



INFORME DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS DE NUEVAS ESTRATEGIAS DE SOCIALIZACIÓN LABORAL PARA JÓVENES

EN EL MARCO EUROPEO DE LAS CUALIFICACIONES PROFESIONALES

GRUPO DE EMPLEO

EAPN MADRID

Diciembre 2010



ÍNDICE

Breve Acercamiento a la Situación del Empleo en Europa y en España	3
La situación del Empleo en la Comunidad de Madrid	8
¿Qué es un marco de cualificaciones? Objetivos y Componentes.	10
Conclusiones	13
Propuestas	14
Anexo I Programa Seminario Impacto de la Reforma en la Formación Profesional y la Experiencia Laboral en el Marco Europeo de las Cualificaciones Profesionales	18
Anexo II Ponencias Seminario Impacto de la Reforma en la Formación Profesional y la Experiencia Laboral en el Marco Europeo de las Cualificaciones Profesionales	19

BREVE ACERCAMIENTO A LA SITUACIÓN DEL EMPLEO EN EUROPA Y EN ESPAÑA

La Estrategia Europa 2020 definirá y condicionará las trayectorias nacionales y autonómicas en los ámbitos económico, institucional y normativo. Una de las prioridades que se plantean para el crecimiento es que sea integrador, para lo cual se requiere el fomento de una economía con alto nivel de empleo, que otorgue cohesión social y territorial. Tres de los cinco objetivos principales propuestos están estrechamente relacionados con la inclusión y la cohesión social:

- ✚ El 75% de la población de entre 20 y 64 años debería estar empleada.
- ✚ El porcentaje de abandono escolar debería ser inferior al 10% y, al menos, el 40% de la generación más joven debería tener estudios superiores completos.
- ✚ El riesgo de pobreza debería amenazar a 20 millones de personas menos.

Además, entre las iniciativas emblemáticas para alcanzar estos objetivos está la creación de una Plataforma Europea Contra la Pobreza y una agenda de nuevas cualificaciones y empleos, para modernizar los mercados laborales y potenciar la autonomía de las personas mediante el desarrollo de capacidades a lo largo de su vida, con el fin de aumentar la participación laboral y adecuar mejor la oferta y la demanda de trabajos, en particular mediante la movilidad laboral.

Si bien la Estrategia 2020 está muy ligada a asuntos económicos, introduce elementos de interés en el plano de lo social, pero no plantea en su nuevo modelo de crecimiento, ninguna redistribución de recursos ni objetivos de reducción de las desigualdades, no da respuestas sobre cómo deberían ser redistribuidos los beneficios del crecimiento, sobre cómo las ganancias y las diferencias de renta deberían reducirse, así como la necesidad de avanzar en impuestos progresivos o el refuerzo de la protección social y los salarios.

Se hace necesario que el Estado español, en el marco de la estrategia europea, tenga su propia estrategia, que vaya más allá de los objetivos planteados a nivel europeo y que sitúe las políticas sociales como uno de los ejes de respuesta a la crisis y de desarrollo para la próxima década.

En coherencia con la Estrategia Europa 2020, el Plan Nacional de Reforma contará con sus respectivos planes de inclusión, actualmente en elaboración, y sometido a propuestas en el que también nos han dado participación a las entidades sociales a través de las redes y plataformas que nos representan. Dentro de sus cometidos, el Plan Nacional de Reforma abordará objetivos y actuaciones en políticas activas de empleo o políticas de activación.

En general la activación se entiende muy ceñida al mundo laboral. Sin embargo, desde EAPN Madrid lo entendemos como un proceso más integral; tiene un componente social, laboral y de participación. En este sentido, vemos las siguientes falencias en este concepto:

- ✚ premisa de la que se parte: el acceso a un empleo supone un paso más a la integración, pero ¿cualquier trabajo integra?
- ✚ puede conducir a mecanismos de control y de sanción “si no trabaja es porque no quiere”
- ✚ las medidas convencionales en formación profesional ¿son eficaces con las personas menos empleables?
- ✚ ¿Es sostenible pensar estrategias de activación cuando las posibilidades de empleo son tan bajas? ¿no habrá que pensar en recursos de activación más a largo plazo, salidas

laborales nuevas que favorezcan que tras la crisis puedan acceder a empleos no precarios?

