II ESTRATEGIA INTEGRADA DE EMPLEO, FORMACIÓN PROFESIONAL, PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES E IGUALDAD Y CONCILIACIÓN EN EL EMPLEO 2016-2020

PLAN DE EMPLEO

INTRODUCCIÓN

A.- INTRODUCCIÓN

El compromiso que constituye la elaboración de una II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos laborales, e Igualdad y Conciliación en el Empleo (en adelante II Estrategia), pone en valor los resultados de la primera Estrategia 2012-2015 y el propósito común de todas las partes negociadoras de llegar a un nuevo acuerdo que permita, a través de las políticas activas de empleo, ayudar a incrementar los niveles de ocupación, el descenso del desempleo, así como a mejorar los niveles de cualificación, de empleabilidad, de igualdad y de protección básicamente de las personas desempleadas, así como del resto de colectivos a los que van dirigidos los programas y líneas de actuación, políticas activas dirigidas también al conjunto de empresas y de las personas activas bajo la exigencia social de buscar soluciones para el conjunto de los ciudadanos de Castilla y León.

El Diálogo Social ha supuesto en nuestra Comunidad un punto de encuentro donde poder negociar y alcanzar acuerdos en ámbitos de máxima importancia tanto para el progreso económico y social, como para la mejora de la calidad en la Administración de la Comunidad Autónoma, consiguiendo un proceso abierto y permanente, que se ha ido definiendo en acuerdos concretos sobre distintas materias, más allá de las estrictamente laborales.

El Diálogo Social fue reconocido en la Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, del Estatuto de Autonomía de Castilla y León, y posteriormente institucionalizado por Ley 8/2008 de 16 de octubre, para la creación del Consejo del Diálogo Social y regulación de la participación institucional. Ello ha supuesto la consagración normativa del diálogo social entre los agentes sociales y económicos más representativos en la Comunidad, siendo esta Comunidad Autónoma la primera que no sólo reconoce la existencia e importancia de este diálogo, sino que además lo dota del rango normativo máximo, definiéndolo también como uno de los principios rectores de las políticas públicas de Castilla y León.

Se entiende por «Diálogo Social», a estos efectos, el proceso de negociación y concertación en materias económicas y sociales, así como en otras de interés general, desarrollado entre la Junta de Castilla y León y los sindicatos y las organizaciones empresariales más representativos de la Comunidad Autónoma, conforme a lo regulado por los artículos 6 y 7.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y por la Disposición Adicional Sexta del Texto

Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

A través del Diálogo Social se han suscrito más de sesenta acuerdos en estos últimos quince años, constituyendo para los representantes de los agentes económicos y sociales y de esta Administración un instrumento muy válido para mejorar las políticas de empleo, de crecimiento económico y de protección social y un ejemplo a seguir en el ámbito estatal y para otras Comunidades Autónomas.

Las Políticas activas de Empleo son un instrumento de intervención de las Administraciones Públicas en el mercado de trabajo para prevenir o aliviar el desempleo y mejorar las posibilidades de ocupación y acceso al empleo.

En este sentido y con ese objetivo se enmarca la II Estrategia, con la finalidad de contribuir a mejorar la ocupación y reducir el desempleo, incrementando las posibilidades de empleabilidad de los ciudadanos y ciudadanas de Castilla y León, así como su acceso en las mejores condiciones posibles a los servicios de formación y orientación profesional.

La puesta en marcha y la ejecución de los planes de empleo precedentes, así como la experiencia acumulada en estos años, constituyen una buena oportunidad para analizar los logros conseguidos y los objetivos alcanzados, pero también nos tienen que hacer reflexionar sobre las carencias observadas para su mejora.

Desde el año 1998 la Administración Regional y los agentes económicos y sociales han acordado planes de empleo de vigencia plurianual que han supuesto la puesta en marcha de medidas para favorecer la competitividad de nuestra economía y la creación de empleo.

