,64%).

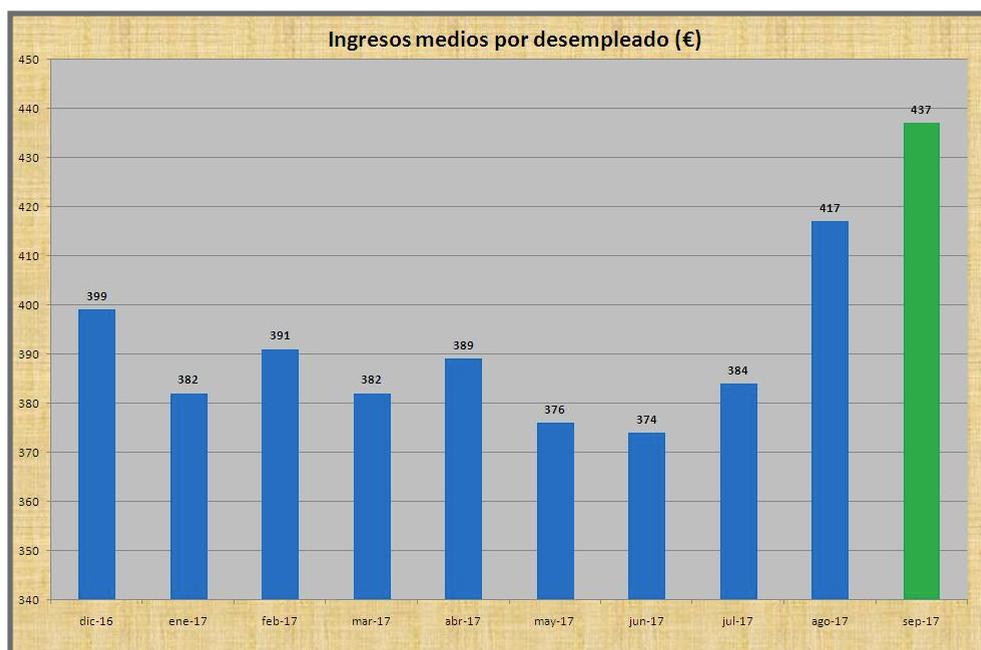
En términos absolutos, el número de parados andaluces alcanzó su techo durante el primer trimestre de 2013 (1.481.700 desempleados) por lo que, si lo comparamos con los 1.005.600 de la última EPA, el paro ha bajado en 445.200 personas en apenas cuatro años. La tasa de paro también se ha visto reducida en Andalucía a lo largo de este periodo de mejora económica. En esta ocasión, ha pasado de un 36,77% en el primer trimestre de 2013 al actual 25,41%.

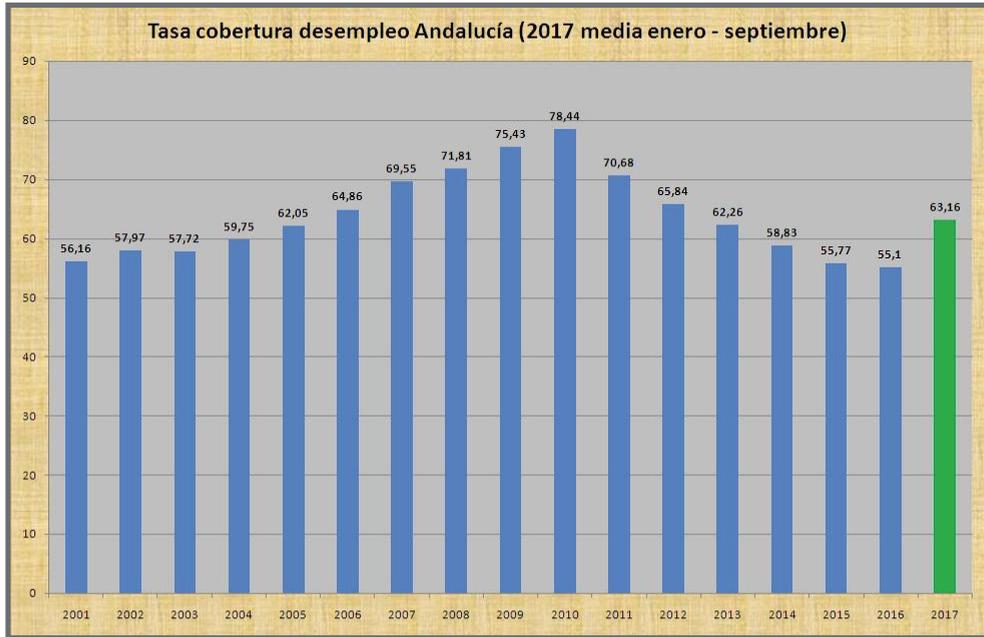
En lo relativo al número de activos, en el tercer trimestre de 2017 se situó en 3.957.900 personas en Andalucía (4.200 menos que el trimestre anterior y 17.000 menos que el mismo trimestre de 2016). De esta forma, la tasa de actividad (57,34%) se ha reducido casi una décima con respecto al segundo trimestre del año y prácticamente el triple en un solo año.

Por lo tanto, la reducción del paro no está siendo únicamente consecuencia de la creación de empleo, como sería deseable, sino también por el retroceso que venimos experimentando de la población activa. Son muchas las causas que están provocando esta reducción de la población activa, entre ellas el progresivo envejecimiento de la población, el acceso a la jubilación, la marcha de trabajadores al extranjero, la vuelta a los estudios de muchos trabajadores o como consecuencia del

desánimo que produce la persistencia de la situación del desempleo y la falta de expectativas laborales.

Otra de las circunstancias más negativas que caracteriza el desempleo en Andalucía es el fuerte peso del paro de larga duración. El desempleo se ha hecho cada vez más estructural porque las políticas aplicadas no son capaces de facilitar un empleo a aquellos que se encuentran en condiciones más complicadas de empleabilidad. En Andalucía, en el último trimestre, los parados de larga duración, aquellos que llevan más de un año en paro, alcanzan los 501.300 desempleados, muchos de ellos ya sin ningún tipo de cobertura. Solo el 68% de los parados registrados en el mes de diciembre cobraron algún tipo de prestación. Además se ha producido una continua caída en la cuantía del gasto medio por desempleado. En el pasado diciembre, un desempleado andaluz recibió, de media, 424 euros, una cantidad totalmente insuficiente para hacer que una familia pueda cubrir las más básicas de sus necesidades. En las siguientes graficas se puede observar lo anteriormente expuesto.





No menos dramática es la situación por la que atraviesan las mujeres trabajadoras andaluzas. La crisis provocó que las mujeres vieran empeorada tanto sus condiciones de trabajo como su posición general en el seno del mercado laboral, dando al traste con muchos de los logros obtenidos a partir de décadas de lucha por la igualdad laboral.

La reactivación de la economía de los últimos meses, lejos de ayudar a poner fin a esta injusticia social, no está haciendo más que profundizar en las desigualdades. Solo algunas cifras de manera esquemáticas de lo ocurrido durante los últimos cuatro años:

- 18.300 mujeres activas menos.
- Solo el 38% del empleo generado ha sido femenino.
- La temporalidad se ha incrementado en casi cuatro puntos.
- Las mujeres asumen el 84% del incremento de la contratación a tiempo parcial.
- El paro femenino (-24,83%) se ha reducido once puntos menos que el masculino (-35,90%).

En el resto de colectivos desfavorecidos y con riesgo de exclusión, la situación es similar, sobre todo en los mayores, las personas con discapacidad, los jóvenes y los trabajadores inmigrantes.

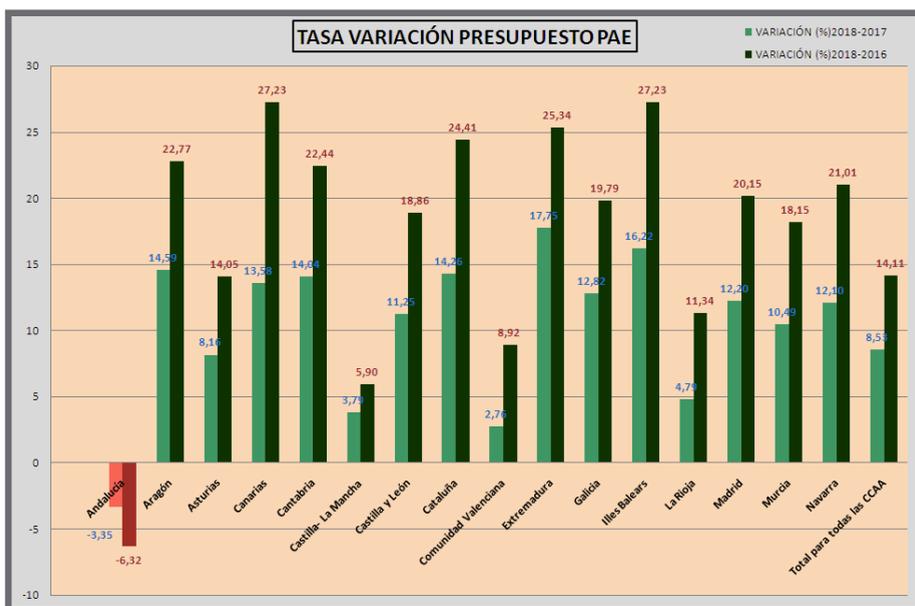
Finalmente, no podemos pasar la oportunidad, en este diagnóstico, de mostrar nuestro desacuerdo con el injusto reparto de los Fondos para las Políticas Activas de Empleo: Andalucía, la segunda tasa de paro más alta de todas las CCAA, es la que menos fondos recibe por desempleado y la única que ha visto reducida su dotación dos años consecutivos.

Según lo establecido en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Sociales del pasado mes de abril, Andalucía recibirá 346,2 millones de euros de los 2.055 distribuidos entre el conjunto de las CCAA. Pero esta cifra absoluta, la mayor y solo cercana a la establecida para Cataluña (341,8 M€) no puede llevarnos a engaño y, en ninguno de los casos, es una buena noticia para Andalucía, ya que supone un importante agravio comparativo para nuestra tierra donde, desgraciadamente, el paro es un problema estructural de más importancia que en otras regiones.

Durante los dos últimos ejercicios, mientras que el presupuesto para el conjunto del Estado se incrementó un 8,5% (un 14,11% desde abril de 2016), Andalucía ha sido la única donde el mismo se ha minorado, un 3,35% si lo comparamos con el presupuesto del pasado ejercicio y un 6,32% si la comparativa la hacemos con la dotación recibida en abril de 2016.

Resulta llamativo que regiones como Illes Balears, con una tasa de paro 7 puntos inferior, vea incrementada su dotación un 16,22% (un 27,23% en dos años). Más lógicos resultan los baremos obtenidos por Extremadura, la tasa de paro más alta de España y la que más ha visto incrementada su dotación, concretamente un 17,75% con respecto a abril de 2017. Por este motivo, exigimos para Andalucía un aumento de los fondos similar al recibido por Extremadura, al tratarse de las dos regiones con las tasas de paro más elevadas.

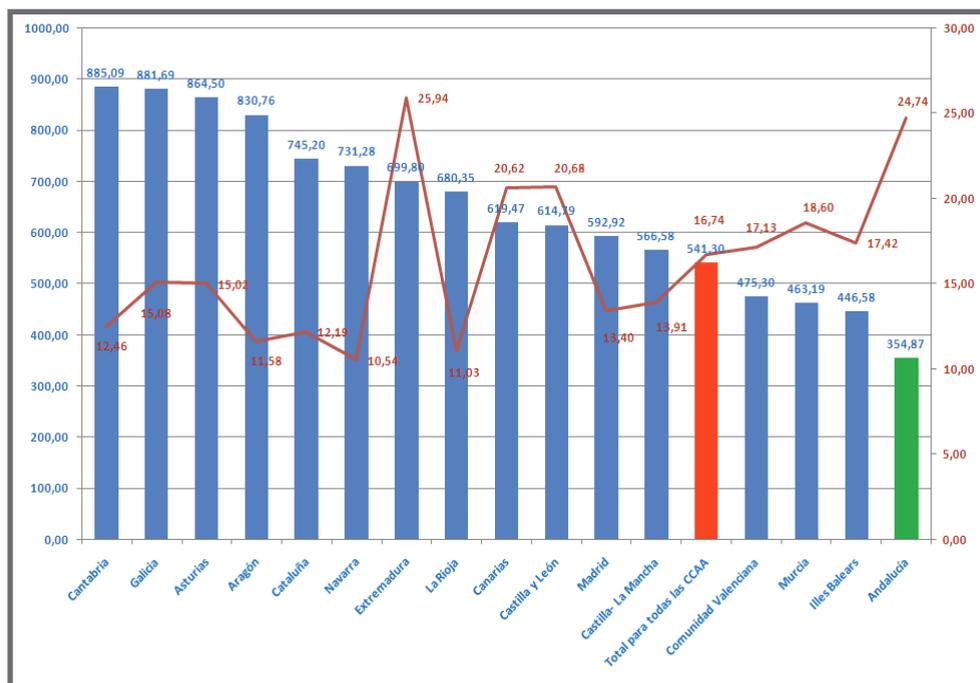
COMUNIDADES AUTÓNOMAS	PRESUPUESTO ABRIL 2018	ABRIL 2017	ABRIL 2016	VARIACIÓN (%) 2018-2017	VARIACIÓN (%) 2018-2016
Andalucía	346.242.891	358.228.124	369.619.770	-3,35	-6,32
Aragón	61.060.955	53.286.516	49.734.188	14,59	22,77
Asturias	59.304.515	54.831.951	51.998.219	8,16	14,05
Canarias	141.487.120	124.571.877	111.205.962	13,58	27,23
Cantabria	29.650.615	26.000.746	24.216.220	14,04	22,44
Castilla-La Mancha	87.707.283	84.506.207	82.821.583	3,79	5,90
Castilla y León	124.618.926	112.012.656	104.846.401	11,25	18,86
Cataluña	341.824.454	299.151.062	274.747.680	14,26	24,41
Comunidad Valenciana	196.298.770	191.028.411	180.225.097	2,76	8,92
Extremadura	89.854.469	76.311.332	71.687.813	17,75	25,34
Galicia	164.435.714	145.750.224	137.269.183	12,82	19,79
Illes Balears	46.042.109	39.615.987	36.187.743	16,22	27,23
La Rioja	11.361.902	10.842.159	10.205.047	4,79	11,34
Madrid	270.490.755	241.069.306	225.134.518	12,20	20,15
Murcia	60.678.223	54.917.217	51.356.340	10,49	18,15
Navarra	23.766.589	21.200.625	19.639.736	12,10	21,01
Total CCAA	2.054.825.290	1.893.324.400	1.800.795.500	8,53	14,11



Nuestro análisis no ha quedado ahí, hemos querido profundizar más y comprobar que ocurre si dividimos, el presupuesto asignado a cada región, por el número de parados con los que cuenta (EPA 1T 2018). El

resultado es devastador para con Andalucía: el Ministerio destinará apenas 355 euros por parado andaluz, muy por debajo de la media estatal (541 €) y de lo obtenido para CCAA como Cantabria (885 €), Galicia (882 €), Asturias (864 €) o Aragón (831 €), suponiendo un importantísimo perjuicio para nuestros desempleados y un nuevo incremento de la histórica brecha entre el norte y el sur de la península y la polarización de las dos Españas.