Esto nos lleva a establecer la necesidad de adecuar de las prestaciones, la activación social, laboral y participación al objetivo de la inclusión social, que debería ir acompañada de otras medidas; la necesidad de disponer de una renta mínima suficiente que garantice una mínima calidad de vida, una educación y formación ajustada a las necesidades y que aumente la empleabilidad, un acceso a la vivienda y una vivienda adecuada y sostenible económicamente.

En el contexto actual, donde el modelo de un “trabajo en una empresa para toda la vida” ya no es posible, la respuesta sería generar *flexiseguridad* -la combinación de la flexibilidad del mercado de trabajo y la seguridad-, que implica la formación continua o el aprendizaje permanente, para poder disponer de trabajadores competitivos, de una población activa cualificada, donde los sistemas de prestaciones deben centrarse en garantizar ingresos durante los períodos de transición.

Pero en este escenario, las personas en situación de pobreza o exclusión, que se enfrentan a grandes dificultades para acceder a los itinerarios de formación, pueden fácilmente quedarse ‘descolgadas’ de este nuevo modelo de crecimiento inclusivo en el que se aspira a capacitar a las personas para gestionar el cambio.

4

El Escenario Actual

Tal como declara la Constitución española, en su artículo 35, ‘Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda haber discriminación por razón de sexo’.

El trabajo nos hace dignos; permite no sólo asegurar la subsistencia, sino que promueve el desarrollo de muchas otras dimensiones del desarrollo humano. Sin embargo, este es un derecho frecuentemente vulnerado, más aún en tiempos de crisis económica. Se vulnera no sólo por carecer de un trabajo, sino también por las precarias condiciones en las que este se puede dar. En el ámbito laboral se dan cada vez más factores exclusógenos –que impiden a las personas integrarse de manera normalizada en el mercado de trabajo-, y excluyentes –se sufren situaciones calificadas de indignas, como realizar por el mismo sueldo el trabajo de varias personas o ser tratado de forma peyorativa-. Algunos de estos son:

-  Discriminación por edad.
-  Discriminación por sexo.
-  Pérdida de derechos laborales.
-  Trabajo precario.
-  Mala remuneración.
-  Falta de control del cumplimiento de la Constitución.
-  Alta temporalidad.
-  Las empresas no reconocen en la contratación la cualificación de los trabajadores, para no reflejar en los salarios la categoría profesional.
-  Inadecuada formación para el empleo.

Los elementos centrales que para nuestra red caracterizan la situación del empleo serían:

- ✚ **Por edad:** Los trabajadores jóvenes y especialmente los mayores tienen importantes dificultades para acceder al mercado laboral. El caso de los trabajadores de mayor edad (más de 45 y especialmente más de 55 años) reviste una mayor relevancia debido a que en primer lugar su empleabilidad se erosiona con el tiempo, y a que, en segundo lugar, su tiempo en situación de desempleo tendrá una repercusión en el cobro de sus futuras pensiones, traduciéndose mañana en pobreza entre mayores de 65 años.
- ✚ **Por sectores:** Debido a la crisis existen numerosos trabajadores de la construcción en paro que dado el actual panorama económico parece poco probable que vuelvan al trabajo en el medio y largo plazo. Algunos además cuentan con una sólida experiencia en sus ocupaciones y ésta es difícil de reorientar hacia otras actividades.
- ✚ **Por nacionalidad:** La falta de empleo entre los inmigrantes tiene la problemática añadida de que con el paso del tiempo supone la pérdida de derechos, agravándose su situación de precariedad.
- ✚ **Por tipo de formación:** Muchos trabajadores sin titulaciones profesionales regladas pero con experiencia se encuentran en paro y tienen importantes dificultades de reinserción en el mercado laboral por carecer de títulos que reconozcan su formación aprendida a través de la experiencia.
- ✚ **Por discapacidad:** Se puso de relieve la dificultad de acceso al empleo por parte de los discapacitados, a la vez que generalmente acceden a empleos de tiempo parcial y de carácter temporal.

Según el documento de propuestas del Tercer Sector de Acción Social para una estrategia de inclusión social 2020 en España, el mercado laboral español presenta una serie de debilidades que hay que corregir:

- ✚ Hay una brecha entre demanda y oferta de trabajo con cualificaciones desajustadas.
- ✚ Hay un porcentaje alto de empleo cíclico.
- ✚ Se tiende a una creciente dualización salarial: pocos que cobran mucho y muchos que cobran poco.
- ✚ Se da una tasa de alta temporalidad del empleo (24.88%), que conlleva sueldos bajos, precariedad, inseguridad.
- ✚ Existencia de trabajos de baja cualificación ocupados por personas de alta cualificación, salarios bajos que no estimulan la actividad productiva, un sistema educativo poco eficaz (altas tasas de fracaso escolar en todos los niveles) y de formación profesional.
- ✚ Crecimiento de la economía sumergida o informal ya de por sí muy alta.

