



PONENCIA:

CENTRADOS EN EL EMPLEO ESTABLE Y DE CALIDAD

**(El cambio hacia una política económica centrada en el crecimiento
y la creación de empleo)**

Coordinada por Matilde Ruiz García y Jairo Ceballos Marañón

XI Congreso del Partido Regionalista de Cantabria



INTRODUCCIÓN

El trabajo es una relación social sobre la que reposa todo el sistema económico, pero principalmente estructura el sistema social y vertebró políticamente un proyecto de futuro.

Está claro, porque el trabajo al ser un espacio de derechos es también un espacio de conflicto y de lucha por estos derechos, donde se realiza la idea democrática. Un campo de derechos individuales y colectivos que abre además la posibilidad de ser titular de derechos de Seguridad Social, es decir, que enlaza la cláusula de Estado social con una situación de subordinación o de dependencia social y económica que caracteriza al trabajo asalariado como llave de una extensión universal a todos los ciudadanos de estas prestaciones sociales.

Y eso quiere decir también desde el punto de vista cultural, que el trabajo aparece como una actividad social creativa, como un elemento central en la creación de riqueza, pero también como una forma de que las personas se sientan socialmente activas, que aportan algo a la sociedad y que, por tanto, esperan como contrapartida unos derechos.

La situación de crisis económica que llevamos padeciendo durante siete largos años, lejos de remontar continúa, a pesar de los repetidos mensajes de recuperación, porque ahora mismo está en crisis no solamente el modelo económico, sino el modelo político.

En esta ponencia reafirmamos los compromisos que el Partido Regionalista adquirió con los ciudadanos en el año 2011. Analizamos la situación de partida, realizamos el diagnóstico de la situación en la que se encuentra hoy nuestra Comunidad Autónoma y nos proponemos dar respuesta, no sólo a aquellas situaciones coyunturales a las que nos vamos a enfrentar, sino también a los enormes retos que implica el cambio productivo que Cantabria deberá acometer, para sacar a esta tierra de la crisis y salir fortalecidos.



Para su consecución, planteamos desarrollos y medidas concretas y la máxima prioridad que es el empleo y las líneas del Plan de Acción que deben ponerse en marcha para los próximos cuatro años, porque la mayor preocupación hoy de las mujeres y los hombres de Cantabria es el empleo.

Así, el primer objetivo prioritario del Partido Regionalista es el empleo. Generar empleo, reducir el paro y proteger a las familias desempleadas y a las familias sin ingresos.

Teniendo en cuenta tanto nuestra realidad productiva, como el reto de la cohesión social, debemos afrontar en el corto plazo acuciantes problemas que derivan de la pérdida de empleo y por otra parte debemos aprovechar la crisis para reorientar las políticas de empleo, consiguiendo una mejora sustancial del empleo, garantizando la cobertura social de los desempleados, al tiempo de intentar lograr una rápida y eficaz reincorporación al empleo.

Es decir, los planteamientos que desde el Partido Regionalista consideramos que son necesario llevar a cabo en materia de empleo para construir una Cantabria más competitiva, para reactivar la economía y se pueda generar empleo y muy especialmente, sobre lo que puede y deber aportar como base para un desarrollo de un nuevo modelo económico y laboral que permita a Cantabria, salir de la crisis y desarrollar nuevos proyectos empresariales que permitan generar empleo y riqueza a partir de la cualificación y del conocimiento de forma que la competitividad y la productividad no estén sustentados en bases endebles y vulnerables frente a otros modelos económicos emergentes.

No es tarea fácil, porque la situación a la que han conducido a nuestra Comunidad Autónoma las nefastas políticas del Partido Popular, han sido devastadoras en términos económicos y de empleo.

El Partido Regionalista quiere conseguir más empleo, más igualdad en el empleo para todos los colectivos y está dispuesto a que desde las políticas de empleo deberemos ser capaces de realizar propuestas que acompañen y acompasen este necesario cambio de rumbo que nos permita desarrollar, una economía moderna y competitiva en los planos regional, nacional e internacional.

Para lograrlo debemos incidir sobre los siguientes factores fundamentales:



En primer lugar. Mejorando las actuaciones del Servicio Cántabro de empleo situándolo como la mejor herramienta de intervención y de mediación en el mercado de trabajo.

En segundo lugar. La creación de condiciones óptimas para la mejora de las competencias de los trabajadores, empresarios, técnicos y directivos, de forma que se facilite la implantación de empresas o proyectos empresariales de mayor valor añadido, que fundamenten su capacidad competitiva en el conocimiento.

En tercer lugar. Articulando políticas que mejoren las condiciones de partida de los colectivos más vulnerables del mercado de trabajo, facilitando su acceso a la formación en condiciones adecuadas a sus circunstancias y a sus posibilidades.

En cuarto lugar. El mantenimiento de políticas en pos de la generación de empleo y de la calidad en el empleo.

Todo ello debe servir de estímulo y de complemento al desarrollo de empresas más productivas y competitivas, con mayor capacidad de adaptación a mercados volátiles e inciertos.

Empresas donde la excelencia en las relaciones laborales se convierta también en un punto de partida de la necesaria mejora continua en todos los procesos, sin olvidar que estos deben incorporar de manera transversal políticas sostenibles y socialmente responsables.

ANTECEDENTES

En el anterior congreso celebrado en el año 2010 afirmábamos que, el Partido Regionalista ve en la crisis de nuestro sistema productivo-económico **una auténtica oportunidad** para reconducir la situación situando a nuestra región en el centro de una recuperación económica que se va a producir y que consecuentemente debe orientarse principalmente en el cambio profundo de nuestro modelo económico como medio para reconducir nuestra economía y sistema para recuperar el empleo desde el punto de vista cuantitativo y cualitativo.



Así quedó demostrado con nuestra participación en el gobierno de Cantabria que influyó para sentar las bases del cambio de modelo productivo que reclama la sociedad del futuro.

Porque desde el año 2004 se aplicaron políticas públicas de carácter transversal que incidieron en el tratamiento estructural de nuestro modelo económico. Se profundizó en las bases productivas propiciando un cambio que ha tenido su soporte fundamental en la **innovación, la investigación y desarrollo**, que produjo **en la economía del conocimiento: reforma del sistema educativo y potenciación de la Universidad de Cantabria**, una apuesta cardinal, con el fin de alcanzar a medio largo plazo una renovación de las bases productivas que nos refuerce en la salida de la crisis y mitigue las consecuencias de ésta.

Apostamos por las energías renovables o limpias, la potenciación de un turismo desestacionalizado y de calidad orientado al ocio saludable, a la cultura y al conocimiento, una política de vivienda orientada a la rehabilitación y reconstrucción del parque existente y la construcción de vivienda de VPO, una política de suelo industrial para acoger empresas especializadas en el I+D+i, una apuesta por un sistema educativo y de formación orientado a las nuevas tecnologías, la investigación y el desarrollo y a eliminar la brecha digital. Una política que abanderó el estudio del idioma español como una auténtica industria para el futuro, una política sustentada en la obra pública y las infraestructuras la recuperación económica y una política tendente a internacionalizar nuestra economía, ejemplarizan las acciones claves que emprendió el Ejecutivo en el que participamos activamente para que el objetivo de superar la crisis y hacerlo de manera reforzada, fuera una realidad a medio y largo plazo.

Aún con la crisis, todos los indicadores económicos, examinados en su conjunto, favorecían a Cantabria en el sentido de reflejar que en nuestra CCAA la crisis han tenido una menor influencia y ello podía determinar que saldríamos antes y más preparados para el futuro que otras CCAAs de nuestro entorno.



SITUACIÓN ACTUAL

Hoy Cantabria presenta un panorama desolador, por el efecto devastador de las políticas del Partido Popular, que han demostrado ser un rotundo fracaso y hoy nuestra Comunidad Autónoma se caracteriza por estar a la cola del todos los indicadores económicos y el desempleo y la precariedad laboral son la tónica general.

Y es que el Partido Popular ha utilizado la crisis como excusa para posibilitar una vuelta de tuerca en la consecución de sus objetivos, de debilitar el Sistema Público y ha creado un caldo de cultivo social para imponer recortes de derechos laborales, sociales y civiles.

Es necesario remarcar el impacto negativo que están teniendo las políticas de austeridad para el conjunto de la economía, con una restricción de la demanda y la inversión, que hacen que sea más difícil la recuperación económica y con ella la creación de empleo. De hecho la caída de la actividad que se viene produciendo desde el año 2011 se encuentran estrechamente relacionada con la aplicación de las políticas de austeridad como han reconocido diversos organismos internacionales.

Las decisiones políticas del Partido popular han sido profundamente negativas para la mayoría social y para la recuperación económica. Una aplicación estricta de las políticas neoliberales, orientadas exclusivamente a la reducción del déficit por encima de cualquier otra consideración, a pesar de las evidencias de que estas medidas han supuesto incremento del desempleo, devaluaciones salariales y destrucción de los servicios públicos y parálisis de la economía, además de una ofensiva contra los derechos laborales sin precedentes.

La apuesta por la precariedad laboral en la creación de empleo se pone en evidencia en el momento en el que se analiza qué tipo de empleo se está destruyendo y qué tipo de empleo se está creando. Se puede decir que la destrucción de empleo asalariado, la caída del empleo en el sector público, el mantenimiento de los niveles de la temporalidad o el impulso de la contratación parcial son claros indicadores de este proceso.

Cantabria hoy tiene una tasa de paro de cinco puntos más que la que tenía en el año 2011, con 13.000 personas más desempleadas, donde aumenta el paro de larga duración, a la vez que se reduce la protección por parte del Estado, donde nuestros jóvenes en esta tierra no tienen futuro y



se convierten en exiliados forzosos, casi 12.000 jóvenes han emigrado de Cantabria desde el año 2011 hasta el 2013, porque aquí no tienen ni presente ni futuro.

Hoy en Cantabria el 70% de las familias tienen alguna dificultad para llegar a fin de mes, donde uno de cada cuatro personas están en riesgo de pobreza y exclusión social y donde uno de cada cinco menores se encuentran en esta grave situación, porque con las nefastas políticas del Partido Popular han aumentado las desigualdades y la pobreza en Cantabria.

El Partido Popular es un gobierno paralizado, al igual que la actividad en Cantabria entrando en el círculo vicioso de menores ingresos y recorte de derechos.

La pérdida de empleo, el agotamiento de las prestaciones por desempleo y la falta de ayudas está aumentando el riesgo de pobreza y exclusión social en la Comunidad de Cantabria, aumentan las personas sin prestaciones (el 49% de los desempleados de Cantabria no perciben prestación alguna, ni contributiva, ni asistencial).