En el siguiente gráfico se comprueba como las regiones con mayor problema de desempleo (tasas de paro más altas), no son las que más recursos perciben para la empleabilidad de sus parados. Sin duda, el caso más flagrante es el de Andalucía, la segunda tasa de paro (24,74%) y una dotación por desempleo de menos de 355 euros. Enorme las diferencias, por ejemplo, con el otro extremo del gráfico donde Cantabria, con una tasa de paro de casi la mitad de la andaluza, recibe 885 euros por parado, es decir, un 150% más que en Andalucía.



2.2 NECESIDAD SOCIAL DEL PLAN EMPLEO 10

Desde nuestro Sindicato entendemos que resulta una prioridad no volver a cometer los errores del pasado. En ese sentido, el proceso de recuperación económica que parece que hemos iniciado recientemente no puede ir de la mano de un grave empeoramiento de la calidad del empleo o, menos aún, de unos menores niveles de protección de las personas desempleadas.

UGT-A no va a reconocer la salida de la crisis hasta que dicha recuperación económica no se traduzca en una importante mejora de los niveles de calidad de vida y adquisitivo de las familias trabajadoras andaluzas. El proceso de reactivación económica iniciado por Andalucía, en la actualidad, no es más que el del “subempleo” y el “empobrecimiento” de la clase trabajadora. Por tanto, este Plan deberá dar respuestas a todas las debilidades anteriormente señaladas:

- Alta tasa de desempleo.
- Número de parados de larga duración.
- Desempleo juvenil y de mayores de 50 años.
- Temporalidad y parcialidad involuntaria.
- Siniestralidad Laboral.
- Desigualdades laborales.



Para UGT Andalucía, la mejor de las políticas de cohesión social es la apuesta por un mercado laboral que se caracterice por el empleo de calidad. La dramática situación por la que atraviesan miles de familias andaluzas se pone de manifiesto en otra serie de indicadores que, fuera del ámbito propiamente laboral, exponemos a continuación de forma esquemática:

- Tasa de pobreza y exclusión social (AROPE): 41,7%
- Carencia material severa: 7,1%
- Tasa pobreza extrema: 12,8% (menos de 332 euros/mes)
- Población infantil pobreza severa: 25,7% (418.370 niños)

- Caída de la renta disponible durante la crisis: -21%
- Viviendas con ejecución hipotecaria: 12.000 trimestrales, 1ª CCAA
- Hogares que no pueden mantener una temperatura adecuada: 11,8%
- Hogares carencia material severa: 10%
- Hogares que no pueden afrontar gastos imprevistos: 52,4%
- Hogares con retraso en el pago de gastos relacionados con la vivienda: 12,5%
- Hogares con dificultades para llegar a final de mes: 78,1%
- Hogares con mucha dificultad para llegar a final de mes: 22,8%
- Gasto medio por hogar: Andalucía 25.878 euros / España 28.209 euros
- Incremento anual gasto en sanidad por hogares: +10,4%
- Retroceso gasto anual hogares en enseñanza: -7,2%
- Personas sin hogar: Andalucía 3.009 / España 22.938
- Personas sin hogar en Andalucía: 54,3% españoles / 30,2% africanos
- Esperanza de vida al nacer: Andalucía 81,9 años (la más baja CCAA) / España 83,2 años
- Abandono temprano educación (% pobl. entre 18 y 24 años): Andalucía 23,1% / España 19%
- Nivel de satisfacción con la vida: Andalucía 6,7 / España: 6,9 (3ª CCAA por abajo).
- Los municipios andaluces cuentan con la menor renta media bruta disponible (18.061 €), (Estado: 21.106 euros). Los municipios jienenses (15.891 €), onubenses (16.516 €) y almerienses (16.524 €) ocupan las tres últimas posiciones a nivel estatal.

Por estos motivos son por los que, desde UGT Andalucía, se demanda la puesta en marcha de un Plan de Empleo capaz de hacer frente, con medidas adaptadas a las particularidades de nuestra tierra, a las principales debilidades del mercado laboral andaluz: paro, precariedad, escasa retribución, temporalidad, estacionalidad, desigualdades sociales, siniestralidad.

3. OBJETIVOS GENERALES Y DECÁLOGO DEL PLAN DE EMPLEO 10

3.1 OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN

Ante los problemas estructurales del mercado laboral andaluz, que se han visto empeorados con la crisis, desde UGT-A exigimos la inmediata puesta en marcha de un plan de empleo que llevamos ya años reivindicando. El mercado laboral andaluz no puede continuar sostenido por actividades económicas que, igual que crean empleo, lo destruyen de manera rápida.

Con este Plan, intentamos reorientar y redefinir las prioridades de la política laboral andaluza. Pretendemos ayudar a diseñar políticas socialmente útiles, dirigidas a mejorar la formación y cualificación, a aumentar las oportunidades de empleo y a eliminar obstáculos para la creación de empresas.

Por ello, los principales objetivos previstos a alcanzar son:

- Asegurar una batería de políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a los trabajadores con mayores dificultades de inserción: jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, parados de larga duración y mayores de 50 años, mejorando su posición en el mercado de trabajo.
- Diseñar políticas de empleo modernas y eficaces, que cubran las necesidades de trabajadores y empresas.
- Contar con un análisis permanente del impacto de los programas de empleo en el mercado laboral andaluz.
- Aumentar la calidad en el empleo, entendido como tal el empleo duradero, con salarios dignos, conciliador con la vida familiar y laboral y avanzado en materia de seguridad y salud laboral.
- Asegurar la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación.

- Garantizar las Políticas Activas de Empleo a todos los ciudadanos, independientemente de la situación laboral en la que se encuentren.
- Aumentar la efectividad y la cantidad de la intermediación realizada por los servicios públicos de empleo, ajustándola a las necesidades cambiantes del mercado de trabajo andaluz.
- Mantener un sistema eficaz de protección ante las situaciones de desempleo, que comprende las políticas activas de empleo y las prestaciones por desempleo.
- Mejorar el nivel de competencias de los trabajadores, adaptándolas a las necesidades reales del tejido productivo.
- Fomentar el emprendimiento mediante la prestación de servicios públicos que les permitan alcanzar su fin con éxito, de modo que se convierta la creación del propio empleo en una verdadera palanca de desarrollo económico y cree empleo de calidad.
- Apoyar, de manera integral, a las pymes andaluzas, las cuales representan prácticamente la totalidad del tejido productivo andaluz y, por ello, el mantenimiento de las mismas guarda una estrecha relación con el grado de desarrollo del conjunto de la economía andaluza.

3.2 DECÁLOGO DEL PLAN EMPLEO 10

Entendemos que los principales problemas estructurales del mercado laboral andaluz están perfectamente identificados, por lo tanto, la solución de los mismos depende, mayoritariamente, de la voluntad política de emprender medidas eficaces para solucionarlos. En el siguiente cuadro exponemos algunos de los más importantes, a juicio de nuestra Organización Sindical:

	PROBLEMA	SITUACIÓN ACTUAL	OBJETIVO	MEDIDAS
1	Temporalidad	96 % nuevos contratos temporales	90%	Incentivo conversión contratos temporales en indefinidos
2	Jornada tiempo parcial	62% de forma involuntaria	50%	Industrialización de la economía andaluza
3	Salarios reducidos	42% tasa de pobreza	1.000 euros de salario mínimo	Clausula de retribución mínima (1.000 euros) en AENEC
4	Paro juvenil	Tasa de paro juvenil del 46%	25%	Renovación de plantillas: apoyo a los contratos de relevos
5	Discriminación mujeres	Tasa de paro femenino del 29%	23%	Planes de Igualdad
6	Paro larga duración	430.000 parados (50%)	Menos de 300.000 (30%)	Colaboración con entidades locales para la mejora de la localidad e inserción de trabajadores
7	Cualificación / Formación	Ineficacia PAE	Adecuar formación a necesidades empresas	Acciones formativas de calidad con empresas colaboradoras y compromisos de contratación y Convocatorias de F.P. para el empleo
8	Siniestralidad	111 muertos en 2017	Erradicar la mortalidad laboral	Incremento de la inspección y endurecimiento de las sanciones
9	Cobertura prestación desempleo	32% parados agotado prestaciones	25%	Reforma del Sistema de Prestaciones: mayor cobertura e incremento de las prestaciones
10	Negociación Colectiva	Bloqueo Mesas de Negociación	Derogación de la Reforma Laboral	Derogar las dos últimas Reformas Laborales y crear la Nueva Carta Social
PARO		TASA DE PARO: 25,41%	20%	PLAN CHOQUE POR EL EMPLEO

4. EJES Y ACTUACIONES DEL PLAN DE EMPLEO

Para conseguir estos objetivos, podemos dividir las actuaciones en varios ejes:

1. Sectores productivos:
 - a. Sector Agrario
 - b. Sector Industrial
 - c. Sector Servicios
 - d. Turismo
 - e. Construcción
 - f. Sector Público



2. Políticas activas de empleo:
 - a. Intermediación
 - b. Orientación
 - c. Formación



3. Igualdad de oportunidades:
 - a. Mujeres
 - b. Jóvenes
 - c. Personas desempleadas de larga duración y mayores de 45 años
 - d. Personas discapacitadas
 - e. Inmigrantes

4. Emprendimiento, empresas y economía social:
 - a. Fomento del emprendimiento
 - b. Empresas
 - c. Economía Social

5. Negociación colectiva:
 - a. Salarios
 - b. Jornada
 - c. PRL
 - d. Contratación



210 medidas, 210 metas

PLAN EMPLEO

10

210 medidas, 210 metas

PLAN EMPLEO

10

Sectores productivos

- 1 Aumento de las inspecciones de trabajo en lo relativo a contratación y condiciones laborales.
- 2 Establecimiento de un salario mínimo de 1.000 € como cláusula en los convenios sectoriales.
- 3 Endurecimiento de las sanciones en materia de prevención de riesgos laborales.
- 4 Elaboración de estudios de viabilidad y de cuota de mercado que apuesten por nuevos cultivos, el desarrollo rural y la agricultura ecológica.
- 5 Ayudas públicas a la cooperación entre pymes para la comercialización conjunta y préstamos públicos reembolsables que aseguren la supervivencia de las pymes industriales.
- 6 Mejora de las infraestructuras de transporte y de los servicios de las áreas logísticas.
- 7 Endurecimiento de la normativa reguladora de las Empresas de Trabajo Temporal.
- 8 Programas de diversificación turística que combatan la estacionalidad del empleo en el sector.
- 9 Mayor dotación presupuestaria para la construcción de viviendas protegidas destinadas a las familias con menos recursos e incremento de la apuesta por los programas de rehabilitación.
- 10 Incremento de la Oferta Pública de Empleo y ampliación de las plazas para la promoción interna establecidas en los Presupuestos de la Junta de Andalucía para 2018.

Plan Empleo 10 de UGT Andalucía



POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

- 1 Facilitar una formación adecuada al personal de las oficinas del SAE.
- 2 Mejorar la conexión de los servicios de orientación e intermediación con la realidad del mercado laboral.
- 3 Mejorar la labor de intermediación del SAE y de atención a empresas y trabajadores ocupados o desempleados.
- 4 Incrementar el número de agentes de empresas contratados por el SAE
- 5 Aumentar el presupuesto destinado al programa "Andalucía Orienta", para conseguir una atención de mayor calidad e individualizada.
- 6 Atención temprana y asesoramiento personalizado frente al desempleo para trabajadores que se prevea puedan ser expulsados del mercado de trabajo.
- 7 Formación Profesional para el Empleo, incrementar el presupuesto y programar mayor número de acciones formativas conducentes a la obtención de Certificados de Profesionalidad adecuándose al mercado laboral andaluz.
- 8 Mayor número de convocatorias para los procedimientos de evaluación y acreditación de competencias adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.
- 9 Programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios más eficaces para la inserción de colectivos con especiales dificultades para incorporarse al mercado laboral.
- 10 Reforzar el papel de los agentes sociales y económicos en las convocatorias de Planes Intersectoriales y Sectoriales para la implantación de acciones formativas innovadoras, atendiendo sectores estratégicas.

Plan de Empleo 10 de UGT Andalucía



<p>210 medidas, 210 metas</p> <p>PLAN EMPLEO 10</p>	<p>210 medidas, 210 metas</p> <p>PLAN EMPLEO 10</p>
<p>IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Realizar un Plan estratégico contra la Brecha salarial entre mujeres y hombres, en especial contra la feminización de los contratos a tiempo parcial. 2 Promover Plan Andaluz de conciliación y corresponsabilidad 3 Realizar Plan de Choque de Empleo Juvenil. 4 Incentivar la renovación de las plantillas de las empresas a través de contratos de relevo, y la creación de un Estatuto Básico del Becario/a 5 Planes de Gestión del conocimiento para personas paradas de larga duración que incorporen competencias asociadas a la edad y a la experiencia. 6 Planes específicos de formación para personas paradas de larga duración adecuados a su edad y a sus necesidades y circunstancias. 7 Reforzar las actuaciones de la Inspección de trabajo en relación al incumplimiento de la cuota de reserva del 2% o en su caso, de las medidas alternativas 8 Desarrollar acciones formativas y de sensibilización a empresas y a cuadros sindicales sobre discapacidad, adaptación de puestos y demás recursos para promover el empleo de personas con discapacidad. 9 Políticas activas de empleo adecuada a la población inmigrante y servicios específicos de asesoramiento y tratamiento de las denuncias laborales de las personas que estén en situación irregular. 10 Dignificar las condiciones laborales de las trabajadoras al servicio del hogar familiar en Andalucía. <p>Plan de Empleo 10 de UGT Andalucía </p>	<p>EMPRENDIMIENTO, EMPRESAS Y ECONOMÍA SOCIAL</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Asesoramiento personalizado para el desarrollo de iniciativas emprendedoras. 2 Simplificación de los trámites administrativos y centralización de los servicios de ayudas a la iniciativa empresarial socialmente responsable. 3 Desarrollo de publicidad institucional para difundir las ayudas y servicios al emprendimiento. 4 Facilitar la participación de las pymes andaluzas en los procesos de contratación pública. 5 Desarrollo de un marco jurídico y empresarial que propicie la puntualidad de pagos. 6 Ayudas a la implantación de sistemas integrados de gestión de la calidad, la prevención de riesgos laborales y el medio ambiente. 7 Creación de la Red de Empresas Andaluzas Socialmente Responsables. 8 Difusión y divulgación de los principios de la Responsabilidad Social de las Empresas. 9 Priorizar, en las contrataciones públicas, a las empresas socialmente responsables, generadoras de empleo de calidad y que fomenten la igualdad de oportunidades. 10 Impulso a la celebración de elecciones sindicales en las empresas de economía social <p>Plan Empleo 10 de UGT Andalucía </p>

210 medidas, 210 metas

PLAN EMPLEO 10

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1

Realizar un proceso de diagnóstico del estado de la Negociación Colectiva actual a nivel sectorial estatal, autonómico y provincial, con la finalidad de determinar cómo se disponen las materias desarrolladas en los mismos y establecer las carencias existentes.

2

Salvaguardar la vigencia de los convenios colectivos mediante la ultraactividad.

3

Fijarse como aumento salarial medio un 3%, atendiendo siempre a las particularidades de cada sector y/o empresa y mejorar los salarios más bajos, introduciendo como elemento básico de la negociación colectiva el Salario Mínimo Garantizado, 1.000 euros en los Convenios Colectivos Sectoriales.

4

Establecer en todos los convenios cláusulas de garantía salarial, que aseguren el cumplimiento de lo pactado ante eventuales desviaciones de la inflación.

5

Ampliar el número de delegados de prevención establecidos por ley y mejorar sus competencias, facultades y créditos horario.