Estos aspectos se reflejan en los resultados del Cuarto trimestre de 2010 de la **Encuesta de Población Activa (EPA)**,

- ✚ El cuarto trimestre de 2010 registra un *descenso de la ocupación* de 138.600 personas, hasta 18.408.200 ocupados. La tasa interanual de variación del empleo es del **-1,28%**.
- ✚ La población activa baja en 16.700 personas este trimestre. Como consecuencia, **el número de parados aumenta en 121.900 personas**, lo que sitúa el total de desempleados **en 4.696.600**.
- ✚ La tasa de paro crece más de medio punto y se sitúa en el **20,33%**. Por su parte, la tasa de actividad se sitúa por debajo del 60%, con un descenso de nueve centésimas respecto del trimestre anterior.
- ✚ La evolución del mercado laboral ha sido más favorable para las mujeres que para los varones en este trimestre, tanto en lo que respecta a la ocupación como al paro. Por edades, el empleo se incrementa en los grupos de edad de 35 a 44 años y en los mayores de 55, mientras desciende entre los más jóvenes.
- ✚ El sector Servicios reduce su número de ocupados en 115.800 y la Construcción en 95.600. En cambio, la Agricultura incrementa la ocupación en 50.500 y la industria en 22.200.
- ✚ Los asalariados con contrato temporal bajan en 149.600 este trimestre, mientras que los asalariados con contrato indefinido suben en 7.400.
- ✚ El número de hogares con todos sus miembros activos en paro aumenta en 35.600 en el trimestre y se sitúa en 1.328.000.
- ✚ Por comunidades autónomas, la tasa de desempleo oscila entre el 10,89% de País Vasco y el 28,96% de Canarias. La de actividad fluctúa entre el 51,38% de Principado de Asturias y el 65,30% de Comunidad de Madrid.
- ✚ La ocupación crece en Comunidad de Madrid (28.000 ocupados más en el trimestre), Andalucía (22.300) y Comunitat Valenciana (10.800) y baja en Illes Balears (56.000 ocupados menos), Cataluña (42.600) y Galicia (25.600). Por su parte, el paro disminuye en 13.000 personas en Comunitat Valenciana y aumenta en Illes Balears (24.100 parados más), Castilla-La Mancha (18.600), Cataluña (17.300) y Aragón (16.200).

Comunidad de Madrid

Para ver a nivel de España el paro según comunidades autónomas¹:



¹ Fuente: El País.

LA SITUACIÓN DEL EMPLEO EN LA COMUNIDAD DE MADRID

El desempleo en la Comunidad de Madrid, según los datos del Observatorio Regional de Empleo y de la Formación, en el segundo trimestre del 2010 asciende a 563.700 personas lo que ha supuesto un ascenso anual del 21.66%. La tasa de paro en la Comunidad se sitúa en este mismo trimestre en 16,42%. En el último trimestre de 2010, la Comunidad de Madrid, junto con Andalucía, presenta los mayores incrementos de la ocupación, situado en 28.000 según la EPA.

Como puede verse en la Tabla , en 2007, antes del inicio de la crisis, la tasa de empleo para la población de entre 20 y 64 años se situó en el 75,2%², dos décimas por encima del objetivo de la Estrategia Europa 2020, pero el efecto de la crisis económica sobre el empleo ha sido de casi seis puntos porcentuales (10 en el caso de los hombres y 2 en el de las mujeres). De ello se deduce que la mera recuperación económica supondría el cumplimiento del objetivo de tasa de empleo para la Comunidad de Madrid; pero también que este objetivo no es lo suficientemente ambicioso para los próximos 10 años para una región que ya lo había superado antes de la crisis³.

8

Tabla 1. Tasa de empleo en la Comunidad de Madrid, población entre 20 y 64 años, 2007 y 2010 (Tercer Trimestre).

Tasa de Empleo	2007	2010
Total	75,2%	69,4%
Hombres	85,1%	75,3%
Mujeres	65,5%	63,7%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. Encuesta de Población Activa⁴.