La precariedad laboral se ha incrementado con especial incidencia en la juventud, que sufren las tasas más bajas de ocupación y la mayor tasa de temporalidad y las tasas de paro más altas, uno de los colectivos más afectados por la crisis y por las nulas políticas llevadas a cabo. Sus condiciones materiales impiden a los jóvenes emanciparse y empuja a muchas en buscar su futuro fuera de nuestra región y de nuestro país.

La destrucción de empleo también golpea a las edades medias. El mayor incremento del desempleo se está produciendo en los tramos de edad intermedia 35-55 años, lo que significa una situación más grave al afectar a personas con cargas familiares, y con las consecuencias familiares, sociales y económicas que conlleva.



La brecha salarial entre mujeres y hombres por igual trabajo se mantiene en cifras no asumibles y son ellas las que junto con los jóvenes padecen una mayor temporalidad y precariedad en el empleo. La contratación a tiempo parcial, la tasa de actividad y los avances legislativos tanto en materia laboral como civil, están seriamente amenazados, profundizándose la brecha de la desigualdad y discriminación por motivos de género.

Pero no cabe duda que los colectivos de trabajadores más vulnerables, entre los que se encuentran las personas con discapacidad son los que están sufriendo especialmente estas políticas, puesto que encuentran aún menos posibilidades de empleo. Se cronifican las barreras que impiden el acceso de las personas con discapacidad al mercado de trabajo ordinario.

La reforma laboral y sus sucesivas vueltas de tuerca ha facilitado y abaratado el despido y ha posibilitado la destrucción de empleo fijo y la precariedad laboral.

La política de recortes y privatizaciones que viene aplicando el partido popular ha tenido su reflejo en el empleo público de la región. Se ha roto la tendencia de creación de empleo que se venía produciendo, incidiendo de forma muy negativa en los servicios a la población, especialmente en la educación, en la sanidad y en los servicios sociales.

En una situación como la actual, donde los trabajadores y trabajadoras son las principales víctimas de la crisis y cuando el paro no deja de aumentar, los Gobierno del Partido Popular nacional y regional se han caracterizado por ignorar los problemas del empleo en la región, con una total ausencia de políticas dirigidas a la creación y al mantenimiento del empleo, así como al apoyo a las personas desempleadas.

El Servicio Cántabro de empleo está prácticamente desmantelado y están ausentes las políticas de empleo y apoyo a la inserción laboral.

La política de gastos ha estado centrada en la destrucción de empleo público directo e indirecto y en los recortes en el gasto social y los servicios públicos. Se han intensificado las privatizaciones y el deterioro de los servicios públicos esenciales como educación, sanidad y servicios sociales, se están tomando medidas que atacan la universalidad y gratuidad de derechos esenciales.



Tanto el Gobierno de España, como el de Cantabria, defienden su política de recortes del gasto público y de reducción de los salarios como la condición necesaria para que nuestras economías capten financiación externa, ganen competitividad y se produzca con ello la recuperación del crecimiento económico. Se fía la salida de la crisis por tanto al supuesto papel estabilizador que el “saneamiento” del sector público tendrá sobre la inversión privada, así como al motor de las exportaciones y ha provocado un gran número de trabajadores pobres.

Sin embargo, comprobamos cómo esta política ha resultado un autentico fracaso en términos de creación de empleo y de recuperación económica. Los recortes del gasto público no están propiciando una reducción paralela del déficit de las administraciones, ni una recuperación de la inversión privada, en la medida en que los gobiernos han ignorado el papel del multiplicador fiscal: la reducción de las partidas del presupuesto impacta negativamente –y en mayor medida de lo esperado– en la actividad económica, lo que se traduce no sólo en un menor crecimiento económico sino también en una intensa caída de la recaudación y en nuevos gastos (desempleo, ayudas sociales, etc.).

En este contexto, la inversión privada se reduce y, con ello, retroalimenta la propia contracción de la demanda agregada.

Dentro de este marco general, conviene remarcar la inexistencia de políticas que se centren en el desarrollo de la inversión productiva o en el refuerzo de otros ámbitos igualmente esenciales (como la educación, la sanidad, la investigación, etc.), que pueden determinar en último término los procesos de recuperación económica y de creación de empleo. Por el contrario las actuales políticas, vinculan la creación de empleo a la iniciativa individual por vía de la estrategia del emprendimiento, una estrategia mal planteada, que además de tener pocos resultados en la creación de empleo, está suponiendo una mayor precarización laboral.

En este contexto, el Partido Regionalista en la oposición, ha mostrado una actitud coherente con nuestros principios y por la apuesta por el empleo y hemos trabajado de manera intensa, presentado propuestas y medidas concretas tendentes a la mejora de la empleabilidad de las



personas de nuestra Comunidad Autónoma y para mejorar la situación, sobre todo de las personas más vulnerables.

Propuestas para conseguir que el empleo, que debe ser transversal, estuviera presente y de manera prioritaria en todos los departamentos del Gobierno de Cantabria y que todas las políticas estén centradas en las personas, que es la prioridad del Partido Regionalista y a lo que debe regir todas las políticas de un Gobierno.

Propuestas que han sido rechazadas por el Partido Popular, en su ceguera y cerrazón y teniendo como único modelo, el seguidismo a las directrices del Madrid y su falta de reivindicación para resolver las necesidades y los problemas de la población de Cantabria.

PROPUESTAS

Ante este fracaso, resulta imprescindible un giro radical en la política económica. Una nueva política económica que tome la creación de empleo como un referente fundamental y además como prioridad de que sea de calidad garantizando las condiciones de trabajo estable para poder llevar una vida digna

Solo con reformas profundas y un cambio de concepción económica podremos afrontar en el futuro un modelo productivo a sostenible y orientado al empleo.

Reformas estructurales profundas que van a requerir una trayectoria de desarrollo en el tiempo, necesariamente ha de influir positivamente en el empleo, en su estabilidad y calidad y por ende en la reducción del paro en Cantabria.

La creación de empleo y el necesario estímulo de la economía productiva requieren soluciones esencialmente políticas.

La creación de empleo debe ser la vara que mida el éxito de la política económica. Una cuestión ineludible es que cuando hablamos de creación de empleo, hablemos de la calidad del empleo generado, porque difícilmente podemos decir que se ha salido de la crisis de forma beneficiosa



para el conjunto de la población, si aunque se cree empleo de forma sostenida, el empleo resulta inestable, de mala calidad y mal remunerado.

Desde el Partido Regionalista creemos que es imprescindible poner fin a la estrategia de austeridad *sine die*. Los recortes del gasto público deben dar paso a una política de intensa expansión del presupuesto dedicado a servicios públicos. No sólo para reconstruir un “escudo social” que blinde las principales necesidades de la mayoría de la población frente a los efectos de la crisis, sino también porque en un contexto de recesión de balances como el actual, en el que buena parte de los actores privados permanecen constreñidos por el peso de la deuda y por tanto sin capacidad para invertir o consumir, el sector público es el único que puede actuar como motor económico.

Un Gobierno austero, no ha de ser un Gobierno que paralice la economía

La austeridad ha de servir para conseguir, ser más eficientes en el uso de los recursos públicos. Esta legislatura se ha caracterizado por la paralización por parte del Gobierno de cualquier acción que implicara una inversión, aunque esta fuera a generar retornos positivos para la economía en el futuro. El PRC cree que la austeridad ha de regir la política económica del Gobierno, pero considerando que hay que alcanzar los objetivos de inversión con menor coste, no simplemente eliminando la inversión y con ella los retornos asociados a la misma.

La expansión del gasto público debe centrarse en determinados ámbitos que faciliten la recuperación del empleo y el crecimiento de la renta de los hogares.

Resultarían así prioritarios los servicios de atención a la dependencia, la sanidad, la educación o la rehabilitación inmobiliaria.

Necesitamos crear empleo urgentemente. Y, además, necesitamos también que, desde una perspectiva de género, la nueva política de empleo camine en la dirección de propiciar un reparto efectivo del trabajo familiar.

Al igual que es necesario promover la creación de empleo directo e indirecto por parte de la Administración Regional, para una mejora de los servicios públicos.



Además, la financiación de tales políticas debiera producirse fundamentalmente con cargo a una intensa reforma fiscal –que grave más a quien más tiene y que persiga el elevado fraude fiscal de las rentas más elevadas.

Reforma fiscal, para un sistema tributario realmente progresivo

La política fiscal es sin duda la herramienta que puede contribuir en mayor medida a fomentar la actividad empresarial. Asimismo la política fiscal puede y debe contribuir a reducir las diferencias sociales, evitando que la distribución de la renta se concentre en unos pocos, mediante un sistema, que como consagra la Constitución Española en su artículo 35 ha de ser justo igualitario y progresivo. Sin embargo durante la última legislatura ha crecido enormemente la recaudación por impuestos y tasas que en absoluto son progresivos, en los que se tributa al mismo tipo impositivo sin importar el nivel de renta de cada individuo / familia. Ejemplos de esta situación se pueden ver claramente en el céntimo sanitario, el IBI o el suministro de agua, que gravan la utilización o disfrute de bienes esenciales en las familias, y que tributan al mismo tipo sin importar el nivel de renta, que la vivienda sea la primera vivienda o que el suministro de agua sea esencial aunque no se disponga de renta. Por eso el PRC considera que se han de modificar el sistema tributario para incrementar su progresividad, haciéndolos más accesibles a las rentas más bajas. Esto, además de ser más justo y progresivo, conseguirá un incremento de la renta disponible que permita dinamizar la economía.

Mejora del sistema de Formación Profesional

Una buena cualificación profesional, adaptada a la realidad del mercado, es esencial, no solo para ayudar a los más jóvenes a conseguir un puesto de trabajo, sino para incrementar la productividad de nuestro tejido productivo. Durante la última legislatura el sistema de formación profesional ha sucumbido a la austeridad mal entendida llevada a cabo por el actual Gobierno, con una inversión tan escasa que no permite acercar la realidad del mundo empresarial a las aulas. La formación profesional requiere impulso inversor por parte del Gobierno sí, pero no es cara, pues esa inversión revertirá con creces en la sociedad en el futuro. Es por ello que el PRC cree necesario impulsar el



sistema de Formación Profesional de Cantabria, dotándolo de la financiación necesaria y desarrollando un plan estratégico de formación profesional en un horizonte de medio y largo plazo.

Conciliación de la vida laboral y familiar partiendo del principio de igualdad de género entre hombres y mujeres

Cantabria es una de las Comunidades Autónomas con menor tasa de la actividad en el conjunto de España, tres puntos por debajo de la media española (56% frente al 59%). Este hecho es si cabe más acusado en el caso de las mujeres, cuya tasa de actividad no alcanza ni tan siquiera el 50% de la población en edad de trabajar. No cabe duda de que conciliar la realización de una actividad laboral con las tareas familiares es una tarea ardua, en especial para las mujeres, motivo por el cual muchas de ellas deciden no incorporarse al mundo laboral. El Partido Regionalista considera que cree los poderes públicos han de facilitar medidas que ayuden a conciliar esos dos mundos mediante el arbitrio de medidas que faciliten la vida en familia a aquellas madres y padres trabajadores.