6

Desarrollar una formación básica y un protocolo especial de prevención en materia de prevención de riesgos laborales para los contratos temporales.

7

Fomentar el uso del contrato indefinido como regla de forma que el contrato temporal para ser usado exclusivamente como una excepción.

8

Potenciar, mediante la negociación colectiva el uso adecuado de las distintas modalidades contractuales y promoción de un plan de incentivación a la reducción de la contratación temporal.

9

Impulsar e incentivar el contrato de relevo como forma natural de entrada y salida del mercado laboral.

10

Incrementar el número de inspecciones laborales, en esta materia de prevención de riesgos laborales y uso de los tipos de contratación, llevadas a cabo en las empresas andaluzas y endurecimiento de las sanciones económicas para los incumplimientos más graves de la normativa.

Plan de Empleo 10 de UGT Andalucía



4.1 EJE 1: SECTORES PRODUCTIVOS

Andalucía mejor que nadie sabe cuáles son las dramáticas consecuencias que se desprenden de un modelo productivo basado en actividades de poco o nulo valor añadido. Durante catorce años consecutivos estuvimos creciendo a unos ritmos superiores al de las regiones más avanzadas de la Unión Europea y creyéndonos que eso era suficiente para avanzar en términos de convergencia real. Desgraciadamente, el sustento principal de aquellos años de bonanza económica fueron el consumo interno y el boom inmobiliario.

La experiencia empírica nos ha vuelto a dar la razón en el sentido en que, por activa y por pasiva, durante aquellos años exigimos la necesidad de aprovechar el buen momento económico para llevar a cabo un profundo cambio de modelo productivo en Andalucía. Un cambio en los pilares de nuestra economía que, a partir de una apuesta clara y decidida por la industrialización y la innovación, nos dotara de unos pilares fuertes que nos permitieran hacer frente, con la mayor de las garantías, a las venideras crisis cíclicas tan características de la economía capitalista en la que vivimos.

- A) Sector Agrario
- B) Sector Industrial
- C) Sector Servicios
- D) Turismo
- E) Construcción
- F) Sector Público

“Porque yo lo valgo”
 INFORME 2018
 8 SOLUCIONES PARA la BRECHA SALARIAL

1. Promover una Ley de igualdad salarial
2. Sancionar a empresas y administraciones que discriminen a las mujeres y que tengan brecha salarial
3. Restringir y endurecer la contratación a tiempo parcial
4. Dotar herramientas a los agentes sociales para promover la aplicación de igual salario por trabajos de igual valor
5. Hacer una valoración de puestos de trabajo desde una perspectiva igualitaria
6. Fomentar medidas de conciliación y de igualdad en los centros de trabajo
7. Aumentar los salarios con medidas correctoras de brecha en la negociación colectiva
8. Incentivar el papel de los planes de igualdad como instrumento de corrección de las desigualdades y de la brecha salarial.




MULTISERVICIOS
 PRECARIO NO, GRACIAS



4.1.A) SECTOR AGRARIO

Tradicionalmente, el desarrollo del sector agrario ha estado vinculado al crecimiento de la economía andaluza. Para nuestro Sindicato, la importancia relativa de este sector no es fruto exclusivamente de su aportación al PIB o a la generación de empleo sino que, además, el sector agroalimentario, en su conjunto, es uno de los principales instrumentos que manejamos a la hora de continuar avanzando en otra serie de objetivos sociales y medioambientales básicos en la sociedad de futuro que queremos.

En este sentido, la actividad agroalimentaria lleva a cabo un trabajo fundamental en cuanto a fijación de la población al territorio, la defensa de nuestro medio ambiente, la cohesión social y territorial o la mejora de la salud y seguridad alimentarias.

Nos encontramos en un momento histórico que viene marcado por los nuevos retos y oportunidades que, nuestro sector agroalimentario, tiene en el contexto internacional. La internacionalización de la economía, los cambios estructurales comerciales, los avances tecnológicos, las cambiantes demandas de los consumidores, el futuro de la PAC y el proceso de negociación del Reglamento Ómnibus, así como la salida del Reino Unido de la UE nos obliga a afrontar un nuevo paradigma de modernización.

Para asegurar la viabilidad futura del sector, así como avanzar en la contribución del mismo a la mejora de los principales problemas por los que atraviesa el mercado laboral andaluz, DESDE UGT ANDALUCÍA PROPONEMOS LA PUESTA EN MARCHA DE LAS SIGUIENTES DIEZ MEDIDAS:

1. Establecimiento de una nueva línea de préstamos reembolsables, de carácter anual, para facilitar la aplicación de factores innovadores en las explotaciones andaluzas a través del fomento de economías de escala.

2. Desarrollo de cursos formativos gratuitos para mujeres y jóvenes del mundo rural interesados en continuar con actividades económicas tradicionales de una comarca en riesgo de desaparecer.
3. Elaborar estudios de viabilidad y de cuota de mercado a proyectos emprendedores que busquen la diversificación del sector agroalimentario andaluz, la apuesta por nuevos cultivos o el avance en términos de desarrollo rural y agricultura ecológica y de explotación de razas ganaderas autóctonas.
4. Incrementar la dotación presupuestaria destinada al Plan de Fomento de Empleo Agrario (PFEA) y articular un Plan de Fomento de Empleo Agrario de carácter extraordinario que compense la pérdida de empleo entre los trabajadores eventuales agrarios que han visto reducidos sus días de faena, por ejemplo en el ámbito de la recolección de la aceituna de mesa .
5. Apertura de nuevas mesas de diálogo con los países donde se encuentran los principales caladeros en los que faena la flota con puerto base en Andalucía
6. Aumento de las inspecciones de trabajo en lo relativo a las condiciones laborales, con especial interés en el respeto estricto a lo establecido en los convenios colectivos en cuanto a duración máxima de las jornadas de faena.
7. Establecimiento, en los convenios colectivos, de una cláusula de salario mínimo de mil euros mensuales, así como de un significativo incremento del conjunto de las retribuciones de los trabajadores del sector primario.
8. Endurecimiento de las sanciones a las empresas que no cumplen, estrictamente, con lo establecido en las distintas normativas de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales.

9. Apertura de mesas de negociación, con todos los agentes con intereses en la cadena de comercialización de los productos agroalimentarios, en los que se aborde iniciativas para mejorar la posición del agricultor en la misma y se asegure el establecimiento de unos precios finales accesibles para el conjunto de la ciudadanía.
10. Diseño y establecimiento de nuevos protocolos de actuación rápida que minimicen los efectos dañinos de los desastres naturales sobre la producción agrícola andaluza.

4.1.B) SECTOR INDUSTRIAL

La industria tiene que ser el motor económico del nuevo modelo productivo. En el medio y largo, solo las sociedades industrializadas son capaces de mantener unos niveles dignos de calidad de vida para el conjunto de la ciudadanía, además de poder minimizar los efectos negativos de los periodos de crisis. Paralelamente, desde el punto de vista de las condiciones laborales, el índice de afiliación y de presencia sindical en las fábricas industriales permite, habitualmente, que los trabajadores de este sector disfruten de unas condiciones laborales más beneficiosas y de unas retribuciones salariales más altas.

Durante años, en gran parte como consecuencia de decisiones sobre la ausencia de desarrollo industrial en Andalucía, en beneficio de otras regiones del norte de la península, que se tomaron muy lejos de nuestra tierra, Andalucía ha mantenido una brecha histórica con respecto a estas otras Comunidades Autónomas más industrializadas.

Por este motivo, la industrialización de nuestra tierra no es una cuestión que le competa, única y exclusivamente, al Gobierno de la Junta de Andalucía, sino también al Ejecutivo Central, el cual tiene que empezar ya a saldar la deuda histórica que mantiene con Andalucía en materia industrial.

En los últimos años, coincidiendo con el inicio de la recuperación de la crisis, Andalucía parece estar comenzando a dar los pasos adecuados para fomentar el desarrollo industrial de nuestra tierra. Para ello, compaginar actividades tradicionales de nuestro sector secundario, como por ejemplo la agroindustria, donde somos una potencia a nivel europeo, con otras actividades de nueva implantación y enormes posibilidades de desarrollo, como por ejemplo la industria aeronáutica, está resultando un elemento clave.

Para continuar progresando en la industrialización de Andalucía, en el incremento de su peso relativo en el PIB andaluz, así como en el empleo que se genera en el mismo, DESDE UGT ANDALUCÍA PRO-PONEMOS EL SIGUIENTE DECÁLOGO DE MEDIDAS:

1. Establecimiento de nuevas ayudas públicas para proyectos de cooperación entre pymes industriales andaluzas, con especial atención a aquellos proyectos dirigidos a la comercialización conjunta de nuestra oferta industrial.
2. Desarrollo de una línea de préstamos públicos reembolsables y de convenios con las entidades financieras para facilitar el acceso de las pymes industriales a financiación externa y así asegurar la supervivencia más allá de los primeros cinco años de vida del proyecto.
3. Reducción de la cuota de la Seguridad Social abonada por aquellas empresas que incorporen tecnólogos e investigadores a sus plantillas de forma indefinida.
4. Ampliación de la dotación presupuestaria y de las líneas subvencionables en las ayudas a la transformación industrial de los productos agroalimentarios andaluces.
5. Elaborar estudios de viabilidad y de cuota de mercado a proyectos industriales emprendedores que busquen la diversificación de nuestra oferta industrial y la implantación en actividades industriales novedosas.

6. Creación de escuelas taller y centros públicos de formación donde se emule los sistemas de producción incorporados por las principales plantas industriales de cada una de las comarcas a fin de incrementar la productividad de los trabajadores recién incorporados a las plantillas de estas. Junto a ello, apostamos también por el establecimiento de un Plan Específico de Formación para el Sector Industrial que ayude a definir las necesidades de formación y cualificación de los trabajadores en función de las demandas del sector industrial. Se trata de dotarnos de una planificación de acciones formativas innovadoras que den respuesta a las necesidades sociales, de desarrollo regional, tecnológico, económico y personal. La mejora de la capacitación profesional y promoción personal, de los trabajadores tanto para potenciar sus posibilidades de inserción en el mundo laboral, como para incrementar sus oportunidades de recualificación o adaptación a los cambios producidos en el mercado de trabajo debe ser una prioridad absoluta de la política sociolaboral.
7. Desbloqueo de las mesas de negociación colectiva y apuesta por la firma de nuevos convenios colectivos que mejoren las condiciones laborales de los trabajadores, sus retribuciones salariales e incrementen la productividad y la competitividad de las empresas a partir de un adecuado clima de trabajo.
8. Establecimiento de una línea de ayudas específicas para la transformación de contratos temporales en indefinidos en el seno del sector industrial andaluz e incorporando como obligatoriedad el mantenimiento del mismo durante al menos diez años.
9. Endurecimiento de las sanciones a las empresas que no cumplen, estrictamente, con lo establecido en las distintas normativas de Prevención de Riesgos Laborales.
10. Creación de una línea de préstamos reembolsables, en condiciones favorables, para todas aquellas pymes industriales andaluzas que inviertan en la mejora del impacto ambiental de sus proyectos empresariales.

4.1.C) SECTOR SERVICIOS

La economía andaluza está tremendamente terciarizada. Tanto es así que, en la actualidad, el sector servicios engloba a más del 75% de los ocupados y su aportación al PIB se sitúa por encima del 60% del conjunto de la economía andaluza.

Por este motivo, aunque hagamos incidencia en la necesidad de profundizar en el desarrollo industrial de Andalucía, no podemos por ello dejar de reconocer la importancia de este sector, así como la necesidad de actuar sobre el mismo con vistas a solucionar algunos de los tradicionales problemas del mercado laboral andaluz.

Por cuestiones metodológicas, dada la entidad que ambas actividades tienen en el seno de la economía andaluza, el sector público y el turismo, aún perteneciendo al sector terciario en una división economicista tradicional de las actividades productivas, serán tratados como subejcs específicos dentro de este Plan de Empleo.

Desde UGT Andalucía, dada la especial problemática laboral y las especiales condiciones de trabajo a las que tienen que hacer frente los trabajadores del sector servicios, PROPONEMOS LAS SIGUIENTES MEDIDAS PARA SU INMEDIATA PUESTA EN MARCHA:

1. Apuesta por la apertura de centros comerciales abiertos en el centro histórico de los municipios andaluces y por el comercio al por menor a partir de una línea de ayudas públicas para la realización de obras en los locales vinculadas a la generación y mantenimiento de los puestos de trabajo.
2. Incremento de las inspecciones y del control público en lo relativo a los horarios de apertura de las Grandes Superficies, con especial atención a la apertura en festivos y a la duración de la jornada laboral de los trabajadores.
3. Establecimiento de nuevas ayudas públicas para proyectos de cooperación entre pymes andaluzas, destinadas a investigar la

- apertura de nuevas oportunidades de negocio en el ámbito del comercio internacional.
4. Incremento de las inspecciones de trabajo para luchar contra las condiciones laborales en las que tienen que trabajar muchos de los empleados en el subsector de la información y las comunicaciones, apostando por la dignidad del trabajo y la mejora de la calidad de los mismos.
 5. Reducción de la cuota de la Seguridad Social abonada por aquellas empresas que incorporen científicos y profesionales técnicos de alta cualificación a sus plantillas de forma indefinida.
 6. Endurecimiento de la normativa reguladora de las Empresas de Trabajo Temporal, con vistas a propiciar la mejora de la calidad del trabajo temporal garantizando el respeto al principio de no discriminación y estableciendo un marco apropiado de utilización de la cesión temporal de trabajadores para contribuir al buen funcionamiento del mercado de trabajo y al empleo.
 7. Creación de una nueva línea de ayudas para la mejora de la calidad de los servicios prestados en las áreas logísticas de Andalucía.
 8. Establecimiento de una línea de ayudas específicas para la transformación de contratos temporales en indefinidos en el seno del sector andaluz de servicios que ayude a combatir la inadmisibles temporalidad del empleo generado en este sector.
 9. Endurecimiento de las sanciones a las empresas que no cumplen, estrictamente, con lo establecido en las distintas normativas de Prevención de Riesgos Laborales.
 10. Desbloqueo de las mesas de negociación colectiva y apuesta por la firma de nuevos convenios colectivos que mejoren las condiciones laborales de los trabajadores, sus retribuciones salariales y pongan fin a la imperante precariedad del sector.

4.1.D) TURISMO

Si algo es importante en materia de planificación económica es saber aprovechar los tiempos. En este sentido, el turismo internacional atraviesa un peculiar momento histórico que precisa de la puesta en marcha de una nueva apuesta por el mismo para, así, ser capaz de aprovechar las oportunidades que el mercado internacional está poniendo sobre el terreno:

- Cambios en la sociedad: prioridades en la preferencia destinos, medios de transporte más baratos, apuesta por la personalización, conciencia medioambiental...
- Cambios en el escenario internacional: terrorismo, coyunturas políticas, inestabilidad en algunos regímenes, crisis económica.
- Cambios en el sector: nuevas posibilidades de alojamientos, oferta digital, auge de actividades fraudulentas y/o no reguladas...

Todo ello requiere de un paso adelante, un nuevo esfuerzo por parte de Andalucía, no solo para solucionar nuestras debilidades históricas, sino para hacerlo a la vez que aprovechamos estas nuevas oportunidades que se nos presenta. Para ello, DESDE NUESTRO SINDICATO APOSTAMOS POR LA SIGUIENTE BATERÍA DE MEDIDAS:

1. Diseño de Programas de diversificación turística que mejoren nuestro posicionamiento y combatan la estacionalidad del empleo.
2. Elaborar estudios de viabilidad y de cuota de mercado a proyectos turísticos emprendedores que diversifiquen de nuestra oferta turística a partir de nuevos yacimientos de empleo como los turismos rural, deportivo, sanitario, gastronómico, cultural, congresual, cultural, etc.
3. Erradicación del mal uso de la externalización de los servicios a partir de un importante incremento de las sanciones por esta cuestión.