Al factor de la mala coyuntura económica hay que sumar el de la mejora del nivel de formación. La tasa de empleo aumenta a medida que mejora el nivel formativo, es decir, las personas con mayor grado de formación tienden a trabajar en mayor proporción (Gráfico 1). Teniendo en cuenta que el nivel de estudios en la Comunidad de Madrid mejorará en los próximos años debido al efecto de la mejora del sistema educativo en las generaciones más jóvenes (se volverá sobre este aspecto en mayor detalle en los puntos relativos a los objetivos de educación), es de esperar que la tasa de empleo tienda a subir hacia 2020. Cabe reiterar la observación hecha anteriormente sobre la falta de ambición de este objetivo para la Comunidad de Madrid. En consonancia, cabría plantearse adaptar este objetivo y hacerlo específico para grupos de población concretos, por ejemplo, personas con bajos niveles de estudios, población inmigrante o perteneciente a minorías étnicas, ciertas zonas geográficas con menores niveles de empleo, grupos de edad, etc. Otra mejora a introducir para hacer de este objetivo de la tasa de empleo del 75% un verdadero reto para la región sería incidir sobre la calidad del empleo⁵.

² Fuente: INE. EPA. Tercer trimestre de 2007.

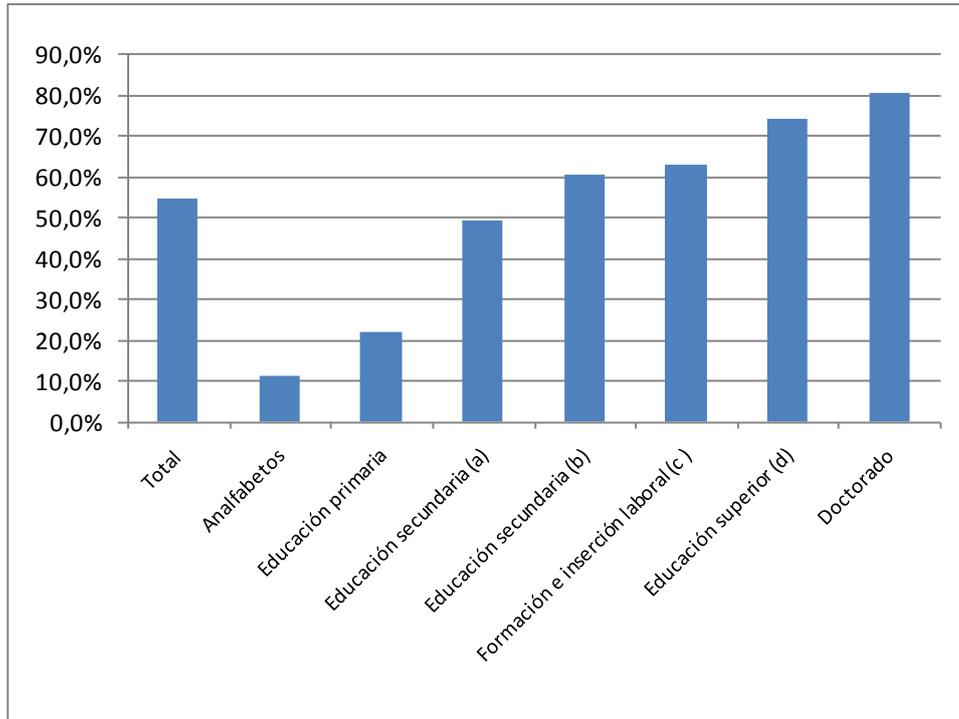
³ Elvira González, *La Estrategia Europa 2020. Implicaciones para el plano local en Madrid*. EAPN-Fundación Tomillo, 2010.

⁴ *Ibidem*.

⁵ *Ibidem*.

Comunidad de Madrid

Gráfico 1. Tasa de empleo por nivel de formación, población de 16 y más años, Comunidad de Madrid, 2010.



Nota:

Educación Secundaria (a)	Educación Secundaria, primera etapa y formación e inserción laboral correspondiente.
Educación Secundaria (b)	Educación Secundaria, segunda etapa y formación e inserción laboral correspondiente.
Formación e inserción laboral (c)	Formación e inserción laboral con título de Secundaria (2ª etapa).
Educación Superior (d)	Educación Superior, excepto doctorados.

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa. Tercer trimestre de 2010.