Los jóvenes son el futuro de esta Comunidad

Uno de los principales problemas que afrontará Cantabria en los próximos años será el progresivo envejecimiento de su población. Este hecho, que parte de una situación puramente demográfica como es el descenso del número de hijos por familia, se ve aquí acrecentado por la emigración de una gran parte de esos jóvenes hacia otras comunidades, especialmente Madrid, y en los últimos tiempos también hacia otros países, debido a la ausencia de expectativas. Una población envejecida tiene graves consecuencias desde el punto de vista económico, el más visible quizás la dificultad para el pago de las pensiones, pero también muchas otras como la ausencia de demanda de productos y servicios ligados a las edades más tempranas (educación, vivienda, ocio, etc). Japón es un claro ejemplo de sociedad envejecida que lleva sumida en una crisis constante 15 años, entre otros motivos, precisamente por su estructura demográfica. El PRC cree que el fomento de la



natalidad y la implementación de medidas para que nuestros jóvenes tengan posibilidades de empleo han de ser fundamentales dentro de la acción política del Gobierno.

En nuestros anteriores congresos hemos planteado las propuestas políticas del Partido Regionalista sobre el conjunto de problemas que afectan a Cantabria y que, mantienen en gran medida hoy su validez, expresión clara del retroceso económico, político y social que ha experimentado Cantabria en estos tres años.

Es necesario aplicar políticas en el cambio de modelo productivo para permitir que Cantabria salga de la crisis y pueda generar empleo, por ello, asumir nuevos compromisos en políticas de empleo es obligado para el Partido Regionalista, que puede y debe materializarse ese crecimiento económico generador de empleo a corto y medio plazo.

La creación de empleo será el resultado de la interacción de las medidas de innovación, apoyo al desarrollo empresarial, las inversiones públicas, la apuesta por las infraestructuras de comunicación, la internacionalización de nuestra economía, el impulso de los nuevos yacimientos de empleo en energías renovables, la atención a la dependencia, la educación para fortalecer nuestro capital humano.

El mayor desafío al que nos enfrentamos es reducir los elevados niveles de paro, impulsar la creación de empleo y preparar el camino para la renovación económica y la recuperación y el crecimiento sostenible.

Para conseguir los objetivos de promoción económica y creación de empleo, en todos los proyectos y acciones que se pongan en marcha se contemplarán dos objetivos transversales, que deberán ser tenidos en cuenta en los objetivos específicos, la planificación, el desarrollo y los resultados de cada proyecto concreto.

Desde las políticas de empleo deberemos ser capaces de realizar propuestas que acompañen y acompasen el necesario cambio de rumbo que nos permitan desarrollar una economía moderna y



competitiva en los planos regional, nacional e internacional. Políticas que deben estar conectadas con otros planes de intervención.

En estos momentos debemos incidir sobre dos factores fundamentales: En primer lugar sobre la creación de las condiciones óptimas de forma que se facilite la implantación de empresas de mayor valor añadido, que fundamenten su capacidad competitiva en el conocimiento y en segundo lugar, articulando políticas que mejoren las condiciones de partida de los colectivos más vulnerables del mercado de trabajo, facilitando su acceso a la formación en condiciones adecuadas a sus circunstancias y a sus posibilidades.

EN PRIMER LUGAR es necesario situar al **Servicio Cántabro de Empleo** como ejemplo de funcionamiento e indiscutible referente en materia de empleo para Cantabria. Con el objetivo de crear un nivel de servicios que rompa la imagen de un servicio para el desempleo y potenciar la vertiente del empleo.

El objetivo estratégico es conseguir un Servicio Cántabro de Empleo moderno, eficaz y transparente, que sea referente indiscutible en materia de empleo para todo el territorio de Cantabria y bien valorado por la ciudadanía.

Todo ello exige una cierta reconfiguración del propio Servicio Cántabro de Empleo, que necesita de la participación de los técnicos y profesionales del mismo. Es necesario dotarle del liderazgo necesario dentro de las actividades ligadas al empleo, conjugando y coordinadamente todas las actividades que se desarrollan en nuestro territorio.

Las propias recomendaciones de la Estrategia Europea de empleo inciden en la necesaria modernización de los Servicios Públicos de empleo, como instrumentos capaces de dotar de contenido y resultados en materia de empleo y contribuyendo a que el mercado de trabajo funcione de manera más eficiente mediante la creación de vínculos entre dicho mercado y las personas que buscan trabajo.



La modernización del Servicio Cántabro de empleo parte de la premisa de que las empresas y los trabajadores y trabajadoras son su objetivo. La gestión del empleo se concibe como un proceso integral que conlleva una serie de fases como son la prospección, la clasificación profesional, al formación y la intermediación, que culmina en la inserción profesional.

EN SEGUNDO LUGAR. Poner en marcha un programa de reactivación del empleo con los siguientes objetivos principales: Paliar la destrucción de empleo que se ha producido y se está produciendo en Cantabria como consecuencia de la crisis económica y de cómo se ha gestionado desde el Partido Popular, favorecer el empleo y la inserción laboral de la juventud cántabra, potenciar la integración socio-laboral de las personas más desfavorecidas, facilitar el emprendimiento e incentivar el autoempleo como fundamento de creación de riqueza y empleo, activar la inversión privada y las obras intensivas en al creación de empleo, promover la cooperación interinstitucional y la suma de esfuerzos a favor del empleo.

Un Plan de empleo que debe aportar como base para un nuevo desarrollo de un nuevo modelo económico y laboral, que permita a la Comunidad de Cantabria, apoyar y ayudar a fortalecer a las empresas consolidadas en Cantabria, sobre todo a las pymes y a desarrollar nuevos proyectos que permitan generar empleo y riqueza a partir de la cualificación y del conocimiento, de forma que la competitividad y la productividad no estén sustentadas en bases endebles y vulnerables frente a otros modelos económicos emergentes.

Desde esta perspectiva, un Plan de empleo que represente también, la oportunidad de adquirir nuevos compromisos con el fin de dar respuesta no solo a aquellas situaciones coyunturales a las que nos enfrentamos, sino también a los retos que implica el cambio de modelo productivo que Cantabria deberá acometer para mejorar su situación.

Un plan de empleo que no puede articularse al margen de la realidad que le rodea. Es necesario hacer un diagnóstico preciso que permita que las acciones que se planifiquen tengan reflejo en el



entorno y se adecuen a la coyuntura. Es por ello imprescindible que nuestra mirada se dirija tanto hacia lo que ha sido la evolución de nuestra economía y nuestro mercado de trabajo, como a la coyuntura que se nos presenta a corto y medio plazo y de modo especial a lo que deberá ofrecer nuestro mercado laboral al nuevo modelo económico y empresarial.

Mejora de la orientación, información e intermediación laboral.

Los procesos de información y Orientación a trabajadores, tanto en materia de empleo como de cualificaciones, se configuran como un elemento estratégico que debe servir como puerta de entrada a los diferentes sistemas, ya sea del mercado de trabajo, al sistema de formación para el empleo, o bien al sistema de cualificaciones, para ello es necesario poner en marcha una herramienta y una metodología de trabajo que nos permitan poner en valor todo el sistema de cualificaciones y racionalizar los procesos de orientación laboral y que permitan dos objetivos sustanciales:

- Garantizar la homogeneización de la actividad en materia de orientación, poniendo al servicio de los profesionales, sistemas contrastados de trabajo, así como posibilidades de interacción entre ellos.
- Garantizar a los ciudadanos un acceso a la información laboral y a los procesos de aprendizaje de forma adecuada desde los puntos de vista de la eficacia, la eficiencia y la transparencia.

Hay que tener en cuenta que estos procesos de información y orientación persiguen como objeto clave aumentar la empleabilidad y favorecer la inserción laboral.

Por ello es necesario mejorar de forma importante los sistemas de intermediación laboral. Uno de los papeles fundamentales de los Servicios Públicos de empleo es la intermediación laboral. Si ésta función ha sido clave siempre, mucho más en los momentos de crisis.

La información y la orientación se configuran como un servicio que se constituye como la primera atención y por ello alcanza un papel clave en todos los procesos de las políticas activas, Por tanto debe de ser un servicio de carácter general y universal, que se preste a todos los demandantes y el



servicio Cántabro de Empleo debe asumir un papel central e integrador en el diseño y desarrollo de itinerarios de inserción, adaptados a las necesidades concretas de cada demandante de empleo.

Para un correcto funcionamiento, es preciso actuar en diferentes campos:

- Dotar de recursos técnicos y humanos a las oficinas del Servicio Cántabro de Empleo en materia de orientación, con el fin de garantizar a todas las personas que lo soliciten una primera atención de calidad.
- Mejorar al formación de los propios técnicos del Servicio Cántabro de empleo a través de procesos de formación continua.
- Coordinar todas las iniciativas, proyectos y servicios en materia de políticas activas de empleo.
- Los procesos de orientación deben ser personalizados e individualizados, haciendo especial hincapié en los colectivos desfavorecidos y con riesgo de exclusión social, realizando un acompañamiento en los procesos de formación e inserción y estableciendo fórmulas que permitan la coordinación estrecha con servicios de formación e intermediación, para garantizar la continuidad , evitando así la existencia de vacíos temporales entre ellos que acaban por desmotivar a las personas.
- El Servicio Cántabro de empleo debe ser proactivo y con las prospecciones laborales mantener vínculos estables y permanentes con las empresas.
- Se debe tener en cuenta la perspectiva de género en todos los servicios de orientación.
- Realizar un seguimiento de la inserción de los usuarios como instrumento de evaluación de las acciones llevadas a cabo.
- Difundir al máximo la difusión de las acciones y potencialidades de estos servicios entre los profesionales, al población y entre las empresas.

Procesos de intervención integrales con colectivos específicos

En la actualidad, la realidad del mercado de trabajo nos habla de colectivos específicos con condiciones de partida y por lo tanto con opciones de inserción laboral muy diferentes. Incluso los procesos de expulsión que se están dando en estos momentos en determinados sectores



productivos, provocan la aparición de grupos heterogéneos que exigen tratamientos diferenciados. Mujeres sin ninguna cualificación, jóvenes sin formación o con altas formaciones, personas con discapacidad, mayores de 45-50 años, son algunos de los grupos que configuran el nuevo espacio del desempleo y la precariedad.