El I Plan Regional de Empleo (1998-2000) nace con el objetivo de dar respuesta a las situaciones de paro de larga duración, articulando medidas dirigidas a la generación de un empleo más estable ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia, fomentar el empleo local con especial atención a los nuevos yacimientos de empleo, promocionar la capacidad de adaptación de los trabajadores y de los empresarios, y reforzar la política de igualdad de oportunidades y de integración laboral de las personas con discapacidad.

El II Plan Regional de Empleo (2001-2003), en el contexto de la Estrategia de Lisboa, reforzó las medidas de fomento del empleo estable fijadas por el I Plan, con el objeto de incrementar las tasas de empleo en general, y en especial la de empleo femenino, incluyendo medidas de igualdad de oportunidades y discriminación positiva hacia las mujeres.

El III Plan Regional de Empleo (2004-2006), vino marcado por la creación del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, que se configuró como un Organismo Autónomo para la realización, orientada al empleo estable y de calidad, de aquellas actividades de fomento del empleo, formación para el empleo, orientación y de intermediación en el mercado de trabajo en nuestra comunidad.

Por su parte, el objetivo principal del IV Plan Regional de Empleo (2007-2010) fue mejorar la estabilidad y calidad en el empleo potenciando la inserción laboral de los desempleados y desempleadas, así como favorecer el espíritu empresarial en Castilla y León. Para ello, amplió las medidas de fomento de la contratación por cuenta ajena y del autoempleo.

El Plan Regional de Empleo (2011) tuvo como objetivo principal la creación de empleo y el mantenimiento del existente, procurando conservar su estabilidad y calidad, dirigiendo sus actuaciones a dos colectivos prioritarios: jóvenes menores de 30 años y desempleados de larga duración, centrándose especialmente en aquellos que hubieran agotado las prestaciones y los subsidios por desempleo. Continuó con las actuaciones dirigidas a fomentar el empleo por cuenta ajena y el autoempleo e incluyó medidas dirigidas al mantenimiento del empleo mediante la concesión de ayudas a los trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo, suspensivos y medidas extraordinarias dirigidas a aquellos trabajadores con especiales dificultades de incorporación al mercado de trabajo.

En el marco temporal 2012-2015, la Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional para el Empleo, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Trabajo, ha supuesto un paso más en la historia de colaboración entre los agentes económicos y sociales y la Administración de la Comunidad Autónoma. Es la primera de carácter integrador. Su objetivo general ha sido la mejora del empleo, entendiendo por tal, la creación de empleo y el mantenimiento del existente procurando la mejora de su estabilidad y calidad, potenciando la atención personalizada y la inserción laboral de los desempleados, favorecer el autoempleo y la creación de empresas y la mejora de la cualificación de los trabajadores, la protección ante las situaciones de desempleo y la igualdad profesional.

Estas medidas se han ido actualizando anualmente, con el fin de acompasarlas a la cambiante realidad del mercado de trabajo, a través de los diferentes Planes de Estímulos para el Crecimiento y el Empleo, y en coordinación y colaboración con el III Acuerdo Marco para la Competitividad e Innovación Industrial, cuya vigencia se extiende hasta el año 2020.

Durante estos años los Planes de Empleo han propiciado un marco de estabilidad en las políticas activas a esta Comunidad que han generado confianza en el tejido empresarial bajo las premisas de alcanzar un empleo estable y de calidad, estimulando la creación de empresas, dando valor a los autónomos y la economía social, y construyendo una serie de servicios y ayudas a los trabajadores y a las empresas.

La formación profesional para el empleo se ha situado como eje de las políticas de empleo, potenciando la cualificación de los trabajadores en un sistema integrado que garantice su desarrollo personal y su empleabilidad e impulse la productividad y competitividad de las empresas.