Uno de los aspectos de la actual situación del empleo que genera mayor preocupación es la duración de la demanda por empleo: si tenemos en cuenta las personas que tienen la demanda entre 1-2 años y la edad, nos encontramos que las personas entre 25-44 años han aumentado entre septiembre de 2010 y septiembre 2009 un 189.16% y la de mayores de 44 años un 154%. Las personas con demanda de 2-3 años en el primer tramo de edad y para el mismo periodo han aumentado un 322% y para el segundo tramo un 247%. Hay que tener en cuenta además que las personas con edades entre 25 y 44 años son los que soportan mayores cargas familiares.

¿QUÉ ES UN MARCO DE CUALIFICACIONES? OBJETIVOS Y COMPONENTES.

Un Marco de Cualificaciones es un esquema, internacionalmente reconocido, donde todas las cualificaciones ligadas a un ámbito formativo (y otros resultados de procesos de formación) son descritos de una forma coherente que permita a éstas relacionarse y compararse.

Los objetivos son:

- ✚ Ser un marco común de referencia entre sistemas de formación, nacionales, sectoriales o una herramienta de “traducción”.
- ✚ Promover la movilidad de tanto estudiantes como trabajadores.

10

Componentes de un marco de cualificaciones:

- ✚ Propósito y tipo.
- ✚ Ciclos y Niveles.
- ✚ Descriptores en términos de Resultados del Aprendizaje (*Learning Outcomes*), incluyendo competencias.
- ✚ Créditos.
- ✚ Garantía de calidad.
- ✚ Títulos o Diplomas (o tipos de estos) [en los marcos nacionales].
- ✚ Temática (en los marcos nacionales o sectoriales)
- ✚ Procedimiento de “auto-certificación” si se tiene que alinear con otros marcos.

En el territorio español, es el Instituto Nacional de las cualificaciones. (INCUAL), el organismo dotado de capacidad e independencia de criterios, que apoya al Consejo General de Formación Profesional para alcanzar los objetivos del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

La Ley Orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, atribuye al INCUAL la responsabilidad de definir, elaborar y mantener actualizado el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales y el correspondiente Catálogo Modular de Formación Profesional.

El órgano rector del Instituto es el Consejo General de Formación Profesional, aunque depende orgánicamente de la Secretaría General de Educación (Ministerio de Educación y Ciencia), según lo fijado en el Real Decreto 1553/2004, de 20 de junio.

Sus objetivos son:

- ✚ Observación de las cualificaciones y su evolución.
- ✚ Determinación de las cualificaciones.
- ✚ Acreditación de las cualificaciones.
- ✚ Desarrollo de la integración de las cualificaciones profesionales.
- ✚ Seguimiento y evaluación del Programa Nacional de Formación Profesional.

El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP) es el instrumento del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP) que ordena las cualificaciones profesionales susceptibles de reconocimiento y acreditación, identificadas en el sistema productivo en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional.

Comprende las cualificaciones profesionales más significativas del sistema productivo español, organizadas en familias profesionales y niveles. Constituye la base para elaborar la oferta formativa de los títulos y los certificados de profesionalidad.

El CNCP incluye el contenido de la formación profesional asociada a cada cualificación, de acuerdo con una estructura de módulos formativos articulados.

El Instituto Nacional de las Cualificaciones es el responsable de definir, elaborar y mantener actualizado el CNCP y el correspondiente Catálogo Modular de Formación Profesional.

El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP) es el instrumento del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP) que ordena las cualificaciones profesionales susceptibles de reconocimiento y acreditación, identificadas en el sistema productivo en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional.

Comprende las cualificaciones profesionales más significativas del sistema productivo español, organizadas en familias profesionales y niveles. **Constituye la base para elaborar la oferta formativa de los títulos y los certificados de profesionalidad.**

El CNCP incluye el contenido de la formación profesional asociada a cada cualificación, de acuerdo con una estructura de módulos formativos articulados.

Así, se han definido 26 familias profesionales -atendiendo a criterios de afinidad de la competencia profesional de las ocupaciones y puestos de trabajo detectados- y cinco niveles de cualificación, de acuerdo al grado de conocimiento, iniciativa, autonomía y responsabilidad precisa para realizar dicha actividad laboral.

Definición de Certificado de profesionalidad según RD 34/08 art 2:

Instrumento de acreditación oficial de las **cualificaciones profesionales** del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la Administración laboral, que acredita la capacitación para el desarrollo de una actividad laboral con significación para el empleo y aseguran la formación necesaria para su adquisición, en el marco del subsistema de formación profesional para el empleo. En la actualidad existen 454 cualificaciones aprobadas en Consejo de Ministros y publicadas en el Boletín Oficial del Estado.