Por esta razón es preciso configurar mecanismos adaptados y flexibles a las distintas demandas existentes en la realidad laboral y abordarlos con proyectos específicos adaptados a cada realidad social, territorial y con carácter integral, conjugando en una misma intervención todos los procesos que desarrollan las diferentes políticas activas: desde el análisis del entorno y de las opciones personales, a los procesos formativos, a la promoción de empleo y a la propia inserción laboral.

Hacia una mayor calidad en el empleo.

Avanzar hacia un empleo de calidad para todos, esto es, un empleo digno, estable, seguro, inclusivo, igualitario y con derechos, es lo que la Organización Internacional del Trabajo define como “trabajo decente”, debe ser el eje central y estratégico.

Es un hecho reconocido que el trabajo de calidad es un componente fundamental para mejorar la productividad y la cohesión social.

La Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y trabajo (EUROFOUND) concreta en cuatro puntos básicos la calidad de empleo afirmando que promover la calidad del trabajo y empleo es:

1. Asegurar la estabilidad en el empleo y los recorridos profesionales
2. Mantener y promover la salud y el bienestar de los trabajadores.
3. Desarrollar Los procesos de reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales.
4. Facilitar la conciliación de la vida personal y familiar.



Estabilidad en el empleo

La excesiva temporalidad en el empleo es uno de los aspectos más negativos de la realidad sociolaboral en Cantabria, los últimos datos publicados correspondientes al mes de octubre nos dicen que el 94% de los contratos firmados son temporales. Como se ve estamos muy lejos de alcanzar unos niveles mínimos de estabilidad.

La temporalidad incide especialmente en los jóvenes menores de 30 años y afecta con más intensidad a las mujeres, incidiendo por tanto de forma negativa sobre el derecho de igualdad en relación con el empleo.

La temporalidad excesiva en las contrataciones, más allá de las situaciones en las que la estacionalidad de la producción o la necesidad puntual de mano de obra así lo requieran, es una estrategia equivocada en el largo plazo y no beneficia al conjunto de la sociedad.

El Partido Regionalista es consciente de la necesidad de intensificar las acciones encaminadas hacia el fomento de la contratación indefinida.

La consecución de un empleo estable y de calidad favorece el desarrollo económico, al incrementar la competitividad de las empresas a través de la mejora de sus recursos humanos, optimizando las inversiones en innovación tecnológica o en formación. Además aumenta la productividad, algo imposible con contratos temporales o eventuales.

La estabilidad en el empleo contribuye al bienestar individual de los trabajadores, pero también es un factor social muy importante por sus implicaciones en decisiones de consumo y en la consecuente generación de actividad y empleo que conllevan.



Salud laboral

Un empleo de calidad exige, como primer paso, una buena política de seguridad y salud en el trabajo. El objetivo general en esta materia debe ser el de promover la salud laboral combatiendo, hasta su máxima erradicación posible, los accidentes y enfermedades laborales, mediante la prevención de riesgos y la mejora continua de las condiciones y ambiente de trabajo.

Un medio y una organización del trabajo seguros, según la Unión Europea, también son factores de rendimiento para la economía y para la sociedad.

derecho a la protección de la salud.

Las medidas necesarias para mejorar la salud laboral son las siguientes:

- Profundizar en la labor de los Delegados de Prevención de Cantabria y de Seguimiento de la Obra Pública, como instrumentos eficaces para mejorar el cumplimiento de la normativa de prevención.
- Reforzar los Equipos de Salud Laboral, mediante la formación actualizada y permanente de sus técnicos de prevención, dotándoles de los medios necesarios tanto para facilitar su acceso a las empresas como para desarrollar con mayor eficacia su labor de sensibilización e información.
- El fomento de la cultura de la prevención mediante la formación de trabajadores, mandos intermedios, directivos y empresarios, lo que llevará consigo el aumento de la concienciación de todo el colectivo humano de la empresa y la inclusión en la gestión de la salud y la seguridad laboral.



La cualificación profesional

En una economía cada vez más global e interdependiente, el capital humano se erige en un factor clave para poder competir con garantía de éxito. La cualificación profesional contribuye al crecimiento económico mejorando la productividad y competitividad de las empresas, así como potenciando la empleabilidad y el desarrollo personal.

La formación profesional para el empleo se hace cada día más necesaria, tanto para afrontar los cambios organizativos y tecnológicos en el ámbito productivo, como por la mayor incertidumbre en el empleo.

Por estas y otras razones, debemos abordarla como un derecho de todos los trabajadores y trabajadoras para mejorar su situación laboral y sus aspiraciones personales.

Por otra parte, los profundos y acelerados cambios tecnológicos demandan de una formación continua de alto nivel, lo que exige la puesta a punto y la mejora de los instrumentos con que contamos.

La formación profesional para el empleo se enfrenta a un gran reto: el de su transferencia al conjunto de la población trabajadora. El desarrollo del Sistema de Cualificaciones, así como la puesta en marcha en estos momentos del Sistema de Acreditación de las Competencias, suponen un salto cualitativo del mercado de trabajo, con la posibilidad inherente a estos procesos de ir a un mercado de trabajo más competitivo y de mayor calidad, y una más que interesante oportunidad de crear un escenario social de competencia sobre el conocimiento y la calidad en la producción.

En este marco, la Formación Profesional para el Empleo se convierte en un eje estratégico de las políticas activas de empleo. No es de extrañar, en este sentido, que las diferentes decisiones y recomendaciones del Consejo de Europa se refieran de forma permanente a la necesidad de “aumentar la inversión en capital humano mediante la mejora de la educación y las cualificaciones” (baste como ejemplo la Decisión del Consejo de 15 de julio de 2008 relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados Miembros).



La Declaración de Copenhague, homóloga a la de Bolonia en el ámbito universitario, establece la necesidad de que estos sistemas se adapten continuamente a los nuevos desarrollos y a los requisitos cambiantes de la sociedad. Para ello, los interlocutores sociales desempeñan un papel indispensable en el desarrollo, la validación y el reconocimiento de competencias profesionales y calificaciones a todos los niveles y participan en la promoción de una mejor cooperación en esta área.

Este escenario y este diagnóstico compartido no deben ocultar la complejidad del reto al que nos enfrentamos. Hacerle frente exige una puesta en común clara, racional y consensuada entre administración laboral y educativa y los interlocutores sociales para construir un modelo capaz de dar respuestas tanto a las necesidades personales, como a las empresariales y sociales.

Formación Continua y Formación Ocupacional.

En este marco, es nuestra voluntad y nuestro compromiso establecer medios suficientes para una mejora sustancial en los procesos de formación, facilitando y acercando al conjunto de la población activa las posibilidades de acceder a una cualificación, atendiendo a las competencias profesionales requeridas en el mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas.

Para ello se avanzará en la puesta en marcha de instrumentos que faciliten el acceso a la cualificación y, a su vez, incorporen nuevas herramientas de calidad. Todo ello con la suficiente flexibilidad y capacidad de adaptación que exigen las necesidades de la población trabajadora y de las empresas. Como instrumento para alcanzar los objetivos propuestos se pondrá en marcha el **Plan Cántabro de Formación Profesional para el Empleo**, donde se desarrollen las normas derivadas de la Ley Orgánica de Cualificaciones y Formación Profesional, buscando sinergias entre la formación reglada y la formación para el empleo.



Adecuación de la formación a las necesidades del mercado de trabajo y de los trabajadores.

La formación para el empleo debe incrustarse en la realidad laboral y empresarial de Cantabria. Para ello, es necesario que mantenga una permanente interrelación con el sistema productivo. Si bien la presencia y participación de los interlocutores sociales en la cogestión de la misma, avanza en esta línea, ello no debe ser óbice para incrementar los esfuerzos en materia de conocimiento de las demandas de formación tanto de trabajadores como de empresas.

Las funciones a desarrollar en materia de formación serán:

- El análisis de las necesidades formativas, acudiendo incluso a la búsqueda de la demanda real. Se articulará, por tanto, una sistemática de análisis de necesidades formativas a través de estudios sobre la cuestión que permitan un ajuste adecuado entre necesidades y ofertas.
- Es también primordial fomentar tanto la sensibilización empresarial en la materia como el uso adecuado de las diferentes oportunidades de financiación de la misma que la norma pone a su disposición, tal cual es el uso adecuado y extensivo del sistema de Bonificación de la Cuota empresarial. Para favorecer este uso, se asesorará a las empresas en la puesta en marcha tanto de planes de Empresa, como de planes agrupados.
- La formación que se imparta, y aún a sabiendas de que los procesos productivos va en ocasiones más rápidos que la capacidad de dar la respuesta adecuada, deberá profundizar en todos aquellos aspectos que el desarrollo de la Ley de Cualificaciones oferta, sobre todo teniendo en cuenta las posibilidades que abre esa ley para transparentar el saber hacer. La formación debe acompañar este proceso a través de la inclusión en la oferta acciones formativas que tomen como referente el Catálogo Nacional de las Cualificaciones.
- Todo ello debe articularse con la puesta en marcha de procedimientos objetivos de evaluación que permitan a la población activa acceder a la homologación pública de sus conocimientos. Para poder avanzar en esta línea, se impulsarán convocatorias para la obtención de Certificados de Profesionalidad en los órganos que resulten competentes, de acuerdo con la correspondiente normativa de aplicación.



- Se debe trabajar específicamente con aquellos colectivos que se encuentran en situaciones laborales de baja cualificación. Por lo tanto es necesaria la elaboración de programas concretos para reciclar a estas personas y facilitar su ubicación laboral en sectores y ocupaciones con mayor valor añadido. Esto exige avanzar tanto en el análisis de necesidades, como en la puesta en marcha de programaciones diseñadas a demanda.
- Junto con lo anterior sigue siendo estratégico, y para ello se seguirán realizando esfuerzos, garantizar el acceso de los directivos a procesos de formación que aseguren su permanente puesta a punto en su papel estratégico dentro de las empresas. No sólo debemos ocuparnos de disponer de un colectivo de trabajadores bien formados, sino que es fundamental que esta formación se extienda por el conjunto de la organización empresarial.
- En paralelo a estas cuestiones, la innovación se convierte en un pilar fundamental de la mejora de los procesos formativos. Así tanto la teleformación, bien a distancia o bien semipresencial, deben reforzarse. Ello sin duda exigirá un importante esfuerzo, por la flexibilidad que exige la puesta en marcha de experiencias diferentes a las existentes hasta este momento.

Formación ligada a sectores emergentes y de la economía del conocimiento.