4. Mejora de la dotación presupuestaria destinada a la cualificación de un sector en el que, la profesionalidad de sus trabajadores es un importante valor añadido en términos de calidad.
5. Establecer planes de formación plurianuales para los trabajadores del sector que, coordinadamente con la formación impartida en los IES de Hostelería y Turismo, sirva para favorecer la calidad del empleo en el sector así como las posibilidades de ascenso y mejora en la cualificación.
6. Llevar a cabo un proceso de mejora salarial, con remuneraciones acordes a los trabajos realizados y que, al tiempo que mejora el poder adquisitivo de los trabajadores del sector, ayude a incrementar los niveles de consumo interno del conjunto de la economía andaluza.
7. Establecimiento de un sistema objetivo de reconocimiento de las empresas que apuestan por la excelencia turística, por la sostenibilidad integral y por la generación de empleo estable y de calidad.
8. Incremento de las inspecciones para luchar contra la competencia desleal y la economía sumergida o irregular, que se sitúa al margen de todas las leyes laborales y que además de la quiebra del principio de competencia para las empresas, supone, para la clase trabajadora andaluza, un foco de precariedad, de incremento de los riesgos laborales, de situaciones de indefensión, así como un descrédito de la marca “Andalucía”.
9. Desbloqueo de las mesas de negociación colectiva y apuesta por la firma de nuevos convenios colectivos que mejoren las condiciones laborales de los trabajadores, sus retribuciones salariales e incrementen la productividad y la competitividad de las empresas a partir de un adecuado clima de trabajo y ayude a reducir la alarmante tasa de temporalidad que registra el sector.
10. Establecimiento de una línea de ayudas específicas para la transformación de contratos temporales en indefinidos en el seno del sector turístico andaluz e incorporando como obligatoriedad el mantenimiento del mismo durante al menos cinco años.

4.1.E) CONSTRUCCIÓN

Como hemos ya descrito a lo largo de este Informe, el sector de la construcción de viviendas, en Andalucía, ha jugado un papel protagonista, tanto durante los años de crecimiento económico previos al estallido de la crisis, como a lo largo de la misma.

El hecho de que el modelo productivo andaluz tuviera en este sector, junto con el consumo interno, uno de sus pilares fundamentales sobre los que sustentarse provocó que, estos años de bonanza y de desarrollo económico, se trasladaran, de forma inmediata e incipiente, a la generación de nuevos puestos de trabajo. Hasta tal punto fue así que llegamos a superar, con creces, los tres millones de ocupados en nuestra Comunidad Autónoma.

Con la aparición de las hipotecas subprime en el sector financiero norteamericano, la contracción del crédito en todas las economías desarrolladas y el posterior estallido de la burbuja inmobiliaria, el modelo de crecimiento andaluz comenzó a mostrar sus enormes e importantes debilidades y, con la misma velocidad que antes se creaba empleo, ahora empezaron a cerrarse empresas y a destruirse puestos de trabajo, hasta superar el millón de desempleados en el conjunto de Andalucía.

Dado que los efectos de la crisis económica sobre el sector de la construcción residencia han sido especialmente importantes, PROPO-NEMOS LAS SIGUIENTES MEDIDAS PARA LA CONSECUCCIÓN DE DOS GRANDES OBJETIVOS, REACTIVAR EL SECTOR EN TÉRMINOS DE PRODUCCIÓN Y EMPLEO, ASÍ COMO PROFUNDIZAR EN EL DERECHO A LA VIVIENDA RECOGIDO EN EL ESTATUTO DE AUTONOMÍA DE ANDALUCÍA:

1. Incrementar la dotación presupuestaria de los Planes Regionales de Vivienda, especialmente en el apartado de construcción de viviendas protegidas en los regímenes destinados a las unidades familiares con menor poder adquisitivo y en los programas actuales de rehabilitación de viviendas.

2. Mejora de los servicios de asesoramiento y ayuda a la realización de los Planes Municipales de Viviendas por parte de los Ayuntamientos, así como a la realización de unos adecuados estudios de necesidades de vivienda.
3. Creación de una línea de ayudas a la contratación, por parte de los ayuntamientos, de técnicos para la gestión de los Registros Públicos Municipales de Vivienda Protegida.
4. Establecimiento de nuevos convenios de colaboración con las entidades financieras que operan en Andalucía y de avales públicos para facilitar el acceso de las familias trabajadoras andaluzas a préstamos hipotecarios para la adquisición de la vivienda habitual y del primer acceso a una vivienda.
5. Erradicación de los desahucios a familias trabajadoras que, afectadas por la crisis, no pueden hacer frente al pago de sus hipotecas a través del endurecimiento, en este sentido, de la normativa reguladora de las ejecuciones hipotecarias.
6. Hacer de la dación en pago una primera opción cuando las familias no puedan hacer frente al pago de sus hipotecas a través de un cambio normativo que facilite la misma e impida que nuestras familias, además de perder su vivienda, tengan que seguir hipotecadas de por vida.
7. Endurecimiento de las sanciones a las empresas que no cumplen, estrictamente, con lo establecido en las distintas normativas de Prevención de Riesgos Laborales, con objeto de poner fin a las históricas cifras de mortalidad laboral del sector.
8. Desbloqueo de las Mesas de Negociación Colectiva y apuesta por la firma de nuevos convenios de sector que mejoren, de manera importante, las condiciones laborales y las retribuciones salariales.

9. Creación de escuelas taller y centros públicos de formación donde se profundice en la formación no solo de aprendices sino, además, de capataces de obra.
10. Establecimiento de una línea de ayudas específicas para la transformación de contratos temporales en indefinidos en el seno de las empresas andaluzas de rehabilitación e incorporando como obligatoriedad el mantenimiento de los mismos durante un periodo mínimo de diez años.

4.1.F) SECTOR PÚBLICO

El sector público es un elemento fundamental en el seno de la sociedad andaluza. El desarrollo del mismo sirve para garantizar gran parte de los derechos fundamentales recogidos en el Estatuto de Autonomía de Andalucía. En este sentido, la profundización y mejora de todo “lo público” resulta especialmente necesario en una economía como en la que vivimos, en la que se premia lo privado y en la que el individualismo, en su sentido más estricto, gana enteros frente a principios casi denostados en economía como, por ejemplo, el de la igualdad o la solidaridad.

Los empleados públicos, en su conjunto e independientemente de la Administración a la que pertenecieran, han sido uno de los colectivos de trabajadores más afectados por la crisis económica y, sin duda, los que se han visto obligados a soportar una importante parte de los costes de una crisis generada en el corazón de lo privado y pésimamente gestionada desde lo público. En este sentido, muchos han sido los derechos laborales y económicos que han visto eliminados estos trabajadores y cuya recuperación es una prioridad absoluta para nuestra Organización Sindical.

Desde UGT-A estamos convencidos de que solo se pueden prestar servicios públicos modernos, eficaces y eficientes a partir de un empleo público con los mismos requerimientos de calidad que se requieren

para dichas políticas públicas. De esta forma, pilares esenciales del tan ansiado Estado del Bienestar que queremos para la Andalucía del futuro como, por ejemplo, la sanidad o la educación públicas, dependen en gran medida de que a estas se les dote con unas plantillas lo suficientemente amplias y a sus trabajadores con unas condiciones laborales favorables.

Pero la relevancia del sector público, en el ámbito del mercado laboral, va mucho más allá de su propia aportación específica en términos de contratación o de número de empleados. La experiencia ha demostrado el tremendo efecto arrastre que el sector público tiene sobre la iniciativa privada, de forma directa a través del incremento en los niveles de consumo internos propiciados por una mejora del poder adquisitivo de los empleados públicos e, indirectamente, por el efecto motor o arrastre que la inversión pública tiene sobre el resto de actividades económicas o sobre los niveles salariales del conjunto de la economía andaluza.

Por todo ello, con el doble objetivo de profundizar en el desarrollo de las principales políticas públicas y de mejorar las condiciones laborales de los empleados públicos y de recuperar los derechos minorados durante los dos últimos lustros, DESDE UGT ANDALUCÍA APOSTAMOS POR:

1. Levantar la suspensión cautelar de las 35 horas de jornada de trabajo semanal y el recurso presentado ante los tribunales por parte del Ejecutivo Central.
2. Devolución en 2018 del porcentaje de la paga extra de 2012 que todavía se le adeuda a un amplio colectivo de trabajadores públicos
3. Mejora del poder adquisitivo de los trabajadores del sector público a través de incrementos salariales por encima de la subidas del IPC.

4. Establecimiento generalizado de una cláusula de salario mínimo de mil euros que otorgue garantías salariales a los trabajadores públicos.
5. Incremento de las ofertas públicas de empleo establecidas en los borradores de los PGE 2018 y en los Presupuestos de la Junta de Andalucía para el próximo año.
6. Ampliación de las plazas de promoción interna presupuestadas, de forma que se de respuesta a la reivindicación sindical en esta materia y al hecho de que prácticamente no se hayan ofertado en los últimos seis años.
7. Reducción de la tasa de temporalidad en el seno del sector público, dando garantías de estabilidad a gran parte de los trabajadores eventuales e interinos contratados por las distintas Administraciones Públicas.
8. Puesta en marcha de una Oferta Pública de Empleo Excepcional que sirva para consolidar los puestos de trabajo del Sistema Sanitario Público Andaluz y del conjunto del Sistema Educativo Público y para devolver los derechos laborales y económicos minorados durante los años de crisis económica.
9. Desbloqueo de la jubilación parcial para facilitar las condiciones de acceso voluntario a la misma por parte de los trabajadores del sector público que así lo requieran.
10. Mejora de los niveles de conciliación de la vida laboral y familiar e incremento de los permisos para el cuidado de hijos o menores a su cargo con enfermedades graves.

4.2) EJE 2: POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

El concepto de Políticas Activas de Empleo recogido en el artículo 36 del R.D.L. 3/2015, de 23 de octubre, que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, son el conjunto de servicios y programas de orientación, empleo y formación profesional para el empleo en el ámbito laboral dirigidas a mejorar la posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social.

Las PAES tienen como principios generales los siguientes:

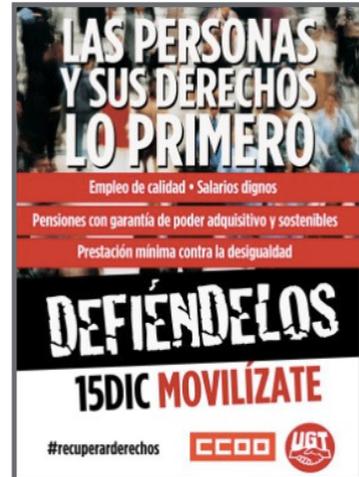
- El tratamiento individualizado y especializado a las personas en situación de desempleo para mejorar su empleabilidad, así como a las personas ocupadas para contribuir a la calidad y mantenimiento de su empleo.
- La respuesta a las necesidades de las empresas en materia de capital humano, empleo y formación.
- El fomento del autoempleo y la iniciativa emprendedora, especialmente en el marco de la economía sostenible y de los nuevos yacimientos de empleo, incluyendo la atención y el acompañamiento a las personas emprendedoras en la puesta en marcha de su iniciativa empresarial.
- La igualdad de oportunidades y no discriminación en el acceso al empleo.
- La adecuación a las características del territorio, teniendo en cuenta la realidad del mercado de trabajo y las peculiaridades locales y sectoriales.

Entendiendo las PAE como el sistema de apoyo y acompañamiento con el que cuenta el individuo en el momento de enfrentarse a su incorporación/reincorporación al mercado laboral y tras comprobar que es España uno de los países de la Unión Europea que destina un menor

gasto a políticas de empleo en relación con su PIB, UGT Andalucía demanda a la Administración Central un incremento del gasto en PAES.

En coordinación con medidas de protección pasivas, la persona en desempleo debe contar con un sistema de programas y servicios de carácter proactivo y que se combinen e interrelacionen distintos aspectos, como son la Intermediación, la Orientación y la Formación.

- a) Intermediación.
- b) Orientación.
- c) Formación.



4. 2.A) INTERMEDIACIÓN

La Intermediación Laboral definida como el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los trabajadores que buscan un empleo para su colocación. La intermediación tiene como finalidad proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores aquellos trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades.

Desde UGT Andalucía apostamos por un continuo aumento del porcentaje de los servicios de intermediación prestado por el Servicio Andaluz de Empleo (SAE). Que cada vez más empresas recurran a los servicios públicos de empleo para conseguir candidatos que cubran los puestos de trabajo que ofrecen, de forma que los trabajadores que acuden a este servicio de empleo lo hagan con la certeza de contar con diversidad de ofertas de empleo y posibilidades de encontrar el puesto de trabajo adecuado a su demanda. Es clave intentar mejorar la eficacia, definida en la Estrategia Europea de Empleo 2020, de los Servicios Públicos de Empleo como intermediarios en el mercado de trabajo. El SAE debe

conseguir aumentar su papel como instrumento principal de intermediación en el mercado laboral, aumentando el número de ofertas de empleo captadas y gestionadas.

Consideramos, por ello, que PARA MEJORAR LA INTERMEDIACIÓN PRESTADA POR EL SAE DEBEMOS IMPLEMENTAR LAS SIGUIENTES MEDIDAS:

1. Se establecerán líneas de colaboración y coordinación entre el SAE y los agentes sociales y económicos más representativos en materia de intermediación laboral.
2. La utilización de protocolos de intermediación avanzada, basados en procesos telemáticos que posibiliten la captación, difusión y cobertura rápida y eficaz de los puestos de trabajo ofertados, garantizando la calidad y adecuación de la información difundida.
3. Facilitar una formación adecuada al personal de las oficinas del SAE en materia de servicios de empleo a las empresas y en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
4. Integrar en el Portal web del SAE y a través de las redes sociales la totalidad de las ofertas de empleo difundidas por medio de diferentes canales por las entidades que colaboran en la gestión de los programas de políticas activas, tanto de empleo como de formación. Mejorar los sistemas de información a la ciudadanía, potenciando y reforzando los servicios de atención e información.
5. Mejorar la conexión de los servicios de orientación e intermediación de las oficinas de los Centros de Empleo y de las entidades colaboradoras, con la realidad del mercado laboral en su ámbito territorial de actuación.
6. Mejora de la gestión y coordinación de oferta y demanda de empleo y de atención a empresas y trabajadores ocupados o desempleados.

Establecimiento de una única cita previa en la que el desempleado pueda inscribirse en el SAE como demandante de empleo y tramitar las prestaciones económicas por desempleo en el Servicio Público de Empleo Estatal.