Una Cualificación Profesional es un conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación, así como a través de la experiencia laboral.

Unidad de Competencia: agregado mínimo de competencias profesionales, susceptible de reconocimiento y acreditación parcial, a los efectos previstos en el art. 8.3 de la Ley Orgánica 5/2002. Cada unidad de competencia lleva asociado un módulo formativo.

El Contexto formativo:

- Centros acreditados.
- Requisitos mínimos sobre **espacios, instalaciones y equipamientos**
- Criterios de **acceso de los alumnos**
- Requisitos mínimos de los **formadores**
- **Evaluación** sistemática y continua

- Módulo de **formación práctica que recogerá las siguientes condiciones:**
 - Se desarrollará en un **centro de trabajo**
 - Práctica profesional **no laboral**
 - **No** se podrá programar de forma **independiente**
 - **Acuerdo** entre centro formativo y centro de trabajo
 - Debe existir un **tutor** del módulo
 - Existe **posibilidad de exención**, según regulación de la Administración Laboral
 - El alumno recibirá un **certificado del módulo**

Correspondencia con los títulos de Formación Profesional (FP):

La acreditación de unidades de competencia obtenidas a través de la superación de los módulos profesionales de los títulos de formación profesional surtirán los efectos de exención del módulo o módulos formativos de los certificados de profesionalidad asociados a dichas unidades de competencia establecidos en el presente real decreto. **Art. 10. RD de cada CdP**

En la Comunidad de Madrid se crea El Instituto Regional de las Cualificaciones para promover una Formación Profesional a lo largo de la vida, que de respuesta a las necesidades de cualificación de los ciudadanos, a las demandas del sistema productivo y a una sociedad competitiva que se encuentra en cambio continuo. (*Decreto 55/2006, de 22 de junio*)

Del Real Decreto 1224/2009. Reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral extraemos algunas directrices sobre el proceder de la Comunidad Autónoma:

- Se cuenta con el plazo de **un año** para iniciar procedimiento por parte de las CC. AA.
- La **estructura organizativa** se establecerá conjuntamente por las **administraciones laboral y educativa**
- Los **asesores** acreditarán la experiencia profesional y la formación de los candidatos.
- Los evaluadores evaluarán la competencia laboral de los candidatos

CONCLUSIONES

- ✚ Casi 33% de los/as jóvenes entre 25 y 34 años no tiene cualificaciones formativas o las tiene de bajo nivel y sólo el 25% posee una cualificación alta. Muchas de las personas de altamente cualificadas no tienen las capacidades que demanda el mercado laboral, lo que demuestra notables desajustes.
- ✚ Uno/a de cada tres europeos en edad laboral tiene baja cualificación formativa, o ninguna, por ello tienen un 40% menos de posibilidades de conseguir trabajo que las personas con una cualificación media.
- ✚ Las personas poco formadas cuentan con una tasa de empleo del 49%, mientras que las de alto nivel de cualificación se sitúa en el 84% y la de los niveles medios en el 70%. Es muy poco probable que las personas de bajo nivel de cualificación acudan a acciones de formación permanente.
- ✚ Si las empresas cuentan con personal poco cualificado, que no recibe ninguna formación, tiene una probabilidad de quiebra 2,5 veces superior al de las empresas que aplican políticas formativas.
- ✚ Los sistemas educativos que proporcionan unas capacidades adecuadas para todos/as, podrían incrementar el PIB hasta un 10% a largo plazo.
- ✚ La educación es, sin duda, uno de los factores más influyentes en la exclusión o inclusión de las personas, el 90 % de jóvenes españoles que pasan por fiscalía de menores presentan como denominador común: el fracaso escolar.
- ✚ La tasa de abandono escolar de nuestro país (31,9%), está por encima de la media europea (14,8%).
- ✚ La relación entre riesgo de pobreza de las personas con educación primaria o inferior desciende al 29,3 %, la de aquellas que cuentan con estudios secundarios al 13,5 % y la de los que tienen una educación terciaria llega al 8,2 %.
- ✚ El desempleo en nuestro país, se concentra especialmente en los jóvenes, el 42 % de los menores de 25 años no tiene trabajo.
- ✚ El mercado laboral español tiene unas características específicas que ha hecho que la crisis sea superior en la destrucción de empleo. Presenta una serie de debilidades a subsanar: la oferta y la demanda en la fuerza de trabajo está desajustada; el 44% de los jóvenes universitarios tienen un trabajo por debajo de sus cualificaciones, en comparación con el 23% en la OCDE. Existe un porcentaje alto de empleo cíclico, pocas personas cobran mucho y muchas personas cobran poco, la tasa de temporalidad es alta (24,88%), lo que conlleva sueldos bajos, precariedad, inseguridad y graves consecuencias para los jóvenes, es difícil en estas condiciones llevar a cabo proyectos de vida independientes, con la actual crisis la economía sumergida o informal se ha acrecentado.
- ✚ El empleo de poca calidad genera escasas expectativas de mejorar los niveles educativos; y los bajos niveles educativos, conducen, a su vez, al empleo de poca calidad.