La formación debe ser vista como un elemento estratégico para inducir el cambio de modelo productivo que refuerce el entramado económico de nuestra sociedad. En congruencia con esta visión, es preciso tener presentes en el diseño de esa formación una serie de objetivos:

- Se deberá priorizar procesos de formación y de orientación socio-laboral hacia sectores con mayor cualificación, mayor valor añadido y, por lo tanto, con mejores condiciones laborales.
- En esta dirección es imprescindible contar con el diferente entramado de iniciativas existente en Cantabria, habilitando protocolos de colaboración que permitan trabajar coordinadamente, de forma que se aprovechen mejor las posibilidades existentes. Así, se articularán convenios o marcos de colaboración con Empresas, Universidades, todo ello participando y aportando ideas y propuestas en materia de formación a las diferentes



estrategias que se pongan en marcha, tanto a nivel de Comunidad Autónoma, como a nivel comarcal.

Desarrollo del sistema de cualificaciones y acreditaciones.

Mediante el consenso y la participación activa de los diferentes agentes, se potenciarán los mecanismos de acceso a la acreditación de las competencias a través de la Comisión Interdepartamental del reconocimiento de las Competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral y otras vías no formales de formación de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Para ello se pondrán los medios necesarios para el correcto funcionamiento y Desarrollo y así los Centros Integrales pondrán en marcha un área específica de orientación y formación vinculada a las cualificaciones, en colaboración con el Servicio Cántabro de Empleo, para conseguir un capital humano más formado y cualificado desde la transparencia de esas cualificaciones y su homologación pública, de modo que se convierta en un elemento de la mejora competitiva del conjunto de la Comunidad.

Para conseguir un adecuado desarrollo y funcionamiento del sistema, es necesario asumir el compromiso de potenciar su publicitación y garantizar el acceso al mismo de todos los trabajadores y trabajadoras de Cantabria que puedan estar en condiciones de acceder a una cualificación.

De no ser ello posible, se les derivará hacia procesos de aprendizaje que les permitan adquirirlas. Todo ello se basará en la elaboración de itinerarios personalizados en materia de cualificaciones.



REFORZAMIENTO DEL CENTRO NACIONAL DE REFERENCIA DE INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN EN ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA con sede en Torrelavega

Los Centros de Referencia, se conciben como una institución al servicio de los sistemas de la formación profesional y que deben facilitar una formación profesional más competitiva y responder a los cambios en la demanda de la cualificación de los sectores productivos. Su trabajo debe ser, un referente orientador para el sector productivo y formativo.

Su objetivo es programar y ejecutar actuaciones de carácter innovador, experimental y formativo en materia de formación profesional, de modo que sirva de referente al conjunto del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional para el desarrollo de la formación profesional.

EL Centro Nacional de Referencia de Cantabria, puesto en marcha por el anterior Gobierno en el año 2010, tiene entre sus funciones aplicar y experimentar proyectos de innovación en materia de formación profesional en lo referido a la impartición de acciones formativas, información y orientación profesional, evaluación y acreditación de competencias profesionales.

Además es un centro puntero en España en cuanto a sus instalaciones y a su equipamiento tecnológico avanzado, que lo convierte en la referencia para formadores, empresas de la Comunidad Autónoma y de todo el territorio nacional a la hora de actualizar, mejorar o renovar sus conocimientos y con instituciones de diversa índole y cobra especial importancia e el ámbito sanitario, porque cuenta con un laboratorio de electromedicina de referencia para hospitales y centros de todo el país.

Además el equipo de profesionales del Centro trabaja permanentemente en el diseño de los contenidos didácticos y prácticos de todos los certificados de profesionalidad relacionados con las ramas de la electrónica y la electricidad.



Ahora mismo el Centro de Referencia está absolutamente abandonado por parte del Partido Popular. La prueba es que para el año 2015 le asignan 0 euros en los presupuestos.

El Partido Regionalista considera que no se puede abandonar un centro que puede ser puntero para la formación y la innovación y que está dotado de manera extraordinaria y que además es fundamental ahora más que nunca por la situación de crisis que vive en general nuestra Comunidad Autónoma y de manera particular Torrelavega y la comarca del Besaya.

El Partido regionalista considera que en la apuesta por la calidad no se pueden quedar exentos los instrumentos que en este momento tiene a su disposición el Servicio Cántabro de Empleo, así que adquiere el compromiso de realizar todas las actividades necesarias y poner los medios adecuados para conseguir situar el Centro de investigación y formación en electricidad y electrónica, como Centro de Referencia Nacional en esta materia, en estrecha colaboración con los Centros Departamento de Educación.

Debe ser el centro de referencia para el desarrollo de las cualificaciones en Cantabria y debe adquirir el protagonismo necesario para convertirse en punta de lanza y en ejemplo de actuación.

Potenciación de los planes de formación sectoriales.

En aras de facilitar tanto los procesos de reciclaje profesional como la adaptación a otros sectores de aquella población trabajadora ahora ubicada en sectores en riesgo, se pondrán en marcha Planes Sectoriales de Formación que ayuden en cualquiera de los casos a procesos de mejora.



Potenciación de la actividad emprendedora

El Partido Regionalista recogía en sus compromisos y como uno de sus objetivos estratégicos la necesidad de fomentar el espíritu de empresa.

Si el espíritu de empresa y la capacidad para emprender y acometer nuevos proyectos empresariales son siempre de gran importancia como elementos motores de cualquier economía moderna, es un hecho, que en situaciones de crisis como la que atravesamos en este momento, el papel del emprendimiento cobra todavía mayor importancia, como elemento generador de ideas y proyectos empresariales que deben venir a sustituir a los que se ven afectados por esa crisis.

Además de todo ello, el emprendimiento está especialmente relacionado con las microempresas, las pymes y empresas familiares que conforman un elevadísimo porcentaje del entramado empresarial y que generan y sostienen una parte sustancial del empleo en Cantabria.

La escala de valores por las que se rige la sociedad actual -en especial en lo que se refiere a los jóvenes- es especialmente desfavorable para el desarrollo del espíritu emprendedor, por la falta de recursos materiales y humanos por parte del Gobierno del Partido Popular y por las dificultades de acceso a la financiación, son elementos que desincentivan la aparición de nuevas vocaciones empresariales y, con ello, el desarrollo de nuevos proyectos que generen la riqueza y empleo tan necesarios.



Emprendimiento

El espíritu de emprendimiento es sinónimo de innovación, creatividad, dinamismo, esfuerzo, voluntad y capacidad para asumir riesgos. Por ello se hace necesario actuar para:

- Fomentar el reconocimiento social del empresario y de la empresa, como motores de la actividad económica generadora de empleo y de riqueza.
- Influir sobre nuestros jóvenes favoreciendo la aparición de inquietud por el emprendimiento y el nacimiento de nuevas vocaciones empresariales.
- Crear un servicio de ayuda a emprendedores, con orientadores que asesoren en la materia y definan la viabilidad de cada proyecto. De forma que si el proyecto se considera viable se le facilite el crédito económico necesario.
- Ayudar en la búsqueda y perfeccionamiento de ideas generadoras de empresa.
- Realizar un acompañamiento de los emprendedores y de sus iniciativas que permita el desarrollo de estas y reduzca las posibilidades de fracaso, tanto en la génesis de las mismas, como en su desarrollo posterior y en las previsibles crisis por las que atraviesen hasta consolidarse.
- Reducir las trabas de todo tipo con las que se encuentra el emprendedor, tanto a nivel de administración regional como local.
- Favorecer el desarrollo de la empresa familiar, facilitando también el relevo generacional.
- Crear una red de atención a emprendedores, vinculada a la orientación, homologando a las entidades que prestan servicios de esta naturaleza en un registro único.
- Impulsar la Ley de emprendimiento de Cantabria



Autónomos

La necesidad de promover el espíritu de empresa, entendido en su dimensión de favorecedor de iniciativas generadoras de actividad económica y de empleo, es igualmente evidente cuando se trata de afrontar el trabajo autónomo y el trabajo asociado, bien sea en cooperativas o en las denominadas empresas de economía social.

Así, frente a la dominancia del trabajo por cuenta ajena, el trabajo autónomo -entendido como aquel en el que la actividad económica o profesional se realiza de forma directa y personal se ha revelado a través de los años como una importante fuente generadora de empleo y como germen de muchas de nuestras pymes y microempresas.

Estudios realizados sobre el sector afirman que prácticamente la mitad del colectivo se reconoce como trabajador y como empresario a la vez, mientras que la otra mitad se siente únicamente trabajador.

Hemos podido comprobar cómo, durante el tiempo de mandato del Partido Popular se ha abandonado a sus suerte a los trabajadores autónomos.

El Partido Regionalista siempre ha tenido en cuenta a los autónomos como entes importantes generadores de empleo y por esa razón es necesario tener las siguientes actuaciones:

- Crear una Oficina Permanente dedicada a la información, asesoramiento,
- acompañamiento, posible ubicación del negocio y cauces de financiación, que funcione como una ventanilla única para los emprendedores y autónomos de Cantabria.
- Se divulgará entre los autónomos de Cantabria el contenido del Estatuto del Trabajo Autónomo, informándoles sobre sus contenidos y previsiones.
- Se fomentará el trabajo autónomo, apoyando el establecimiento de medidas de orientación y formación específicos para el autoempleo.
- Se prestará especial atención al sector de comercio minorista, colectivo profesional integrado en su mayor parte por trabajadores autónomos, con el fin de dotarles de la formación adecuada para que hagan frente tanto a los retos que plantea la fuerte competencia en el



sector, como para que puedan afrontarse con garantías de éxito los procesos de relevo generacional que garanticen la pervivencia de sus empresas.

Economía social y cooperativas

El fomento del emprendimiento y del espíritu de empresa tiene influencia, además de sobre el trabajo autónomo, sobre otras formas de desarrollo del trabajo que se revelan igualmente como propicias para la generación de puestos de trabajo: la economía social y el cooperativismo.

La estrategia de Lisboa reconoce a la economía social como uno de los ejes en los que basa su política de empleo.

Esta modalidad, junto con la de cooperativas de trabajo asociado, no sólo ha creado un importante número de puestos de trabajo en nuestra comunidad sino que, además, presenta mayor facilidad para mantener el nivel de empleo en épocas de crisis, siendo alguna de sus notas características la estabilidad de los puestos de trabajo que crea, su mayor fortaleza frente a procesos de deslocalización, así como la importante proporción de empleo femenino que genera.

Sin embargo, estas modalidades de economía social y trabajo asociado tienen algunas debilidades cuya corrección es necesaria: la problemática derivada de la falta de espíritu emprendedor, los problemas de sucesión y relevo, las dificultades comunes a todo tipo de empresas- para su sostenimiento en un entorno globalizado y la afectación que la crisis económica tiene sobre el tejido empresarial.

Por ello desde el Partido Regionalista consideramos que se debe actuar desde diferentes frentes:

- Difundir y fomentar la economía social y el trabajo asociado en general, como modelo colectivo de vocación empresarial.