7. Se reforzarán las relaciones entre el SAE y los agentes sociales y económicos más representativos, implantando nuevos servicios de información y asesoramiento en materia de intermediación laboral, mercado de trabajo, programas de fomento de empleo, incentivos a la contratación, planes de igualdad y acceso a servicios telemáticos.
8. Se crearán sistemas y protocolos de coordinación entre los llamados agentes de empresas y el personal técnico en orientación que permitan un contacto permanente entre quien busca trabajo y quien lo oferta, para una mayor eficiencia de los servicios prestados, contribuyendo además a una evaluación posterior de los mismos.
9. Se incrementará el número de agentes de empresas, para realizar un mayor número de visitas a las empresas a fin de acercar el SAE al tejido productivo andaluz y dar a conocer los servicios que el SAE tiene a disposición de las empresas, incluyendo la resolución de consultas planteadas en materia laboral o de contratación, así como información sobre recursos interesantes, herramientas y subvenciones disponibles para las empresas.
10. Creación de estructuras que asesoren y atiendan a las empresas en los procesos de intermediación y en los programas y servicios que puedan ayudar a las dichas empresas a aprovechar los recursos que la AA.PP. les ofrece. Estas estructuras deben establecer mecanismos que conlleven una detección temprana de las necesidades en el ámbito de los recursos humanos, así como establecer lazos de fidelización de las empresas que reciben sus servicios.

4.2.B) ORIENTACIÓN

La Orientación es una verdadera herramienta de activación en la búsqueda de empleo, con ella deben coordinarse y colaborar la intermediación y la formación, de esta manera el desarrollo de la labor de apoyo y orientación mediante itinerarios personalizados resultará efectiva para la persona desempleada.

El Servicio Andaluz de Empleo cuenta con unidades de orientación laboral y con el fin completar el desarrollo de los programas de orientación e inserción laboral cuenta con unidades de entidades colaboradoras, lo que permite una atención más cercana y localizada.

EN LA EJECUCIÓN DE ESTE PROGRAMA VEMOS NECESARIO REALIZAR LAS SIGUIENTES ACTUACIONES:

1. Incremento del presupuesto destinado a las entidades colaboradoras de los programas “Andalucía Orienta”. La ampliación de la red de este servicio ahondará en el principal objetivo, atención y diagnóstico individualizado. Es necesaria una atención inmediata y específica para cada usuario, diseñando IPIs que se adapten a las características personales del usuario, incidiendo en las diferentes circunstancias que obstaculizan la el acceso al empleo. Esto llevará a la mejora de la empleabilidad de las personas y a una búsqueda eficaz de empleo. Este incremento de presupuesto debe permitir la oportunidad de establecer equipos de orientación multidisciplinares que actúen de manera integral, atendiendo a lo socioeconómico pero también a lo psicosocial.
2. Revisión y rediseño del programa de Orientación, flexibilizando objetivos, actualizando contenidos y potenciando los itinerarios personalizados.
3. Establecer sistemas de relación entre servicios de orientación y empresas del ámbito territorial de influencia del Orienta. Este contacto con empresas permitirá la detección de ofertas de tra-

bajo y a la vez realizar una prospección de las necesidades de las empresas en capital humano, adecuando la oferta a las características del territorio y peculiaridades sectoriales para acercarla a la demanda.

4. Instrumentar mecanismos de coordinación entre el Sistema Educativo y el Sistema de Orientación Laboral. Deben existir acuerdos entre las autoridades competentes en Educación y Empleo con responsabilidades en materia de orientación laboral y vocacional. A través de esta colaboración será posible fomentar el acompañamiento y la inserción en los y las jóvenes que estén cursando el último curso o con estudios recientes para facilitar la transición al mercado de trabajo, acercando las oportunidades que ofrece y conocimiento sobre sus mecanismos de acceso.
5. Plan de formación continua para el personal técnico de Orientación, incorporando perspectiva de género, conocimiento actualizado del mercado laboral, nuevas tecnologías, sistemas de protección al desempleo, habilidades sociales, coaching, emprendimiento, en definitiva actualización y formación constante que otorgue al orientador/a los recursos que hagan efectiva la búsqueda de empleo del usuario/a y dote al técnico de herramientas para acompañar en el Itinerario de una manera global e integral a la persona desempleada.
6. Estandarización y regulación de los procesos de registro y clasificación de datos de demanda de empleo, considerando en el demandante respecto a su información profesional la ocupación, la formación y competencias, ampliando el abanico de oportunidades y acercando a la oferta de empleo accesible, evitando situaciones de fracaso y frustración, haciendo más eficaz el trabajo del equipo orientador, lo que supone también una aplicación de recursos más eficiente.
7. Implementar mecanismos de análisis masivo de datos, así como históricos de progresión regresiva que permitan al Servicio de

- Empleo detectar y mitigar debilidades en los procesos relacionados con la clasificación de la demanda de empleo.
8. Establecer mecanismos de modo que se facilite la orientación para el empleo y autoempleo on line, cuyo objetivo es proporcionar información, recursos y herramientas que permitan a las personas, de forma autónoma y/o con ayuda de un equipo de tutores/as o line, establecer un itinerario integral y personalizado.
 9. Prestar una atención temprana y asesoramiento personalizado frente al desempleo, de modo que se trabajará con aquellos trabajadores que se prevea que puedan ser expulsados del mercado de trabajo, para incrementarles su empleabilidad y sus posibilidades de inserción en el mercado laboral. A estos trabajadores se les reducirá el tiempo de demandante de empleo, ofreciéndoles acciones de orientación para el empleo de formación adecuada y de ofertas de empleo adecuadas.
 10. Medidas complementarias a la orientación para colectivos con especiales dificultades de inserción y especial atención a parados de muy larga duración, especialmente a los mayores de 55 en situación de desprotección.

4.2.C) FORMACIÓN

La Unión General de Trabajadores es consciente de la necesidad de la cualificación de trabajadores dentro de la estructura sociolaboral de Andalucía y de la necesidad de un continuo aprendizaje para dar respuesta a los cambios económicos y sociales.

La Formación Profesional es una herramienta fundamental para potenciar y reforzar la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras. La actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales permite la adaptabilidad de la persona a un mercado laboral en continuo cambio, donde la incorporación de nuevas tecnologías, la

globalización e internacionalización de los mercados y los altos niveles de temporalidad enfrentan a la persona a la necesidad de elevar sus competencias para acceder y mantenerse en el puesto de trabajo.

La formación se articula como un elemento esencial en la construcción de una sociedad cohesionada. La formación profesional adquirida debe mantenerse y actualizarse a lo largo de la vida, la evolución en conocimientos por parte de los trabajadores y especial de personas con especiales dificultades para el acceso al empleo, debe conllevar la mejora de su situación sociolaboral y por tanto económica, acercándonos a una mayor igualdad de oportunidades.

La formación profesional se articula como herramienta para la consecución de un empleo estable y de calidad. La FPE es necesaria porque:

- a) Es un derecho individual y colectivo de los trabajadores.
- b) Mejora la cualificación profesional y el desarrollo individual de los trabajadores.
- c) Permite la inserción profesional, la mejora y el mantenimiento del empleo.
- d) Está vinculada a la Negociación Colectiva.
- e) Facilita una Certificación Oficial.
- f) Promueve que las competencias adquiridas, tanto a través de procesos formativos como de la propia experiencia laboral de cada trabajador, sean objeto de reconocimiento y acreditación.

La formación y la orientación deben estar en conexión e interrelacionadas entre sí y con la intermediación para ofrecer a los trabajadores y trabajadoras unos servicios de calidad, que posibiliten su incorporación al mercado de trabajo de una forma mucho más ágil que hasta ahora. CON ESTE OBJETIVO DEBEN REALIZARSE LAS SIGUIENTES ACTUACIONES:

1. Impulsar y extender la Formación Profesional a través de estrategias de difusión, informar del derecho a la formación de trabajadores, su carácter gratuito y la igualdad de acceso de los trabajadores y trabajadoras a las iniciativas de formación. Mejorar y adecuar las competencias profesionales a las necesidades del mercado laboral andaluz, siempre en el marco de la Negociación Colectiva.
2. Incremento de los presupuestos destinados a la formación profesional. Es requisito imprescindible la financiación suficiente y estable de la misma para garantizar el cumplimiento de los objetivos de la Formación profesional en Andalucía. Como una apuesta clara de política de futuro, pensando en las personas y en las empresas. Así como un presupuesto propio y adecuado para la implantación específica, impulso y crecimiento de la Formación Profesional Dual, basada en una doble financiación: por parte de las Administraciones Públicas, las cuales deberían aportar los recursos suficientes que permitan un perfeccionamiento y actualización de su profesorado y, las propias empresas, encargadas de la retribución del alumnado trabajador, su personal tutor/a y, los recursos y materiales necesarios para el correcto aprendizaje en el centro de trabajo.

Así mismo es necesario el cumplimiento de los plazos establecidos en la norma y agilizar los trámites administrativos para la planificación, gestión y liquidación de Planes formativos de FPE subvencionados a las entidades colaboradoras, que permita una ejecución eficaz y de calidad y en un contexto de seguridad jurídica.

3. Continuidad en las Convocatorias ofertadas por la Administración Competente, contemplando un análisis cuantitativo y cualitativo así como la evaluación sistemática de esta política pública y la incidencia en el mercado laboral de los planes y proyectos de formación profesional ejecutados en los últimos tiempos, de modo que los resultados de inserción laboral, nos

permitan redireccionar y adaptar la oferta formativa, contemplando un mayor número tanto de acciones formativas conducentes a la obtención de certificados de profesionalidad, como de centros educativos que amplían la oferta de formación profesional dual, promoviendo de forma continua la adecuación de los Planes formativos tanto al Sistema Nacional de Cualificaciones como a la vinculación al tejido productivo.

Se contemplarán en las convocatorias acciones de inclusión, preformación y reintegración. El diseño de programas específicos con colectivos con especiales dificultades para integrarse o reintegrarse en el mundo laboral, debe ser abordado desde una perspectiva global. En este sentido, la formación para el empleo es una herramienta más, puesta a disposición de las Administraciones responsables de dichos programas integrales. La oferta formativa debe ser continuada y adaptada al tejido productivo de cada territorio, los servicios de orientación para su efectividad necesitan contar con recursos formativos que completen y complementen los Itinerarios de Inserción que para cada trabajador y trabajadora que se establecen.

4. Aumento de las convocatorias para los procedimientos de evaluación y acreditación de competencias adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación. Mayor número en las plazas y en las cualificaciones profesionales ofertadas. Posibilitando que aquellas personas trabajadoras que no consigan la totalidad del certificado de profesionalidad, presentándose al procedimiento ordinario, pueda acceder a la formación que le permita, completar y conseguir el certificado de profesionalidad, realizándose la oferta formativa subvencionada de forma individualizada, de los módulos integrantes de los certificados de profesionalidad.
5. Se analizarán y reorientarán los programas de Escuelas Taller y Casas de Oficio, para que actúen de manera más eficaz en la inserción de los jóvenes desempleados con especiales difi-

cultades, las personas mayores, las mujeres trabajadoras y las personas con discapacidad. Desarrollo de acciones mixtas de formación y empleo. Las Escuelas Taller, Casas de Oficio, y Talleres de Empleo son instrumentos necesarios y esenciales. Se primarán proyectos relacionados con el tejido productivo local y de ocupaciones relacionadas con los sectores emergentes de la región.

6. En la elaboración de Planes de Formación, para paliar los efectos de la segregación ocupacional, se dará preferencia a la formación de las mujeres en los oficios y en los sectores con demanda en el mercado en los que están actualmente subrepresentadas.

Fomentaremos la puesta en marcha de proyectos que supongan un incremento anual de la oferta formativa en modalidad de Formación Profesional Dual.

7. Sensibilizar a las empresas especialmente a las de pequeño tamaño y del sector servicios en la necesidad, la importancia y gratuidad de participar en iniciativas de formación, el impacto positivo dentro de la empresa ayudando a las empresas a incrementar su competitividad y productividad, desarrollando las competencias y cualificaciones de sus asalariados aumentando la calidad, la innovación y los nuevos sistemas de gestión.

Reconceptualizando la rentabilidad de la formación en cualquiera de sus modalidades como una inversión rentable para la empresa.

8. Elaboración de protocolos de colaboración entre la Administración educativa y laboral así como productiva (empresarial) con los agentes sociales y económicos más representativos, con el objeto de optimizar la utilización de las instalaciones y centros públicos para impartir formación.

9. Potenciación del Permiso Individual de Formación.

Que contribuye a la adquisición de nuevos conocimientos y al reciclaje permanente que facilita la posibilidad de lograr una mayor promoción e integración social de los trabajadores y una mayor competitividad de las empresas.

Sistematizar una retribución durante el proceso formativo que realice la persona a través de la formación profesional dual, con un contrato de trabajo.

10. Reforzamiento de los Planes Intersectoriales y Sectoriales específicos con los agentes sociales y económicos más representativos firmantes del Plan. Potenciar la formación sectorial especializada, estableciendo vinculaciones entre los Centros de Formación Homologados, los Centros Tecnológicos Regionales y las asociaciones empresariales y sindicales de la región, avanzando en la implantación de acciones formativas innovadoras para trasladar a la actividad empresarial puntera la nueva posición competitiva en esta materia. Desarrollar Planes sectoriales en sectores estratégicos, emergentes o de nueva introducción en la región que den respuesta a las demandas emergentes.

4.3) EJE 3: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Hay que incentivar la igualdad para garantizar el desarrollo social de nuestra comunidad autónoma, un desarrollo económico tiene que venir acompañado con un desarrollo social de toda ciudadanía, en caso contrario se establecerá un sistema en el que solo unas pocas personas tendrán acceso a los recursos y a la riqueza. Nuestra sociedad es plural, y así debemos tenerlo en cuenta para establecer las medidas que corrijan las diferencias que suponen discriminaciones y exclusión social.

Tenemos que fomentar un respeto a la diversidad, dar a todas las personas lo mismo no es justo. Para UGT-A, la justicia real pasa por

adecuar los recursos a las personas que más lo necesitan. Debemos establecer medidas distintas según con quien queramos intervenir, si queremos igualdad en el empleo, debemos favorecer a las personas que menos oportunidades tienen, pues sin empleo digno no podemos hablar de autonomía personal ni mucho menos de ciudadanía.

Estamos sufriendo las consecuencias de un sistema injusto, con una brecha entre mujeres y hombres cada vez mayor, una juventud que apenas tiene oportunidades de desarrollarse profesionalmente, personas que, por razón de edad, son expulsadas del mercado laboral sin derecho a una pensión, personas inmigrantes que tienen su proyecto vital en nuestro país y se ven excluidas de un empleo, personas con discapacidad que tienen opciones profesionales, y un largo etcétera.

La inclusión social será una inversión para lo público: más personas trabajando en un trabajo de calidad, no en el empleo que se está fomentando: temporal, parcial y con poco salario, supondría mayores ingresos para la seguridad social, mayor número de cotizantes y menos problemas a la hora de enfrentarse al gasto social, en concreto a las pensiones.

4.3.A) MUJERES

La discriminación laboral de las mujeres en el mercado de trabajo es un problema estructural, pues las diferencias entre mujeres y hombres vienen marcadas por una cultura patriarcal que no hemos superado y que se han acrecentado con la crisis económica y con las medidas políticas de recortes que se han llevado durante los últimos años.

El ámbito laboral es un reflejo de los demás ámbitos de la vida pública, y por supuesto, también de la privada, y las mujeres se han visto condicionadas a incorporarse a un mercado laboral organizado por y para hombres, sin dejar de asumir, casi por completo, las responsabili-



dades familiares y de cuidados, al no llevarse a cabo la necesaria y justa corresponsabilidad ni en el ámbito privado ni en el público.

La discriminación laboral de las mujeres es compleja de entender e influyen muchos factores que se interrelacionan entre sí, puesto que las relaciones entre los géneros están condicionadas a roles y estereotipos distintos afianzados históricamente. En la escala social las características, los valores y los comportamientos masculinos ocupan los primeros puestos, y así se traduce en los puestos de responsabilidad de las empresas y de poder político.