PROPUESTAS

- ✚ Mejorar la cantidad y la calidad en el empleo mediante medidas que permitan una mejora del mercado de trabajo y la activación de las personas desempleadas.
- ✚ Conseguir **empleo de calidad**; regularizar el empleo sumergido, empleo que permita la conciliación entre la vida laboral y personal.
- ✚ Garantizar una actividad remunerada con salario digno a toda persona que lleve dos años en situación de desempleo. A partir del primer año, debería garantizarse una oferta de formación y de orientación adecuada, entendiéndola como el seguimiento y apoyo de un itinerario completo.

- ✚ Desarrollar las bonificaciones a la contratación de personas en riesgo de exclusión. Elevar la tasa de empleo entre los colectivos con mayores dificultades para acceder al empleo.

- ✚ Reorientar el empleo excedente a profesiones en demanda como las relacionadas con medioambiente, salud y cuidados personales potenciando especialmente el autoempleo y la economía social.

- ✚ **Servicios Regionales de Empleo:** la puesta en marcha de programas específicos de empleo y formación para personas en situación de exclusión, en colaboración con el tercer sector.

- ✚ Intensificar los espacios de inserción para el empleo: centros ocupacionales, programas de empleo protegido, empresas de inserción.

- ✚ Apoyar la creación de empleo social para colectivos desfavorecidos desarrollando:
 - Ley de empresas de inserción:
 - ✓ A corto plazo: Cumplimiento íntegro de la legislación en esta materia, mediante la adecuación de los plazos de las convocatorias de ayudas, los conceptos susceptibles de subvención y los pagos a la realidad de las empresas, (en estos momentos las convocatorias son a año vencido, los pagos no son regulares y algunos conceptos como los profesionales de ayuda no están computándose).
 - ✓ A medio plazo: Mejora de la legislación para adecuar la misma a las más avanzadas de España (Euskadi o Cataluña)
 - ✓ A largo plazo: Establecimiento de la legislación necesaria para equiparar las empresas de inserción a los centros especiales de empleo.

- ✚ Clausulas Sociales. Desarrollar la obligatoriedad de las cláusulas sociales en la contratación pública, e incentivarlas en la privada. Inclusión de criterios sociales en la adjudicación de contrataciones o la reserva de la Comunidad de Madrid y de los diferentes municipios de reservar el 10% de sus contrataciones públicas a centros especiales de empleo o de inserción sociolaboral.
- ✚ Las personas en situación de dificultad social necesitan procesos más largos para contrarrestar sus situaciones de partida. Las formaciones específicas suelen dar escaso resultados ya que existen carencias formativas al no tener titulaciones mínimas.
- ✚ Promover un sistema de información y orientación profesional integrado.
- ✚ Las entidades sociales, para favorecer en el futuro a las personas que se forman, deben diseñar itinerarios de formación relacionados con los certificados de profesionalidad y sus certificaciones, vía abierta para cualificar y formar a las personas que hasta ahora no han tenido oportunidades formativas.
- ✚ Las políticas activas de empleo tendrían que tener objetivos específicos para personas con bajos niveles de estudios, población inmigrante o minorías étnicas.
- ✚ Promover las oportunidades que presentan las empresas de inserción como instrumento de experiencia laboral, la inclusión de criterios sociales en la adjudicación de contrataciones (cláusulas sociales) o el establecimiento de programas específicos para las personas en situación de pobreza o exclusión.
- ✚ **Reorganizar el Servicio Regional de Empleo:** Es necesaria una reforma amplia del Servicio Regional de Empleo que requeriría más financiación y que podría resumirse en las siguientes ideas:
 - Coordinación de las políticas de formación para el empleo entre las entidades locales y el Servicio Regional de Empleo.
 - Formación: Mayor cantidad de cursos, mayor calidad de la formación, vinculación de los cursos con las demandas previstas del mercado laboral y establecimiento de un periodo de prácticas en empresas al finalizar los cursos.
 - Programas nuevos de certificación profesional: Organización de programas completos y suficientes para certificar profesionalmente a los numerosos trabajadores con experiencia pero sin titulación reglada.
 - Vinculación del Servicio Regional de Empleo con las políticas de inclusión social: Adaptar la orientación laboral a las personas en riesgo de inclusión social, cooperando entre el Servicio Regional de Empleo y los servicios sociales.
- ✚ **Reformar el sistema de Rentas Mínimas de Inserción:** Un sistema de rentas mínimas que eleve las cuantías de manera que sea posible afrontar los gastos cotidianos al tiempo que se participan en actividades de formación para el empleo y de inclusión social. A su vez, se remarcó que la renta mínima debe de ir acompañada de estas actividades para que sea un mecanismo efectivo de salida de la pobreza. Otra