- Incentivar a nuevos emprendedores para que adopten las fórmulas de trabajo asociado y de economía social para la creación de nuevas empresas, apoyando su desarrollo y consolidación.
- Promover e incentivar la incorporación de socios trabajadores de empresas de esta naturaleza, así como la sucesión y el relevo de las personas que actualmente trabajan en ellas.
- Mejorar su competitividad a través del desarrollo de su capital humano formando tanto a sus trabajadores como a los futuros directivos, capacitando a los líderes de los proyectos empresariales.
- Favorecer el nacimiento y desarrollo de nuevos proyectos empresariales de diversificación bajo estas modalidades de trabajo.
- Favorecer el asociacionismo entre empresas de esta naturaleza.
- Facilitar el asesoramiento y apoyo para la creación de nuevas empresas.

La diversificación empresarial

La inquietud del Partido Regionalista sobre la necesidad de iniciar una reflexión y análisis en profundidad sobre el modelo empresarial y económico de nuestra Comunidad, de desarrollo empresarial y económico que permita, por una parte, la progresiva adaptación de las empresas ahora instaladas en Cantabria a los vertiginosos cambios que demanda un mercado cada vez más exigente y en permanente evolución, y que, por otra parte, contribuyan a la búsqueda de manera cooperativa de nuevos sectores estratégicos de actividad empresarial, facilitando la puesta en marcha de iniciativas de futuro, a través de la selección e impulso de aquellos nuevos proyectos que mejor se adapten a la realidad social, formativa y empresarial de la Comunidad Autónoma.

El Partido Regionalista realizamos las siguientes propuestas:

- Fomentar el desarrollo de un tejido empresarial endógeno en sectores de futuro.



- Promover la formación y cualificación de directivos, técnicos y trabajadores cántabros en materias necesarias para facilitar el cambio de orientación empresarial hacia nuevos sectores y actividades.
- Potenciando el tejido empresarial existente, proporcionándole las herramientas necesarias para hacer frente en las mejores condiciones a las exigencias de los mercados y favoreciendo su competitividad.
- Captar y promover nuevas iniciativas empresariales en colaboración con la Universidad de Cantabria, Centros de Formación Profesional, centros tecnológicos y colegios profesionales.
- Apoyando la prestación de asesoramiento técnico individualizado y personalizado para la creación de nuevas empresas, apoyando el desarrollo del Plan de Empresa.

Un mercado laboral cohesionado

La cohesión social, entendida como aspiración a construir una sociedad más justa y armónica en la que no existan desigualdades sociales flagrantes y en las que las personas tengan iguales oportunidades de desarrollo con independencia de su edad, sexo, lugar de procedencia o facultades físicas o intelectuales, constituye un objetivo prioritario del Partido Regionalista.

En el ámbito socioeconómico y laboral la cohesión social es, junto a la consecución del pleno empleo y la mejora de la calidad del empleo y la productividad del trabajo, uno de los tres objetivos básicos del Partido Regionalista.

El empleo es un factor imprescindible para favorecer la inclusión social, ya que favorece el sentido de pertenencia, reduciendo al máximo los riesgos de exclusión y conflictividad social y para sentar las bases de una sociedad cohesionada.

El acceso a un trabajo de calidad es el elemento más importante para la integración social de las personas.

Además de su vertiente económica como medio de vida, el empleo tiene otra dimensión tanto o más importante, como es su componente social y de realización personal.



Por ello, para avanzar hacia una sociedad más cohesionada, más justa, con una relación más armónica entre las personas y los grupos sociales que la componen, es necesario incidir en la necesidad de garantizar el acceso al empleo en condiciones de igualdad, como un derecho fundamental de

todas aquellas personas con capacidad para trabajar, eliminando cualquier discriminación que pudiera producirse por razón de edad, género, distinta capacidad, lugar de procedencia, etc.

Para las personas que sufren su exclusión del mercado de trabajo, la carencia de un empleo, además de las dramáticas consecuencias derivadas de la falta de ingresos económicos, implica la imposibilidad de desarrollar cualquier proyecto de vida, así como la negación de su papel productivo en la sociedad, provocando también su exclusión social.

Por tanto, en el camino de la consecución de una sociedad cohesionada, el logro de un mercado laboral abierto por igual a todas las personas, es un paso prioritario e imprescindible. Un mercado laboral al que los jóvenes puedan acceder de acuerdo a su capacitación formativa, logrando de esta forma la autonomía personal necesaria para desarrollar su proyecto profesional y de vida.

Un mercado de trabajo caracterizado por la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres; en el que las personas inmigrantes tengan los mismos derechos, obligaciones y posibilidades que el resto de los trabajadores; donde las personas con algún tipo de discapacidad puedan realizar un trabajo adecuado a sus facultades físicas o intelectuales y en el que las personas mayores de 45 años puedan iniciar, continuar o reanudar su actividad laboral y acceder, en el momento de su jubilación, al disfrute sin merma de los derechos adquiridos a lo largo de toda su vida activa.



Juventud

La necesidad de impulsar el efecto integrador de un trabajo de calidad, adquiere una especial importancia en el caso de los jóvenes, si tenemos en cuenta algo tan evidente como que la juventud representa el futuro de la sociedad.

Sin un colectivo joven socialmente integrado, desempeñando su papel en el tejido productivo, ejerciendo sus obligaciones y derechos, no será posible avanzar hacia el futuro de desarrollo que necesita nuestra Comunidad.

La independencia económica de una persona representa un requisito previo para poder ejercer la libertad y la participación en la sociedad. Y esa independencia sólo la proporciona un trabajo estable y de calidad.

El paro es percibido por los jóvenes como un grave problema que dificulta su desarrollo personal y profesional e impide de hecho su plena integración social.

Las políticas de empleo específicas para los jóvenes son necesarias para evitar el riesgo de dualización del mercado laboral y para garantizar el desarrollo armónico de nuestra Comunidad.

Las dificultades que encuentran las personas jóvenes para acceder a su primer empleo, la desinformación que poseen sobre las posibilidades de formación y las alternativas profesionales, causan unas importantes sensaciones de inseguridad y desorientación con respecto a su futuro.

La juventud se enfrenta a las numerosas y variables exigencias del mercado laboral, lo que les obliga a realizar grandes y permanentes esfuerzos de adaptación, con evidente riesgo de caer en el desánimo.

Por todo ello, es necesario ayudar a los jóvenes a desenvolverse en la actual situación laboral, inestable y constantemente variable, evitando la frustración que pueden sufrir ante las dificultades de acceso a un trabajo acorde con sus expectativas, sus capacidades y su cualificación profesional.



No todos los jóvenes tienen las mismas dificultades para acceder a un trabajo. El género, el nivel educativo, la situación social, etc. inciden en las oportunidades tanto de encontrar un trabajo como de mantenerlo. Por ello, es necesario que la orientación, la tutorización y el acompañamiento a este colectivo en la búsqueda de empleo se realice de forma personalizada, elaborando itinerarios individualizados de inserción laboral.

El tránsito de la educación a la formación de carácter técnico o profesional y las primeras experiencias en el mundo laboral son esenciales para el futuro personal y profesional de los jóvenes.

En nuestra sociedad, al mismo tiempo que existe un considerable desempleo juvenil, se producen también algunas situaciones de escasez de mano de obra para determinadas profesiones. Se hace necesaria, por tanto, una mayor sintonía entre la oferta formativa y la demanda laboral.

Se debe establecer una mayor relación entre el ámbito formativo y el laboral, para facilitar la información y, en definitiva, el acceso al empleo.

De todo lo anterior se deriva que la inserción laboral de la juventud es un objetivo esencial para el Partido Regionalista.

Para avanzar hacia su consecución, se propone actuar con arreglo a las siguientes medidas:

- Desarrollo un Programa de Orientación Sociolaboral
- Realización de programas de orientación sociolaboral dirigidos a jóvenes estudiantes en los propios centros educativos.
- Control y seguimiento de las becas y contratos en prácticas en empresas.
- Tutorización y acompañamiento personalizado en el primer empleo.
- Reorientación profesional a los demandantes de empleo menores de 30 años con más de 6 meses en paro, baja cualificación o formación no ajustada a la requerida por el mercado laboral.
- Incentivar la continuidad de la formación y el acceso a la cualificación.



- Realización de planes de formación sectoriales con prácticas en empresas.
- Fomento de los contratos de relevo realizados con menores de 30 años.
- Favorecer la transición al mundo del trabajo mediante fórmulas de cooperación entre los centros de formación y las empresas.
- Fomentar intercambios y encuentros entre formadores y mundo empresarial, con la cooperación de los agentes sociales.
- Poner en marcha la Garantía Juvenil, para la formación y el empleo.
- Diseño de un Protocolo para orientar la transición al mundo laboral de jóvenes procedentes del fracaso escolar.
- Fomentar el empleo en el medio rural, para evitar la despoblación de los pueblos.

Igualdad de género

La Constitución Española, en su artículo 14, consagra el principio de igualdad cuando afirma que “Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

En el aspecto específico del género, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer aprobada por Naciones Unidas en 1979, define en su artículo primero la discriminación contra la mujer como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

En el mismo sentido, la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres celebrada en Pekín en 1995, adoptó una plataforma de acción encaminada a eliminar los obstáculos a la participación de la mujer en todas las esferas de la vida pública y privada.



También las directrices marcadas por la Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005) tienen como objetivo fundamental introducir la dimensión de la igualdad de oportunidades en todas las políticas y acciones realizadas en el ámbito comunitario y en los Estados miembros.

La discriminación contra la mujer viola, por tanto, los principios constitucionales sobre los que se asienta nuestro Estado social y democrático de derecho, así como las normas internacionales sobre igualdad entre sexos, atentando contra la igualdad de derechos y el respeto de la dignidad humana. Además, impide la participación de la mujer -en las mismas condiciones que el hombre en la vida política, social, económica y cultural, lo que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad.

La máxima participación de la mujer en igualdad de condiciones con el hombre en todos los campos es indispensable para el desarrollo pleno y completo de cualquier sociedad, representando las cotas de igualdad efectiva entre mujeres y hombres un importante indicador del grado de desarrollo de una sociedad.

Los cambios en los modelos de la vida social y familiar, acompañados por la internacionalización de la economía y el desarrollo de las nuevas tecnologías, se han traducido en una creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral.

El acceso a un trabajo remunerado, es decir la independencia económica, es para las mujeres, la única garantía de autonomía y realización personal. Del mismo modo, el aumento de la tasa de actividad femenina conlleva un incremento de la productividad y un mayor aprovechamiento del capital humano, la formación y la capacitación de las mujeres.

El partido Regionalista vuelve a reiterar su compromiso con la igualdad, mediante el establecimiento de medidas que fomenten la integración del principio de igualdad de trato y oportunidades en el mundo del trabajo en todos los ámbitos, con la finalidad de evitar la segregación laboral y las diferencias retributivas, erradicar todas las formas de acoso sexual o por razones de género en el trabajo, proteger la maternidad, favorecer la conciliación de la



vida personal, familiar y laboral, eliminar el uso sexista del lenguaje y fomentar la desaparición de los llamados “techos de cristal”.