Esta organización se reproduce en el mercado de trabajo y se traduce en discriminaciones laborales por razón del sexo, estas discriminaciones pueden ser:

- Directas: medidas o prácticas laborales que suponen un resultado perjudicial para las mujeres que parte de una diferencia de trato establecida directamente en función de sexo.
- Indirectas: Medidas o prácticas laborales que suponen un tratamiento formalmente neutro pero que produce efectos perjudiciales para las mujeres, y sólo se detectan a partir de sus efectos.

Ya sea directa o indirectamente, las discriminaciones laborales se presentan en todos los ámbitos de la vida profesional, desde las dificultades para el mismo acceso, como todas las otras que puedan plantearse por el mero hecho de ser mujeres a la hora de valorar económicamente el trabajo, de promocionar o de conciliar.

La cuestión es que la mitad de la población de Andalucía, las mujeres, sigue sin tener las mismas oportunidades que la otra mitad. Mayores tasas de desempleo e inactividad, menor empleo y de peor calidad, sobre todo a tiempo parcial y por supuesto una brecha salarial del 25%, estas son las características del empleo femenino en Andalucía. Sin contar con que son las mujeres las que concilian a costa de sus carreras profesionales, y tenemos un tejido productivo cuyas prácticas de recursos humanos están cargadas de estereotipos y prejuicios sexistas que desaprovechan la mitad del talento.

PROPONEMOS LAS SIGUIENTES DIEZ MEDIDAS DE INTERVENCIÓN PARA FOMENTAR LA IGUALDAD EN EL EMPLEO ENTRE MUJERES Y HOMBRES:

1. Desarrollar más servicios públicos de conciliación, mejorando los existentes y creando nuevos, adecuándolos a las necesidades reales de las familias andaluzas.
2. Incentivar las jornadas continuadas y los horarios laborales europeos que facilitan la conciliación.
3. Realizar un Plan estratégico contra la Brecha salarial entre mujeres y hombres, apoyado por la inspección de trabajo, que lleve aparejado sanciones a las empresas en las que se detecte que haya brecha salarial.
4. Incentivar procesos formativos dirigidos a eliminar la segregación entre mujeres y hombres tanto en la formación como en su posterior carrera profesional.
5. Promover Plan Andaluz de conciliación y corresponsabilidad con medidas en las empresas, dirigidas a la promoción de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, apoyado por recursos suficientes para tener impacto en las necesidades familiares de la ciudadanía andaluza.
6. Dotar de recursos e incentivar programas de fomento del empleo de las mujeres con administraciones públicas, empresas y agentes sociales.
7. Invertir en el desarrollo de los Planes de Igualdad en la administración andaluza, agencias y entidades instrumentales, así como en las empresas para incentivar la igualdad entre mujeres y hombres en los centros de trabajo.
8. El empleo que se incentive o cree desde las administraciones públicas por programas específicos de empleo debe garantizar

una representación equilibrada entre mujeres y hombres, o en su defecto asegurar pruebas neutras y no sexistas.

9. Garantizar que los servicios de orientación y empleo no concurren en promover ofertas sexistas o una orientación sesgada para las mujeres.
10. Hacer un plan de lucha contra el empleo a tiempo parcial feminizado, incentivando conversión de estos contratos a tiempo completo.

4.3.B) JÓVENES

La juventud en general y la andaluza en particular se ha configurado como unos de los colectivos más desfavorecidos de nuestra sociedad. Resulta paradójico que los y las jóvenes actuales sean la generación mejor preparada, contando con un elevado nivel de formación y, a la vez, se encuentren con menores oportunidades a acceder al empleo y poder materializar un proyecto de vida.

La situación de los y las jóvenes se caracteriza por altas y alarmantes cifras de desempleo juvenil, por la precariedad laboral a través de contratos temporales, bajos salarios, altos niveles de rotación y condiciones laborales abusivamente flexibles y por modelos de contratación que en muy pocas ocasiones se adecua al nivel formativo que poseen.

Todo ello está obligando a la juventud a buscar un futuro fuera de nuestras fronteras. Muchas personas jóvenes andaluzas cualificadas están abandonando nuestro país en la búsqueda de un empleo digno y adecuado a su nivel formativo.

A todo esto se le añade la dificultad de esta parte de la población a acceder a una vivienda y poder iniciar un proyecto de vida independiente. Los y las jóvenes se ven obligados a vivir con sus padres y madres hasta edades muy avanzadas, ante la imposibilidad de poder ser autosuficientes económicamente, al no poder acceder a un empleo.

PARA ELLO, SE PROPONEN LAS SIGUIENTES MEDIDAS:

1. Un plan de choque de empleo juvenil eficaz, para lograr una inserción laboral en condiciones de igualdad de oportunidades, ajustando formación, cualificación, capacitación y aptitudes al puesto de trabajo en la contratación de personas jóvenes. Y prestando especial atención en impulsar programas de apoyo para potenciar la primera experiencia profesional de los jóvenes que quieren integrarse en el mercado laboral.
2. Realizar una implantación efectiva del Plan de la Garantía Juvenil.
3. Diseño y puesta en marcha de programas específicos de transición educativo-laboral, que desarrollen nuevas fórmulas de primeras experiencias laborales adaptadas en colaboración con las universidades y los centros de formación profesional, una vez que hayan finalizado la fase educativa.
4. El impulso del contrato de formación y aprendizaje, el contrato en prácticas, siempre que cumplan su finalidad, mejorando los procedimientos de tutela de los mismos.
5. Potenciación de la formación dual, mediante la orientación, formación e inserción laboral de los y las jóvenes, ajustando su capacitación profesional a las necesidades del mercado de trabajo, y realizando contratos de formación, donde requiere una tutorización por parte de las empresas a personas jóvenes trabajadoras inmersas en este sistema.
6. Regular de las prácticas no laborales en empresas, siempre que estas prácticas se realicen bajo el marco legal, como es la creación del Estatuto Básico del Becario, recogiendo las condiciones mínimas que deben tener los trabajadores y trabajadoras en prácticas.
7. Incentivar la renovación de las plantillas de las empresas a través de un programa de apoyo a los contratos de relevo que

- incorporen personas jóvenes. En este apartado, proponemos la reducción, en el contrato de relevo, de la condición de suponer el 65% de la base de cotización del jubilado parcial, al 55%, facilitándose así el empleo de esta modalidad contractual.
8. Apoyo y refuerzo de los programas experienciales en el extranjero dirigidos a personas jóvenes, de modo que se les facilite la formación y la adquisición de experiencias prácticas y que les enriquezcan sus perfiles profesionales.
 9. Información y asesoramiento por parte de los Servicios de Empleo a empresas y a trabajadores y trabajadoras cuyos Certificados de Profesionalidad y Títulos de FP que estén relacionados con el interés productivo de esa empresas o sector
 10. Desarrollar y potencias programas específicos de formación vinculados a la investigación en el ámbito científico-tecnológico.

4.3.C) PERSONAS DESEMPLEADAS DE LARGA DURACIÓN Y MAYORES DE 45 AÑOS

La duración tan prolongada en el desempleo que muchas personas trabajadoras andaluzas están sufriendo, hacen que en muchos casos las competencias profesionales de los mismos se queden obsoletas y se reduzcan progresivamente su empleabilidad y por consiguiente su posibilidad de encontrar un empleo.

Durante el tiempo que dura la prestación económica es donde resultaría más eficaz actuar. Conforme van pasando los meses y el desempleo continúa, se agotan las prestaciones y los subsidios, disminuyendo las rentas familiares, e incrementándose el riesgo de pobreza y exclusión social.

POR ELLO, PLANTEAMOS LAS SIGUIENTES MEDIDAS:

1. Aumentar la empleabilidad de las personas beneficiarias, actualizando sus competencias profesionales o permitiéndoles adquirir otras nuevas. aproximándolas al mercado de trabajo y reforzando los hábitos laborales y sociales.
2. Ampliar y simplificar los procesos de acreditación de experiencia laboral, permitiendo a las personas desempleadas puedan certificar su conocimiento adquirido durante años de trabajo, facilitando su reinserción laboral.
3. Poner en marcha programas en colaboración con las entidades locales, que tengan una duración de dos años, prorrogables, cuyo objetivo sea la mejora de las condiciones sociales, económicas, laborales de personas desempleadas de larga duración.
4. Diseño de acciones combinadas de cualificación e inserción laboral para mejorar su empleabilidad.
5. Incentivar y fomentar la contratación indefinida a este colectivo mediante una revisión profunda de la normativa existente.
6. Crear un programa de innovación para la inclusión social, con la financiación de proyectos de inserción social y laboral que instrumenten medidas preventivas (personales, sociales, culturales, residenciales o laborales) necesarias para el desarrollo de itinerarios integrados de inserción
7. Fijar como colectivos prioritarios en las políticas activas de empleo, a estos colectivos.
8. Apoyo a las Empresas de Inserción, fomentando la identificación de nuevas actividades productivas en las cuales se puedan establecer colaboraciones con las empresas, con el fin de facilitar la incorporación de las personas en riesgo de exclusión al empleo ordinario.

9. Diseñar planes de gestión del conocimiento que incorporen competencias asociadas a la edad y la experiencia.
10. Diseñar planes específicos de formación como medida positiva para compensar el uso habitual de la edad como factor de discriminación en el acceso a la formación continua. En el caso de realización de cursos será necesario prestar mayor atención a las capacidades de los trabajadores y trabajadoras y a la implantación de metodologías adaptadas a sus necesidades y circunstancias

4.3.D) PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Las personas con discapacidad han sido y es un colectivo discriminado que ha sufrido permanentemente situaciones de exclusión en el ámbito del empleo, derivado de las múltiples barreras que se han erigido como un importante obstáculo y las posiciona en desventaja con respecto a la población sin discapacidad.

Estas circunstancias son especialmente graves, puesto que el trabajo representa un elemento esencial para garantizar la igualdad de oportunidades y la participación de los ciudadanos y ciudadana en la vida social, económica y cultural.

POR ELLO, ESTABLECEMOS LAS SIGUIENTES MEDIDAS:

1. Establecer medidas que impulsen la integración laboral de las personas con discapacidad, que contemplen y propicien entornos accesibles y no discriminatorios, las adaptaciones o ajustes razonables en los puestos de trabajos para conseguir la incorporación de este colectivo al empleo ordinario, al público y protegido.
2. Reforzar las actuaciones por parte de la Inspección de trabajo en relación al incumplimiento por parte de las empresas privadas de la cuota de reserva del 2% o en su caso, de las medidas alternativas

3. Exigir el cumplimiento de las actuaciones emprendidas por el órgano sancionador en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad en materia de accesibilidad universal en las empresas
4. Mejorar e incrementar los incentivos al tránsito al empleo ordinario desde los centros especiales de empleo, así como vincular de manera estricta las subvenciones a los centros especiales de empleo al tránsito efectivo y real al empleo ordinario
5. Establecer medidas efectivas que conlleven la reincorporación al empleo después de una discapacidad sobrevenida.
6. Desarrollar acciones informativas y de sensibilización en las empresas y los cuadros sindicales sobre la discapacidad, el mercado laboral, los incentivos a la contratación de las personas con discapacidad, las ayudas a la adaptación de puestos de trabajo y demás recursos para promover la contratación de personas con discapacidad en la empresa ordinaria.
7. Reservar en las ofertas de empleo público, tal y como mandata la normativa existente, de un cupo no inferior a 10% del número total de las plazas ofertadas, reservando dentro del mismo un cupo no inferior al 3% para personas con discapacidad intelectual y un 1% para personas con enfermedad mental.
8. Dotar a los cursos de formación para el empleo de recursos humanos, materiales y económicos para que sean accesible a las personas con discapacidad,
9. Incrementar las ayudas y subvenciones en relación a la adaptación de puestos de trabajo o a la realización de ajustes razonables.
10. Realizar campañas informativas y sancionadoras en relación al estricto cumplimiento normativo de accesibilidad en las empresas, para que se garantice el derecho de las personas con discapacidad a participar del mercado de trabajo.

4.3.E) INMIGRACIÓN

El hecho migratorio en Andalucía constituye un fenómeno estructural, con un carácter complejo, multidimensional y multicausal en constante evolución, que ha constituido y constituirá un factor determinante en las transformaciones políticas, sociales, económicas, laborales y culturales de la Comunidad Autónoma.

La crisis y los recortes en derechos han afectado de forma muy especial a las personas inmigrantes, principalmente en el aumento del desempleo que incide en su estatus legal en España y en la privación del derecho fundamental a la asistencia sanitaria de las personas que se encuentran en situación administrativa irregular y, a quienes implícitamente, se les ha acusado de ser uno de los factores causantes del gasto sanitario.

En este contexto, la crisis humanitaria provocada por los conflictos armados ha propiciado un aumento de personas desplazadas que solicitan asilo en la Unión Europea y que requiere un Plan de Emergencia coordinado y reforzado entre los países miembros que no se está produciendo ni en los contenidos, ni en la celeridad que requiere la situación. La falta de previsión y acuerdos entre los países vulnera claramente el derecho internacional, y multiplica los discursos que erosionan la cohesión social y cuestionan los derechos de las personas inmigrantes y refugiadas.

POR ELLO LA UGT ANDALUCÍA PROPONE ESTAS DIEZ MEDIDAS:

1. Mantener un efectivo y necesario equilibrio en la política de inmigración laboral ajustada a las necesidades del mercado laboral, haciendo compatible con la contratación en origen.
2. Dignificar la situación de las personas inmigrantes en situación irregular en Andalucía: en especial los Asentamientos y los Centros de Internamiento de Extranjeros.

3. Instaurar un modelo sanitario y educativo público, universal y de calidad, que garantice un servicio y asistencia al conjunto de la población que reside en Andalucía, independientemente de su origen nacional o de su situación administrativa.
4. Combatir los discursos y estereotipos xenófobos y racistas que siempre se revitalizan en tiempos de crisis en términos de culpabilidad.
5. Establecer programas específicos contra la discriminación laboral por razón de origen o nacionalidad, y abordar la acuciante realidad de una segregación laboral horizontal.
6. Crear políticas activas de empleo adecuadas a la población inmigrante, a fin de poder hacer frente a sus necesidades específicas y ayudarles a combatir los elementos que los han empujado a concentrarse en los sectores de actividad más precarios.
7. Potenciar y coordinar el papel de los Servicios Públicos de Empleo y el acceso a la formación para el empleo de las personas inmigrantes, con el diseño de políticas específicas.
8. Dignificar y proteger a las mujeres inmigrantes que trabajan como empleadas de hogar con la creación de servicios de asesoramiento específico y coordinado con la Inspección de Trabajo.
9. Crear servicios específicos de asesoramiento y tratamiento de las denuncias laborales de las personas que estén en situación irregular.
10. Dar protección cuando testifican y cobertura económica a las víctimas (mujeres y niñas inmigrantes en su mayoría) de trata con fines de explotación sexual y a las víctimas de trata con fines de explotación laboral.

4.4.) EJE 4: EMPRENDIMIENTO, EMPRESAS Y ECONOMÍA SOCIAL

Muchos de los problemas que tiene la economía andaluza para generar empleo y, especialmente, empleo de calidad, encuentran su principal justificación en el seno del tejido productivo de nuestra Comunidad Autónoma. El reducido tamaño de nuestras empresas, donde más del 95% son pymes, las dificultades para acceder a economías de escala, así como los tradicionales bajos niveles de competitividad conllevan que gran parte de los proyectos emprendedores andaluces no superen el quinto año de vida y que, de esta forma, repercutan negativamente sobre la generación y el mantenimiento de miles de puestos de trabajo.