característica del sistema de rentas mínimas debería ser que compatibilizara el cobro de prestaciones con el trabajo, para no incentivar el trabajo en la economía sumergida.

- ✚ Replanteamiento de los contenidos de los cursos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras del mercado laboral así como la oferta de trabajo. Se remarca la preocupación por programas que forman en ocupaciones que son escasamente demandadas y que ya son muy abundantes en el mercado laboral.
- ✚ Organización de prácticas para desempleados en las entidades locales. Retomando la propuesta de que los cursos para el empleo incluyan una etapa de prácticas, se sugirió que dicha etapa se realizara en las entidades locales.
- ✚ Otro reto para la inserción laboral se abre con el actual Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP), es decir, Reforma en la Formación Profesional y la Experiencia Laboral en el marco europeo de las Cualificaciones Profesionales. que constituye la base para elaborar la oferta formativa de los títulos y los certificados de profesionalidad

Como punto a destacar señalamos como prioritario **Proponer y Desarrollar los Niveles I del Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales**. Este es el punto más relevante a tener en cuenta en las conclusiones del informe: las personas que acceden a formarse a las entidades sociales, en su mayoría carecen de titulaciones oficiales, en concreto los y las jóvenes no han finalizado la Educación Secundaria Obligatoria. En la actualidad es difícil, no imposible, que estas personas acceden a los certificados de nivel II y III. Para los primeros es necesario tener superada la E.S.O o adquirir unas competencias básicas a lo largo de la formación. Los interrogantes al respecto:

- Grado I: desarrollo de las familias profesionales,
- Cómo se va a certificar la experiencia profesional, quién la certifica y cómo es el proceso, cómo realizar los certificados de dicha experiencia. Relación de las entidades sociales con los evaluadores (competencias básicas)
- Necesidad de formación y asesoramiento directo a las entidades sociales para que a su vez puedan dar un buen asesoramiento a los usuarios. Posibilidad de subvenciones para servicios de información y asesoramiento.
- Proceso para que las entidades se acrediten para que su formación pueda ser certificable (PCPI, FIP...) y qué ocurre con la formación impartida hasta el momento.
- Empresas de inserción, qué va a cualificar: la formación o la experiencia. La ley de empresas de inserción reconoce expresamente que se certificará la experiencia y la formación por el instituto de cualificaciones.
- Replanteamiento de los contenidos de los cursos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras del mercado laboral así como la oferta de trabajo. Se remarcó la preocupación por programas que forman en ocupaciones que son escasamente demandadas y que ya son muy abundantes en el mercado laboral.



Comunidad de Madrid

- Es necesario que las empresas den credibilidad a los certificados de profesionalidad, si esto no se consigue se habrá empleado muchos recursos para nada.
- ✚ Organización de prácticas para desempleados en las entidades locales.
- ✚ Respecto a las **empresas**, planteamos la necesidad de sensibilizar más al sector privado en su papel de cara a integrar a personas en riesgo de exclusión social. Se sugirió que se establecieran mecanismos para favorecer el acceso de estas personas al empleo al igual que existen otros para personas con discapacidad.



ANEXO I

PROGRAMA SEMINARIO

**IMPACTO DE LA REFORMA EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL
Y LA EXPERIENCIA LABORAL EN EL MARCO EUROPEO DE LAS CUALIFICACIONES
PROFESIONALES**



ANEXO II

PONENCIAS SEMINARIO

**IMPACTO DE LA REFORMA EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL
Y LA EXPERIENCIA LABORAL EN EL MARCO EUROPEO DE LAS CUALIFICACIONES
PROFESIONALES**