En concreto, el Partido Regionalista se propone contribuir a la igualdad efectiva mediante las siguientes medidas:

- Fomento, desarrollo y aplicación de la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Análisis y seguimiento permanentes de la ocupación femenina.
- La prestación de apoyo especial para el acceso al empleo de las víctimas de la violencia contra las mujeres.
- Programas de igualdad empresariales y sindicales, orientados a facilitar información, asesoramiento y sensibilización.
- Impulso de la suscripción de cláusulas de igualdad en la negociación colectiva. En este sentido, se fomentarán medidas que acaben con la segregación por razón de sexo, tanto en categorías laborales como en sectores de producción; se eliminarán las diferencias salariales en razón de género; se promoverá el establecimiento de fórmulas de flexibilidad horaria que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la elaboración Planes de Igualdad en el seno de las empresas no obligadas a ello por la norma.
- Fomento de la formación, contratación y promoción laboral de la mujer. Para ello se incentivará el acceso de las mujeres a la formación para el empleo; se priorizará su participación en cursos de formación sobre actividades con subrepresentación femenina y se atenderán preferentemente las necesidades formativas de colectivos especiales, tales como mayores de 35 años con responsabilidades familiares no compartidas o trabajadoras que se reincorporan a la actividad laboral tras periodos de dedicación al cuidado de personas dependientes.
- Propiciar medidas que impulsen al actividad laboral en nuestro medio rural para facilitar el empleo de las mujeres que habitan en los pueblos de Cantabria.



Personas con discapacidad. Profundizar en los centros especiales de empleo.

La Constitución Española, en su Artículo 49, establece que “los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos”.

Toda persona que esté en disposición de desempeñar un trabajo debe tener la posibilidad de acceder, en un plano de total igualdad y libre de toda discriminación, a un empleo adecuado y de calidad. No sólo para asegurar su subsistencia, sino por el primordial factor de integración social que representa el empleo.

Las personas con discapacidad constituyen un colectivo que soporta unas dificultades especiales para su incorporación al empleo. Esta situación exige una implicación especial de las Administraciones y de la sociedad en general. Los poderes públicos tienen la obligación de crear y financiar las medidas e instrumentos necesarios para garantizar el derecho al trabajo de este colectivo en condiciones de igualdad y cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores con discapacidad, a la vez que sea un medio de integración del mayor número de personas con discapacidad al régimen de trabajo normal.

Los Centros Especiales de Empleo, son una importante herramienta de empleo protegido, de creación de puestos de trabajo para las personas con discapacidad, y su mantenimiento y mejora continuos deben ser apoyados en su calidad, eficacia y desarrollo.

Pero no hay que olvidar que el empleo protegido se convierte en muchas ocasiones en una frontera infranqueable para las personas con discapacidad. Por ello resulta necesario potenciar la capacidad integradora de los propios centros especiales de empleo y buscar nuevas vías de orientación e intermediación para garantizar el acceso al empleo ordinario de las personas con discapacidad.



Conseguir la integración plena en la sociedad de las personas con discapacidad, facilitándole a cada una de ellas un trabajo adecuado a su preparación, sus capacidades y potencialidades, actuando de forma positiva y evitando su exclusión y su marginación, es un objetivo irrenunciable para una Comunidad desarrollada.

En consecuencia, para avanzar hacia dicho objetivo el Partido Regionalista propone las siguientes actuaciones:

- Establecimiento de un mayor nivel de coordinación entre los ámbitos de la administración implicados en la atención a las personas con discapacidad en el vector laboral.
- Revisión y, en su caso, modificación del actual sistema de ayudas a la creación y mantenimiento del empleo de personas con discapacidad graduando el apoyo en mayor o menor medida en función del grado de discapacidad, y teniendo en cuenta la normativa estatal de aplicación sobre la materia.
- Desarrollo de un Plan de empleabilidad para las personas con discapacidad y creación de nuevos servicios específicos de valoración, orientación y mediación para el acceso al empleo ordinario y/o protegido.
- Realización de campañas de información y de inspección a las empresas sobre las obligaciones legales de contratación de personas con discapacidad. Y apertura de nuevas fórmulas para la aplicación de la cuota de reserva en el ámbito de las PYMES, mediante la creación de incentivos similares.
- Explorar nuevas vías para garantizar el cumplimiento de la cuota de reserva establecida para las Administraciones. (Ofertas de empleo adaptadas para los turnos de reserva, mejora y/o acumulación de las plazas de reserva....)
- Eliminar las barreras de acceso en los centros de trabajo.
- Realizar un estudio sobre la situación de los Centros Especiales de Empleo y prestarles asesoramiento.
- Promover a través de la negociación colectiva unas condiciones laborales homogéneas y homologadas para sus trabajadores.
- Diseñar y ejecutar Programas de empleo con apoyo para personas con discapacidad severa.
- Prestar apoyo al autoempleo de personas discapacitadas mediante programas específicos.



- Efectuar un seguimiento pormenorizado e individualizado de la trayectoria en el empleo de las personas con discapacidad, mediante una valoración inicial de sus posibilidades laborales y de inserción y una posterior orientación para la promoción en el empleo.

Empleabilidad de mayores de 45 años.

Los trabajadores mayores de 45 años se configuran como un colectivo con especiales dificultades de inserción en el mundo laboral tanto por la edad, como por su posible desfase con respecto a las exigencias que plantea el mercado laboral. En la mayoría de los casos, este colectivo presenta tasas de actividad y de ocupación menores a la media del resto de las poblaciones.

En la actualidad, cumplir 45 o más años trae consigo una barrera que determina la inclusión o exclusión de las personas activas a la hora de acceder a un puesto de trabajo, el mantenimiento del mismo o las expectativas de promoción dentro de un empleo.

Hasta tal punto las dificultades laborales de este colectivo se han convertido en estructurales y generalizadas, de tal manera que se han conformado como una nueva categoría laboral, la de “trabajadores mayores”, definida al igual que en el caso de los jóvenes, en términos de etapa de transición.

No es posible definir a un colectivo únicamente por el criterio de edad. Hay que tener en cuenta las condiciones sociales y económicas del mercado en el que estos trabajadores se encuentran, que varían notablemente y que dan lugar a diferentes modalidades de trabajo: desde trabajadores estables y con una gran antigüedad hasta parados de larga duración, pasando por múltiples situaciones intermedias.

Sin embargo, sí se puede afirmar que los trabajadores mayores de 45 años tienen mayores probabilidades de salir de la actividad, permanecer sin empleo un tiempo más largo, no recibir cursos de formación, tener un nivel inferior de instrucción y tropezar con más obstáculos y



prejuicios a la hora de acceder a un empleo, encontrar mayores dificultades a la hora de promocionarse y reciclarse en sus puestos de trabajo.

Además, presentan una mayor necesidad de adecuación al cambio tecnológico, y una difícil y creciente competencia con los jóvenes de mayor cualificación.

Por lo tanto, este colectivo necesita la adopción de medidas que contemplen tanto los problemas generales a los que se enfrenta, como los problemas específicos que se originan en virtud de la diferente posición de estos trabajadores dentro del mercado laboral.

Teniendo en cuenta todo ello, el Partido Regionalista propone las siguientes medidas:

- Un programa de actuaciones específicas para el conjunto del colectivo.
- Una atención personalizada, con carácter inmediato a la incorporación de este trabajador al desempleo.
- Una formación específica en medios digitales para los trabajadores de más edad.
- La creación de itinerarios profesional individualizados.
- Formación específica dirigida a la actualización de conocimientos profesionales y al reciclaje.
- Acciones de formación /empleo y formación con compromiso de empleo.
- Campañas de concienciación e información sobre la importancia social de emplear a personas mayores de 45 años y de las ventajas de su contratación.
- Establecimiento de ayudas a la contratación de personas de este colectivo.
- Apoyo al desarrollo de planes de gestión de la edad en las empresas.
- Orientación profesional y campañas de sensibilización para mayores de 55 años, encaminadas a reducir el abandono prematuro del mercado laboral.



Modelos mixtos de Formación y empleo. Formación dual

Uno de los objetivos prioritarios del Partido Regionalista es lograr un mercado laboral lo más cohesionado posible. Para conseguirlo, los procesos de intervención deberán ser integrales, específicos y flexibles, en el caso de determinados colectivos con especiales dificultades para el acceso al empleo.

La elaboración de itinerarios individualizados, la tutorización y acompañamiento en todas las fases del proceso y la integración de orientación, formación, prospección, intermediación e inserción laboral son fórmulas propuestas a lo largo de esta ponencia.

Los modelos mixtos de formación y empleo son instrumentos integrales en la búsqueda de empleo, que se pusieron en marcha por primera vez en Cantabria cuando el Partido Regionalista tenía responsabilidades de gobierno y que combinan la formación teórica que se requiere en las diversas actividades profesionales, con una formación práctica remunerada, que acerca a los alumnos a la vida laboral en las empresas.

Estas dos formaciones complementarias, teórica y práctica, realizadas de una manera simultánea, mejoran los índices de integración para estos colectivos con especiales dificultades en el mercado laboral.



Conciliación laboral y personal

Conciliar la vida personal y laboral sigue constituyendo en la actualidad un reto pendiente de resolver en nuestra sociedad. La conciliación supone conformar o armonizar dos realidades en conflicto e interdependientes, para alcanzar la mayor calidad de vida laboral, personal y familiar.

El reparto preferencial de roles establecidos en función del sexo sigue existiendo –aunque afortunadamente cada vez menos- en nuestra sociedad y presupone que las tareas relacionadas con el trabajo doméstico y la atención de las responsabilidades familiares corresponden a la mujer, mientras que la función productiva objeto de remuneración son competencia del hombre.

El mantenimiento de estos estereotipos se traduce por un lado en una situación de discriminación de la mujer en relación al mundo del trabajo, reflejada en una mayor tasa de desempleo, desiguales oportunidades de acceso al empleo y a la formación, mayores obstáculos para la promoción y el acceso a puestos de responsabilidad, segregación profesional, mayor precariedad en el empleo, expulsión del mercado de trabajo por motivos relacionados con la maternidad y la asunción de responsabilidades familiares, percepción de retribuciones inferiores por trabajo de igual valor y realización de dobles jornadas de trabajo (doméstico y laboral). Y por otro lado, el reparto sexista de roles supone para los hombres una menor participación en la vida y en las responsabilidades familiares.

Conciliar la vida familiar y profesional, se percibe aún hoy en día como un problema de las mujeres, porque siguen siendo ellas quienes padecen en mayor medida las consecuencias del mismo, que como un conflicto de carácter social, cuya solución depende de la sociedad en su conjunto.