En este sentido, de igual forma que apostamos por la mejora de la calidad de los procesos de formación y cualificación de los trabajadores, es preciso llevar a cabo un profundo cambio en el seno del empresariado andaluz de forma que se comience a avanzar en términos de excelencia empresarial. Atrás debe quedar ese concepto obsoleto, en el que todavía se sustentan muchos de ellos, de considerar a los trabajadores como únicamente un coste y no como un activo más de la empresa.

La experiencia ha demostrado que unas condiciones de trabajo de calidad generan la paz social y el buen ambiente de trabajo del que precisa toda empresa para mejorar competitivamente y, de esta forma, asegurar su viabilidad futura en una economía globalizada.

- A. Fomento del emprendimiento
- B. Empresas
- C. Economía social

4.4.A) FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO

Si observamos las características generales de las economías más desarrolladas, desde el punto de vista social, comprobamos como se da una relación directamente proporcional entre el espíritu emprendedor innovador, los resultados económicos y la cohesión social.

De esta forma, la consolidación de un tejido empresarial socialmente responsable resulta fundamental de cara a la creación de empleo de calidad y a la necesaria apuesta por la innovación que precisamos para consolidar un proyecto de sociedad realmente competitivo a nivel internacional.

Por lo tanto, para avanzar en este ambicioso objetivo se requiere de un cambio cultural en la sociedad que ha de sustentarse en la promoción del espíritu emprendedor desde todos los niveles: económico, institucional y social, cada uno en el ámbito de sus responsabilidades pero siempre bajo el marco de principios inspiradores como el de la igualdad de oportunidades, la sostenibilidad ambiental y el fomento de la cohesión social.

DESDE UGT ANDALUCÍA, ENTENDEMOS QUE LAS ACTUACIONES PRIORITARIAS PARA DOTARNOS DE UNA MODERNA POLÍTICA DE FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO SON:

1. Refuerzo de los valores del emprendimiento en el ámbito educativo, dirigido a alumnos de ciclos formativo de grado medio y superior o universitarios para apoyar el desarrollo de capacidades emprendedoras a través de una metodología de aprendizaje basada en la creación y gestión de empresas en las aulas.
2. Apoyo integral al desarrollo y puesta en marcha de iniciativas emprendedoras, a través de asesoramiento y acompañamiento personalizado en el desarrollo de nuevas ideas empresariales, en el análisis de viabilidad de proyectos, en la elaboración de los planes de negocio, en la puesta en marcha de las nuevas iniciativas y su consolidación.
3. Promoción de los programas dirigidos a facilitar el acceso al mercado y la búsqueda de los primeros clientes, de los proyectos emprendedores.
4. Refuerzo del apoyo a la consolidación de proyectos de emprendimiento a través de instrumentos como son los préstamos a bajo interés.

5. Medidas de emprendimiento vinculadas a sectores emergentes y con potencial en la generación de empleo, especialmente en el sector industrial y con un marcado carácter innovador.
6. Ayudas económicas dirigidas al fomento del emprendimiento femenino y juvenil, como medida de discriminación positiva para con dos colectivos con especiales dificultades de acceso a un puesto de trabajo.
7. Simplificación de los trámites administrativos, centralizando todos los servicios de ayuda a la iniciativa empresarial que se presta de forma dispersa en distintas administraciones en un solo punto de atención. De esta forma se reducirá las cargas administrativas que padecen los emprendedores a la hora de constituir su empresa. Sería como la llamada “Ventanilla Única” donde se les facilite:
 - o Asesoramiento sobre el Proyecto.
 - o Acompañamiento en tramitación y realización de trámites ante todas las administraciones.
 - o Formación y apoyo a la financiación empresarial.
8. La creación de una red de empresarios para apadrinar proyectos empresariales de emprendedores andaluces.
9. Mayor inversión en la publicidad institucional que lleva a cabo la Junta de Andalucía para dar a conocer las ayudas y servicios al emprendimiento, haciendo que dicha información llegue al conjunto de la ciudadanía andaluza y, especialmente, a los trabajadores más jóvenes.
10. Establecimiento de un compromiso real para lograr la convergencia salarial de todos los profesionales andaluces del Andalucía Emprende.

4.4.B) EMPRESAS

Disponer de una estructura empresarial sólida, competitiva y sostenible es fundamental para el mantenimiento del empleo ya que, al fin y al cabo, son las empresas las que tienen que crear el empleo. En este sentido, una vez que la iniciativa empresarial se consolida, surge la necesidad de avanzar en el mantenimiento de estas, mejorando la actual tasa de supervivencia de los proyectos empresariales andaluces.

La finalidad última no es sólo que se logre conservar el empleo creado, sino que, posteriormente se llegue a producirse un efecto escalera fluido entre la microempresa, la pequeña y mediana empresa y la gran empresa, generándose economías de escala y logrando un mayor grado competitividad y de calidad en los puestos de trabajo.

Como ya hemos citado anteriormente, el tejido empresarial andaluz está compuesto, en más de un 95%, por microempresas de menos de 10 empleados, cuyo número se ha visto reducido de forma significativa en los últimos años a consecuencia de la crisis.

Por ese motivo, es preciso adoptar actuaciones que favorezcan, de forma decidida, el mantenimiento y el incremento de nuestro tejido empresarial, así como el dimensionamiento del mismo y su nivel de innovación, de forma que consigamos que las empresas andaluzas produzcan bienes y servicios de alto valor añadido y capaces de resultar competitivos en los mercados internacionales más desarrollados.

PARA ELLO SE PROPONEN LAS SIGUIENTES MEDIDAS:

1. Asesoramiento y servicios de gestión a empresas con dificultades que requieran un apoyo específico para resolver situaciones y problemáticas concretas que afectan a su viabilidad en el ámbito de las relaciones laborales.
2. Ayudar a la consolidación financiera y el desarrollo de proyectos de crecimiento de un número determinado de empresas, contribuyendo al mantenimiento de sus puestos de trabajo.

3. Adaptar los instrumentos públicos a las necesidades de las pymes, facilitando su participación en la contratación pública y utilizando mejor las posibilidades de ayuda estatal ofrecidas a estas empresas.
4. Facilitar el acceso de la pymes a la financiación a partir de convenios con las principales entidades financieras operantes en Andalucía.
5. Desarrollo de un marco jurídico y empresarial que propicie la puntualidad de los pagos.
6. Fortalecimiento de la estructura financiera de las pymes y autónomos facilitándoles las operaciones de inversión o para la adquisición de activo fijo o circulante.
7. Promover la actualización de las cualificaciones en las pymes y, en especial, a aquellas con un proyecto dirigido a actividades innovadoras.
8. Establecimiento de ayudas dirigidas a facilitar la implantación en nuestras empresas de sistemas integrados de gestión de la calidad, la prevención de riesgos laborales y el medio ambiente.
9. Establecimiento de una Ventanilla Única encargada de la inmediata tramitación de los trámites burocráticos de las empresas.
10. Creación de una Red de Empresas Andaluzas Socialmente Responsables, que sirva para afianzar los compromisos de las empresas para con el conjunto de la sociedad en la que llevan a cabo su actividad económica.

4.4.C) ECONOMÍA SOCIAL

UGT Andalucía ha demostrado, en multitud de ocasiones, su firme compromiso con el desarrollo económico, social y laboral de Andalucía a través del fomento de una economía social vertebrada y generadora de empleo de calidad y de empresas innovadoras y competitivas. En este sentido, entendemos que las mismas tienen que prestar un especial interés en el compromiso de las mismas con el desarrollo local, rural y con la cohesión social a partir de la defensa de principios como la igualdad de oportunidades, la responsabilidad social, la solidaridad, la participación democrática y la sostenibilidad ambiental.

Desde nuestro Sindicato, creemos que es importante dotar a Andalucía de un marco de apoyo institucional y de desarrollo de la economía social, maximizando la aportación de este sector al proceso de reactivación económica en el que parece que estamos inmersos en la actualidad y logrando, de una vez por todas, que el mismo llegue a las familias andaluzas y se traduzca en una importante mejora de los niveles de calidad de vida y adquisitivos del conjunto de nuestra Sociedad.

Para ello, ABOGAMOS POR LA PUESTA EN MARCHA DE LA SIGUIENTE BATERÍA DE DIEZ MEDIDAS CONCRETAS PARA EL DESARROLLO Y FOMENTO DE LA ECONOMÍA SOCIAL EN ANDALUCÍA:

1. Potenciar los mecanismos de difusión, divulgación e implantación de los principios de la Responsabilidad Social de las Empresas de Economía Social entre el conjunto de la ciudadanía andaluza.
2. Priorizar en las contrataciones públicas la adopción, por parte de las empresas a contratar, de cláusulas vinculadas a la responsabilidad social de las mismas, al empleo de calidad y a la igualdad de oportunidades.
3. Establecer en el caso de que no existieran o actualizarlos en caso de ya contar con ellos, los protocolos de colaboración con

las Universidades Públicas Andaluzas para redefinir las claves del emprendimiento socialmente responsable en Andalucía.

4. Mejorar la presencia en internet de las empresas andaluzas de economía social estableciendo una línea de ayuda para dicho fin que apoye, a su vez, la cooperación entre empresas del sector.
5. Diseñar préstamos reembolsables con un bajo interés que faciliten las inversiones productivas ligadas a proyectos de creación y modernización de nuestras empresas de economía social.
6. Apostar por la implantación de las nuevas tecnologías de información y comunicación en cada uno de los sectores productivos de la economía social andaluza.
7. Mejorar en la adaptación y actualización de itinerarios formativos para los emprendedores, facilitando la puesta en marcha y la consolidación de proyectos empresariales de economía social en Andalucía.
8. Regular los programas de prácticas en empresas de economía social salvaguardando los derechos e intereses de los trabajadores que se incorporen a los mismos.
9. Establecimiento de programas de fomento de la cultura emprendedora en economía social en todos los niveles de la educación reglada, haciendo partícipes de los mismos al conjunto de nuestros centros educativos.
10. Promoción de la participación de los trabajadores en la gestión diaria de las empresas de economía social, en las decisiones que afecten al plano organizativo y laboral de las mismas impulsando la celebración de elecciones sindicales en estas empresas.

4.5) EJE 5: NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Las relaciones laborales en sus vertientes individuales y colectivas, ven marcada su hoja de ruta por la Negociación Colectiva, que se erige como un principio y un derecho fundamental y que actualmente ve como su eficacia se merma debido al aumento de las desigualdades y de la inestabilidad laboral.

La situación del mercado laboral andaluz, con el alto número de personas desempleadas unido a los continuos cambios de la estructura productiva andaluza, como consecuencia de la globalización, la descentralización, la internalización y las incesantes reestructuraciones de plantilla, marcadas por la destrucción generalizada de puestos de trabajo y la desaparición de empresas, está incidiendo de forma directa y negativa en la Negociación Colectiva.

Por ello se debe establecer y mejorar políticas eficaces que promuevan la negociación colectiva, ofreciendo elementos e instrumentos que sean esenciales para fomentar una negociación colectiva mediante un Diálogo Social efectivo.

La negociación colectiva contribuye a mejorar los salarios y las condiciones de trabajo así como la igualdad. Para asegurar la negociación colectiva desde UGT Andalucía planteamos la puesta en marcha de una serie de medidas con el fin de fortalecerla y revitalizarla en las siguientes materias:

- A) Estructura de la Negociación Colectiva
- B) Jornada y Salarios
- C) Prevención de Riesgos Laborales
- D) Contratación



4.5.A) ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Es el momento de apostar, de forma decidida, por un proceso de profundización, mejora y modernización de los principios y estructuras básicas de la Negociación Colectiva. Las últimas Reformas Laborales han propiciado una minoración de la Negociación Colectiva, vaciándola de contenido y sesgando las reglas del juego, de forma manifiesta, hacia el lado de la patronal.

PARA RECUPERAR LOS DERECHOS MINORADOS EN ESTA MATERIA, NUESTRO SINDICATO APUESTA POR LA INMEDIATA PUESTA EN MARCHA DE LAS SIGUIENTES DIEZ MEDIDAS:

1. Realizar un proceso de diagnóstico del estado de la Negociación Colectiva actual a nivel sectorial estatal, autonómico y provincial, con la finalidad de determinar cómo se disponen las materias desarrolladas en los mismos y establecer las carencias existentes.
2. Estudio comparativo de la estructura de la negociación colectiva para reducir la atomización, marcándonos como objetivo el aumento de los convenios sectoriales autonómicos; con ellos se reduciría las desigualdades entre los convenios sectoriales de las diferentes provincias, homogenizando las condiciones laborales y salariales.
3. Ofrecer un marco para una negociación con garantías en aquellos procesos donde el deber de negociar de buena fe se haya visto menoscabado.
4. Reforzar el control de legalidad de los convenios colectivos y sus diferentes acuerdos (plan de igualdad, plan de prevención de riesgos laborales, etc.)
5. Identificar los vacíos de cobertura para que la creación de Nuevos Ámbitos de Apertura garantice:
 - a. Que el nuevo ámbito tenga una cobertura suficiente para proteger a los trabajadores del sector del que se trate.

- b. Que el ámbito funcional del nuevo convenio colectivo incluya actividades consideradas homogéneas y no incluidas, expresamente, en otro ámbito negociado.
 - c. Que la propuesta de convenio no suponga un empeoramiento de las condiciones de trabajo que le sean aplicables.
 - d. Que la parte empresarial acredite un nivel de representatividad suficiente.
6. Desarrollar instrumentos de información y de análisis para favorecer la adecuada adaptación a los cambios productivos, así como para el seguimiento de lo pactado en la negociación colectiva.
 7. En los convenios sectoriales delimitar claramente qué servicios y/o actividades se pueden externalizar y cuáles no.
 8. Establecer fórmulas de ordenación para que los convenios de empresas deban respetar las estipulaciones contempladas en los convenios sectoriales.
 9. Fomentar el Servicio Extrajudicial de Resolución del Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) para evitar la judicialización de los conflictos laborales.
 10. Salvaguardar la vigencia de los convenios colectivos mediante la ultraactividad.

4.5.B) SALARIOS Y JORNADA

Los salarios deben recuperarse tal y como lo están realizando los niveles de beneficios de las empresas después de la pasada crisis y de esta forma mejorar la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras.

Para ello es necesario fomentar políticas para el incentivo del cambio de modelo productivo, que mejoren la competitividad de las empresas y no se basen, únicamente, en la rebaja de los costes salariales. DESDE UGT ANDALUCÍA, EN MATERIA DE SALARIOS Y JORNADA, PROPONEMOS EL SIGUIENTE DECÁLOGO DE ACTUACIONES:

1. Fijarse como aumento salarial medio un 3%, atendiendo siempre a las particularidades de cada sector y/o empresa.
2. Establecer en todos los convenios cláusulas de garantía salarial, que aseguren el cumplimiento de lo pactado ante eventuales desviaciones de la inflación.
3. Mejorar necesariamente los salarios más bajos, introduciendo como elemento básico de la negociación colectiva el Salario Mínimo Garantizado, de al menos, 1.000 euros en los Convenios Colectivos Sectoriales.

Disponer, en los convenios colectivos sectoriales, pautas que definan las situaciones económicas que podrían justificar la inaplicación salarial y su marco de recuperación de dichas condiciones salariales.