Hacer compatibles las responsabilidades profesionales y familiares e incentivar el reparto equitativo de éstas últimas entre hombres y mujeres es un objetivo perseguido desde hace tiempo por los organismos internacionales y por la Unión Europea.



Es necesario revisar el concepto de conciliación, equiparando obligaciones y derechos entre hombres y mujeres, poniendo especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos y otras personas dependientes.

La asunción por parte de las mujeres de estos derechos en solitario entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo, y también con un mayor disfrute del tiempo de ocio, con el derecho a la formación continua, al desarrollo personal y profesional, a las diferentes formas de participación social y política, etc.

Los avances legislativos, la negociación colectiva y las prácticas derivadas de acuerdos entre los interlocutores sociales han ido dirigidos en buena parte a la protección de la maternidad y a garantizar algunas condiciones de trabajo que facilitan la conciliación de la vida laboral y familiar.

Son diversos los estudios que concluyen que la adopción y puesta en práctica de políticas de conciliación en las empresas genera una mayor competitividad, diferenciación, mayor calidad de vida para los empleados, más productividad y mayor rendimiento. Además, las empresas que “concilian” ven reducido su porcentaje de absentismo laboral.

Las políticas cuyo objetivo sea la conciliación pueden tener diversos enfoques: políticas de familia, de empleo, organizativas, educativas, de solidaridad generacional y de género, pero todas ellas deben enfocarse bajo un mismo principio: se trata de un reto colectivo que es imprescindible abordar.

Las líneas básicas de actuación que propone el Partido Regionalista en esta materia son las siguientes:

- Difundir las experiencias de buenas prácticas de las empresas.
- Incentivar la elaboración de planes de flexibilización del tiempo y los métodos de trabajo.
- Incrementar la extensión de los servicios de escuelas infantiles.
- Fomentar la implantación de nuevas formas de organización del trabajo en la negociación colectiva.



- Potenciar fórmulas pactadas de reparto del trabajo.

Fortalecimiento de la negociación colectiva

La negociación colectiva desempeña un papel social y económico fundamental, al llevar el diálogo y la concertación sociales al terreno concreto de cada ámbito de negociación, ya sea sectorial o de empresa.

Entre los principales objetivos de la negociación colectiva deben considerarse: el crecimiento del empleo y la mejora de la calidad del mismo y de la productividad, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la inclusión laboral de colectivos desfavorecidos.

Los Convenios Colectivos son un elemento clave para la consecución de estos objetivos mediante la inclusión de cláusulas de igualdad, regulación de las condiciones salariales, organización del trabajo, potenciación de la estabilidad en el empleo, regulación de las cualificaciones profesionales, prevención de riesgos laborales y enfermedades profesionales, protección medioambiental, inclusión de personas pertenecientes a colectivos desfavorecidos, conciliación de la vida personal y laboral, etc.

Las Administraciones Públicas tienen el compromiso de impulsar y fortalecer a concertación social facilitando la negociación bipartita entre empresarios y trabajadores, con respeto a la libertad de las partes, a la consecución de tal compromiso, en beneficio de mejora de la situación económica, social y laboral.



CONCLUSIONES

El Partido Regionalista ve en la crisis de nuestro sistema productivo-económico una auténtica oportunidad para reconducir la situación situando a nuestra región en el centro de la recuperación económica y que consecuentemente debe orientarse principalmente en el cambio profundo de nuestro modelo económico como medio para reconducir nuestra economía y sistema para recuperar el empleo desde el punto de vista cuantitativo y cualitativo.

Centrando las políticas en la generación de empleo como primera prioridad, con planteamientos para construir una Cantabria más competitiva, con la reactivación de la economía y como consecuencia la generación de empleo y sobre todo lo que se puede y debe aportar para el desarrollo de un nuevo modelo económico laboral que permita a nuestra Comunidad Autónoma salir de la crisis y desarrollar nuevos proyectos empresariales que permitan generar empleo y riqueza a partir de la cualificación y del conocimiento, de manera que la competitividad y la productividad no estén sustentados en bases endebles y vulnerables frente a otros modelos económicos emergentes.

El Partido Regionalista defiende una estrategia para superar la crisis sustentada en el Conocimiento y la Innovación, al fortalecer de nuestro capital humano y la sostenibilidad. Nos comprometemos a asumir nuevos retos en las políticas de empleo.

La creación de empleo, como eje transversal será el resultado de las medidas de interacción de las medidas de innovación, apoyo al desarrollo empresarial, las infraestructuras de comunicación, la internacionalización de nuestra economía, el impulso de los nuevos yacimientos de empleo en energías renovables, la rehabilitación de viviendas, la educación, la sanidad y la atención a la dependencia para fortalecer nuestro capital humano.

Éstos y otros objetivos determinarán estrategias y ejes de acción sectoriales para que Cantabria sea una región más avanzada, próspera, solidaria, competitiva y medioambientalmente sostenible de



cara conseguir más empleo, más igualdad en el empleo para todos los colectivos y está dispuesto a que desde las políticas de empleo deberemos ser capaces de realizar propuestas que acompañen y acompasen este necesario cambio de rumbo que nos permita desarrollar, una economía moderna y competitiva en los planos regional, nacional e internacional.

El Partido Regionalista, considera que es necesario acometer una **Reforma Fiscal** para reducir las diferencias sociales existentes hoy en Cantabria. Para ello es necesario estructurar un sistema tributario realmente progresivo y para ello, el Partido Regionalista considera que se ha de modificar el sistema tributario, que sea progresivo y que beneficie realmente a las rentas más bajas y como herramienta para contribuir al fomento de la actividad empresarial.

El Partido Regionalista considera que es imprescindible situar al **Servicio Cántabro de empleo**, como un verdadero eje vertebrador de las políticas de empleo, cuyo objetivo estratégico sea conseguir un Servicio Cántabro de Empleo moderno, eficaz y transparente. Adaptado a las necesidades de la población cántabra y que sea un referente de funcionamiento y eficacia a la hora de atender a las personas que precisan de sus servicios.

Un Servicio Cántabro de Empleo que parta con la premisa de que las empresas y los trabajadores y trabajadoras de Cantabria son su objetivo y que conciba la gestión del empleo de manera integral.

Otro de los objetivos del Partido Regionalista es la puesta en marcha de un **Plan de Empleo**, consensuado con los agentes económicos y sociales, para paliar la destrucción de empleo, que favorezca la inserción laboral y que potencie la integración socio-laboral de las personas más desfavorecidas.

Un Plan de empleo que facilite el emprendimiento, e incentive el autoempleo como fundamento de creación de riqueza y para activar la inversión privada y las obras intensivas en la creación de empleo. Un Plan de Empleo que promueva la colaboración interinstitucional y la suma de esfuerzos a favor del empleo.



Un Plan de empleo que contemple medidas de actuación en todos los sectores y que abarque en sus objetivos a todos los colectivos, jóvenes, mayores de 45 años, mujeres, discapacidad. Centrándose especialmente en aquellos que tienen una mayor vulnerabilidad y que contemple medidas de orientación, de formación para el empleo, que contemple medidas concretas para el emprendimiento, para los autónomos, centrándose principalmente en las pequeñas y medianas empresas de nuestra Comunidad Autónoma y que sea un referente y ayuda para nuevos proyectos empresariales que produzcan riqueza en nuestra Comunidad Autónoma.

Un Plan de empleo que concrete medidas específicas para la **juventud** de Cantabria, que engloben actuaciones tanto en la juventud excelentemente formada y que están emigrando a otras regiones y a otros países, por la falta de expectativas en nuestra región, perdiendo un potencial de talento y humano que será difícil recuperar. La apuesta por la juventud es el referente del Partido Regionalista de Cantabria.

Un Plan de Empleo que contemple medidas de **igualdad de oportunidades** entre mujeres y hombres para que la perspectiva de género sea un referente en todas las políticas públicas y privadas de empleo, haciendo especial incidencia en las diferencias salariales y en los planes de igualdad de las empresas se hagan efectivos y las mujeres no tengan que sufrir ningún tipo de discriminación por el hecho de ser mujeres.

Porque para el Partido Regionalista es imprescindible, hoy más que nunca que se articulen medidas que tengan como resultado la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, puesto que las políticas del Partido Popular en este sentido, han sido absolutamente regresivas y han pretendido relegar a las mujeres al ámbito del hogar.

Un Plan de empleo que contemple a la **discapacidad**, colectivo de los más vulnerables y que aún lo tienen más difícil a la hora de la búsqueda de empleo.

Desde el Partido Regionalista cree firmemente que la discapacidad no debe, ni puede ser un obstáculo para el empleo y para ello es necesario elaborar un plan de empleabilidad de la discapacidad, de acuerdo con las asociaciones representadas en Cantabria.



Un Plan de empleo con medidas para la **estabilidad laboral**, para conseguir un mercado laboral más cohesionado, con trabajo estable y digno y que contemple también la importancia de la negociación colectiva.

El Partido Regionalista considera también, que es necesario acometer mejoras en el Sistema de **Formación Profesional**, en cuanto a la mejora de la cualificación profesional, adaptada a la realidad del mercado laboral y esencial para ayudar a las personas y para incrementar la productividad de nuestro sistema productivo.

Otro de los puntos que el Partido Regionalista considera que hay que acometer de manera que se convierte en un referente en la aplicación de proyectos de innovación y formación es el **Centro Nacional de Referencia de investigación y formación en electricidad y electrónica, que tiene su sede en Torrelavega**.

Un centro puntero en España, en cuanto a sus instalaciones y a su equipamiento tecnológico avanzado y que debe ser un referente para las empresas y para los trabajadores de nuestra Comunidad Autónoma y para Torrelavega y la comarca del Besaya, necesitada de la máxima prioridad por parte del Gobierno por la situación insostenible de paro y recesión en su industria y que actualmente está abandonado por el Gobierno del Partido Popular, al igual que Torrelavega y su comarca.

Las acreditaciones profesionales deben ser HOY es una de las prioridades del Partido Regionalista, para que los trabajadores obtengan la cualificación necesaria para poder entrar en el mercado de trabajo. Siendo uno de los objetivos europeos para el año 2015.



CENTRADOS EN EL EMPLEO ESTABLE Y DE CALIDAD

Por último y no menos importante el Partido Regionalista aboga por una conciliación de la vida laboral y personal de mujeres y hombres efectiva y para ello es necesario promover las medidas que faciliten esta necesaria conciliación y para que no recaiga todo el peso en las mujeres.

Han colaborado en esta ponencia:

- Marina Lombó
- Pablo Diestro
- Raul Martínez
- Antonio Pérez



CENTRADOS EN EL EMPLEO ESTABLE Y DE CALIDAD