4. Propiciar la reducción de jornada con el objetivo de las 35 h/semana, sin merma de salario, en atención al propósito de conciliación de la vida laboral y personal y del reparto del empleo y aumento de la productividad.
5. Eliminar las horas extraordinarias, salvo las de fuerza mayor, y la prolongación de las jornadas, para que de esta forma se fomente la contratación.
6. Garantizar el descanso mediante limitación de la jornada laboral y vacaciones.
7. Exigir un control del tiempo de trabajo que incluya a los tele-trabajadores/as, ya sean ocasionales, desde su domicilio o de alta movilidad.

8. Definir los criterios de puesta a disposición de un trabajador/a y el criterio de dependencia digital como horario laboral efectivo, así como la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral.
9. Definir los mecanismos de control para la flexibilidad horaria.

4.5.C) PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La siniestralidad es, sin duda, la cara más dramática del proceso de precarización generalizada que ha caracterizado al mercado laboral andaluz desde el estallido de la crisis, a mediados de 2007, así como durante el periodo de recuperación de la misma.

Ninguna sociedad moderna que se precie puede permitir que las cifras de accidentalidad y de mortalidad laboral se incrementen de la manera que está sucediendo en Andalucía durante los últimos meses. En este sentido, nuestro Sindicato es contundente en este apartado, no podemos contemplar ningún otro objetivo que no sea el de la erradicación de los accidentes mortales, los trabajadores andaluces tienen que ir a sus puestos de trabajo a ganarse la vida y no a que les cueste la misma.

PARA AYUDAR A LA ERRADICACIÓN DE LA SINIESTRALIDAD LABORAL DEL MERCADO LABORAL ANDALUZ, PROPONEMOS LA INMEDIATA PUESTA EN MARCHA DE LAS SIGUIENTES DIEZ ACTUACIONES:

1. Establecer, como nueva forma de participación de los trabajadores/as, la creación de la figura del Delegado/a Territorial o Sectorial de Prevención de Riesgos Laborales.
2. Ampliar el número de delegados de prevención establecidos por ley.
3. Mejorar las competencias, facultades y crédito horario a los delegados de prevención.

4. Fomentar en las empresas en cumplimiento de las medidas preventivas compensando dicho compromiso.
5. Adoptar medidas que promuevan que los riesgos psicosociales dejen de ser la “parte invisible” de la siniestralidad laboral.
6. Necesidad de formación básica en materia de prevención de riesgos laborales para los contratos temporales.
7. Realizar un protocolo especial de prevención de riesgos laborales en los contratos de corta duración.
8. Impulsar la inclusión de cláusulas que eviten que el empresario pueda verificar, mediante reconocimiento por personal médico, el estado de enfermedad o accidente del trabajador/a para justificar sus faltas de asistencia al trabajo (Art. 20.4 del ET) así como para evitar que las faltas de asistencias justificadas sean motivo de extinción del contrato de trabajo (Art. 52.d ET).
9. Incrementar el número de inspecciones laborales, en esta materia, llevadas a cabo en las empresas andaluzas y endurecimiento de las sanciones económicas para los incumplimientos más graves de la normativa.
10. Realizar evaluaciones de riesgo o implantar y controlar medidas preventivas en los domicilios del tele-trabajador, siempre garantizando el derecho a la intimidad.

4.5.D) CONTRATACIÓN

La creación, protección y estabilidad en el empleo debe ser el objetivo principal de la negociación colectiva en Andalucía, pero también reducir la temporalidad, acabar con la precariedad laboral, mejorar las condiciones de trabajo y conseguir la igualdad de trato y oportunidades.

EN MATERIA DE USO LEGAL DE LOS DISTINTOS TIPOS DE CONTRATACIÓN, APOSTAMOS POR LAS SIGUIENTES DIEZ ACTUACIONES CONCRETAS:

1. Fomentar el uso del contrato indefinido como regla.
2. El contrato temporal debe desincentivarse para ser usado exclusivamente como una excepción.
3. Control de conversión de los contratos temporales en indefinidos cuando sobrepasen las limitaciones establecidas en la contratación temporal en el art. 15.5 del Estatuto de los Trabajadores.
4. Potenciar mediante la negociación colectiva el uso adecuado de las distintas modalidades contractuales dependiendo de las actividades desarrolladas en cada sector de producción, respetando el principio de causalidad.
5. Promover un plan de incentivación a la reducción de la contratación temporal, para ello se deben establecer un porcentaje.
6. Impulsar e incentivar el contrato de relevo como forma natural de entrada y salida del mercado laboral.
7. Regular la externalización y la subcontratación y fijar qué actividades pueden ser externalizadas y cuáles no.
8. Establecer mecanismos de control ante los posibles fraudes de subcontratación.
9. Fijar sistemas para detectar infracciones, así como supuestos de cesión ilegal de trabajadores e incrementar las sanciones a las empresas que, de forma continuada, estén incumpliendo con la normativa en materia de contratación.
10. Aumentar de forma generalizada la vigilancia por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de las diferentes modalidades de contratación temporal.

5) EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

Se creará una Comisión de Seguimiento en el seno de la UGT Andalucía para llevar a cabo las actuaciones de seguimiento de las medidas incorporadas a este Plan. La Comisión propondrá todas aquellas modificaciones que sean necesarias con el fin de adaptar la misma a las nuevas situaciones políticas, económicas y sociales que puedan producirse.

La Comisión deberá reunirse como mínimos cada cuatrimestre del año e irá analizando de forma permanente la ejecución de los contenidos para su evaluación y resultado real.

Igualmente, se establece una batería básica de indicadores para cada uno de los ejes de actuación:

EJE 1: SECTORES PRODUCTIVOS	
ÁMBITO	INDICADOR
CONTRATACIÓN	% de contratos temporales sobre el total de la contratación
SALARIO	Trabajadores amparados por cláusulas de retribución mínima (1.000 €)
SINIESTRALIDAD	Número de trabajadores fallecidos en accidente de trabajo
SECTOR AGRARIO	Número de empresas creadas en el sector
INDUSTRIA	Número de proyectos de cooperación entre pymes industriales
INFRAESTRUCTURAS	Inversión anual real en infraestructuras para el transporte
SECTOR SERVICIOS	% de personal empleado por ETTs en el sector servicios
TURISMO	% de contratación temporal en el sector turístico
CONSTRUCCIÓN	Número de viviendas protegidas construidas
EMPLEO PÚBLICO	Número de plazas ofertadas

EJE 2: POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO	
ÁMBITO	INDICADOR
TRABAJADORES S.A.E.	% de trabajadores SAE que ha recibido formación adecuada
MERCADO LABORAL	Nº reuniones y proyectos entre responsables de orientación e intermediación y los agentes económicos y sociales
INTERMEDIACIÓN LABORAL	Número de ofertas de empleo tramitadas por los servicios de intermediación del SAE respecto al total de ofertas de empleo.
AGENTES DE EMPRESAS ORIENTACIÓN	Ratio de agentes en relación al número de empresas atendidas. % de personas satisfechas con el servicio de orientación.
INTERVENCIÓN	Nº de intervenciones preventivas realizadas en relación al nº de trabajadores en riesgo de expulsión del mercado laboral.
F.P. PARA EL EMPLEO	% de trabajadores insertados y en proceso de inserción en relación al número que han recibido cursos de F.P.E.
ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS	Variación del nº de cualificaciones y plazas convocadas para procedimientos de evaluación y acreditación de competencias.
ESCUELAS TALLER Y CASAS DE OFICIOS	% trabajadores de colectivos con dificultad para incorporarse al mercado laboral en escuelas taller y casas de oficios.
FORMACIÓN INTERSECT. Y SECTORIAL	% de propuestas de agentes sociales y económicos incorporadas en las convocatorias de planes de formación intersectorial y sectorial.

EJE 3: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	
ÁMBITO	INDICADOR
SALARIOS	% Brecha salarial entre hombres y mujeres
CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	% hombres y mujeres con reducción de horario por cuidado de menores a su cargo
EMPLEO JUVENIL	Tasa de paro juvenil de Andalucía
BECARIOS	Nº de jóvenes contratadas mediante contratos de relevo
PARO LARGA DURACIÓN	% de parados con más de un año de búsqueda de empleo
FORMACIÓN PARA EMPLEO	Nº de personas paradas de larga duración formadas
PERSONAS CON DISCAPACIDAD	Nº de empresas visitadas por la Inspección de Trabajo para la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad
FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	Nº de acciones informativas y de sensibilización realizadas a cuadros sindicales en materia de discapacidad
INMIGRANTES	Nº de personas inmigrantes atendidas en servicios específicos
TRABAJADORAS AL SERVICIO DEL HOGAR	Nº de mujeres atendidas y tipo de consultas planteadas a la Inspección

EJE 4: EMPRENDIMIENTO, EMPRESAS Y ECONOMÍA SOCIAL	
ÁMBITO	INDICADOR
TEJIDO EMPRESARIAL	Número de empresas creadas y disueltas
TRAMITES ADMINISTRATIVOS	Número de empresas beneficiarias de ayudas al emprendimiento
PUBLICIDAD INSTITUCIONAL	Inversión en publicidad institucional para la difusión de ayudas a empresas
CONTRATACIÓN PÚBLICA	Número de pymes con contratos públicos y cuantía de los mismos
PUNTUALIDAD DE PAGOS	% de morosidad en los pagos entre empresas y con la Administración
SISTEMAS DE GESTIÓN	Empresas con sistemas de calidad, PRL y medio ambiente implantados
RED RSE	Número de empresas participantes en la Red
PRINCIPIOS RSE	Inversión en campañas de difusión de los principios de la RSE
EMPLEO CALIDAD	Número de empresas con empleo de calidad con contratos públicos
ELECCIONES SINDICALES	Número de elecciones sindicales realizadas en empresas economía social

EJE 5: NEGOCIACIÓN COLECTIVA	
ÁMBITO	INDICADOR
ESTRUCTURA N.C.	% de Convenios Colectivos Sectoriales Vs de Empresa
ULTRAACTIVIDAD	% de Convenios Colectivos con reconocimiento de la ultraactividad
MEJORA SALARIAL	Incremento Salarial Pactado
GARANTÍA SALARIAL	Número de trabajadores amparados por cláusulas de revisión salarial
SALARIO MÍNIMO	% de Convenios con cláusulas de Salario Mínimo Garantizado
JORNADA LABORAL	% trabajadores con jornada laboral semanal de 35 horas Vs trabajadores con una jornada superior
P.R.L.	Número de Delegados de Prevención de Riesgos Laborales
INSPECCIÓN LABORAL	Número de inspecciones llevadas a cabo en materia de PRL y de contratación
TEMPORALIDAD	Número de contratos temporales convertidos en indefinidos
JUVENTUD	Número de contratos de relevo firmados

6) VIGENCIA DEL PLAN

Se prevé una vigencia para el Plan de cuatro anualidades, de 1 de enero de 2018 a 31 de diciembre de 2021. Durante estos cuatro años la totalidad de medidas tendrían que estar puestas en marcha, con vistas a tener logrados los objetivos a corto plazo e iniciada la consecución de los objetivos establecidos para el medio y largo plazo.

7) IMPACTO DEL PLAN

La enorme amplitud de tipologías de medidas incluidas en este Plan, a través de sus cinco ejes fundamentales, hacen que podamos asegurar, sin riesgo a equivocarnos, que la población destino del mismo pase a ser los prácticamente cuatro millones de activos, ya sean ocupados o en situación de desempleo, con los que en la actualidad cuenta el mercado laboral andaluz.

No obstante, de manera más destacada, creemos oportuno reseñar en este apartado la puesta en marcha de las medidas para la mejora de las condiciones laborales de 1.750.000 trabajadores andaluces ocupados, ya sea a través de una mejora en la modalidad de contratación, en la tipología de jornada o en las retribuciones salariales de estos.

De igual forma, si atendemos de manera más específica a las actuaciones dirigidas a la generación de nuevos puestos de trabajo, entendemos que los beneficiarios de las mismas podrían superar el millón de trabajadores que, a día de hoy, se encuentran en situación de paro.

8) PRESUPUESTO ECONÓMICO DEL PLAN

Para el cálculo del Presupuesto Global del Plan Empleo 10, así como del destinado a cada una de las principales partidas del mismo, se ha desarrollado un modelo econométrico a partir del análisis comparativo de los Planes de empleo existentes en seis Comunidades Autónomas, tres de las más industrializadas (País Vasco, Cataluña y Madrid) y las tres en las que el desempleo registra mayores niveles (Andalucía, Extremadura y Canarias).

En el diseño del modelo econométrico se han incluido variables tales como la tasa de paro regional, el presupuesto anual de las principales políticas de empleo o el montante final de presupuesto público destinado a la empleabilidad de la población desempleada. Una vez integrados estos elementos, se procedió a la eliminación del análisis de los picos, tanto el superior como el inferior, para posteriormente elaborar una media aritmética entre los cuatro resultados restantes.

De esta forma, se prevé que el presente Plan de Empleo cuente con una dotación presupuestaria mínima de 3.300 MILLONES DE EUROS, para los cuatro periodos económicos incluidos en la vigencia del Plan.

Dada la dramática situación en la que se encuentra nuestro mercado laboral, se propone un mayor esfuerzo presupuestario para la primera de las anualidades (35%), con el objetivo de acelerar el logro de los primeros objetivo incluidos en el Plan. Posteriormente, los dos años centrales englobarían una cuarta parte del presupuesto global para tener que destinar, en el último de los ejercicios, el 15% del montante total restante.

Por ejes fundamentales de actuación y anualidades, el Presupuesto de Ejecución del Plan quedaría distribuido de la siguiente forma:

EJES	2018	2019	2020	2021	PRESUPUESTO
SECTORES PRODUCTIVOS	346,50	247,50	247,50	148,50	990
POLITICAS ACTIVAS DE EMPLEO	381,15	272,25	272,25	163,35	1.089
IGUALDAD OPORTUNIDADES	288,75	206,25	206,25	123,75	825
EMPRENDIMIENTO	80,85	57,75	57,75	34,65	231
NEGOCIACIÓN COLECTIVA	57,75	41,25	41,25	24,75	165
TOTAL PLAN	1.155	825	825	495	3.300

(Datos en millones de Euros)

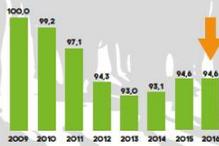
PONTE A 1000 EUROS ¿POR QUÉ?

EL GOBIERNO DICE QUE ESPAÑA HA SALIDO DE LA CRISIS:

- EL PIB CRECE AL RITMO DEL 3,5% EN 2016 Y 2017
- LOS BENEFICIOS EMPRESARIALES YA ESTÁN EN LOS MISMOS NIVELES QUE ANTES DE LA CRISIS
- CRECEN LOS DIVIDENDOS QUE REPARTEN LAS EMPRESAS Y LOS SUELDOS DE SUS DIRECTIVOS

LOS SALARIOS HAN BAJADO MUCHO DURANTE LA CRISIS:

LOS SALARIOS MEDIOS SON UN 5,4% INFERIORES A LOS DE 2009 EN TÉRMINOS REALES, DESCONTANDO EL AUMENTO DE LOS PRECIOS



DE LOS 15,3 MILLONES DE ASALARIADOS DE NUESTRO PAÍS:

- CASI LA MITAD TIENE UN SUELDO INFERIOR A 1.000 EUROS NETOS AL MES

SI ESPAÑA HA SALIDO DE LA CRISIS, ¿POR QUÉ LOS TRABAJADORES NO?

NINGÚN CONVENIO POR DEBAJO DE 1.000 EUROS



#VivasLibresUnidas



HUELGA DE 2 HORAS POR TURNO