Finalmente, ha venido siendo un objetivo prioritario de estas políticas la orientación y atención personalizada tanto a desempleados como al trabajador ocupado con el fin de acompañarle en la búsqueda de empleo, reforzando los itinerarios formativos y buscando la promoción personal y profesional.

Ahora, finalizado el periodo de vigencia de la I Estrategia Integrada, deben valorarse los resultados de la misma,. Y esa evaluación debe ser tenida en cuenta en el proceso de elaboración de la II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional para el Empleo, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo, que abarcará el periodo 2016-2020.

Esta nueva Estrategia Integrada está llamada a convertirse en la columna vertebral sobre la que se asiente la planificación de las políticas activas de empleo en Castilla y León.

Es preciso significar que existen una serie de factores que condicionan, de forma notable, la planificación de la política de empleo en el ámbito de la Comunidad Autónoma, a los que es necesario referirse.

El primero de los factores a tener en cuenta es la estructura territorial y demográfica de nuestra Comunidad. En este sentido, hay que resaltar el consenso existente sobre las interconexiones y sinergias del binomio empleo-demografía. Partiendo de la premisa de que "*el empleo es la mejor respuesta a los retos demográficos*", la estrategia incide en el importante papel que las políticas de empleo deben desempeñar en la lucha contra la despoblación y la imprescindible coordinación que debe existir entre las políticas de población y las de empleo.

Junto a la estructura territorial, el segundo factor a considerar en el diseño de las políticas regionales de empleo, es la propia evolución del mercado laboral en nuestra comunidad, a la que más adelante se hará referencia.

El tercero y último de los factores, y no por ello menos importante, viene dado por el marco normativo existente y por la planificación nacional y comunitaria en materia de empleo en la que, necesariamente, debe incardinarse esta II Estrategia Integrada.

Las Orientaciones Europeas sobre Empleo, basadas en los objetivos de la Estrategia Europa 2020, así como las diversas estrategias e instrumentos de planificación vigentes en España, tales como la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016 o los Planes Anuales de Política de Empleo (PAPE), que establecen los objetivos y medidas de política de empleo que desarrollarán anualmente, tanto las Comunidades Autónomas, como el Servicio Público de Empleo Estatal, en sus respectivos ámbitos de competencia, marcan el camino a seguir.

En este sentido, es fundamental alinear la política de empleo de Castilla y León con los objetivos y medidas establecidos en Europa y España.

La primera de las referencias para las futuras políticas de empleo en nuestra Comunidad debemos buscarla en la Estrategia Europea 2020. Desde que, en noviembre de 1997, se celebró en Luxemburgo la primera reunión del Consejo Europeo, dedicada de forma monográfica al empleo, hasta llegar a la Estrategia Europea de Empleo 2020, ha habido grandes cambios en la economía y en el mercado laboral, a los que es preciso adaptarse.

A pesar de ello, los objetivos generales de la Estrategia de Lisboa de 2000 siguen sirviendo para la Estrategia UE-2020, esto es, *«convertir a la UE en la zona económica más dinámica y competitiva del mundo capaz de lograr un crecimiento económico sostenible con más y mejores empleos, más cohesión social y mayor sostenibilidad ambiental sobre la base de una Economía del Conocimiento»*.

El núcleo de la Estrategia Europa 2020 está constituido por tres prioridades:

- Crecimiento inteligente: desarrollo de una economía basada en el conocimiento y la innovación.

- Crecimiento sostenible: promoción de una economía que utilice más eficazmente los recursos, que sea verde y más competitiva.
- Crecimiento integrador: fomento de una economía con un alto nivel de empleo que redunde en la cohesión económica, social y territorial.

En la comunicación de la Comisión: «*Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador»,* se explicitaban estos objetivos de una manera más clara cuando se afirmaba que "*para lograr un futuro sostenible, debemos mirar ya más allá del corto plazo. Europa necesita volver a encontrar el rumbo y mantenerlo. Ese es el propósito de Europa 2020. Se trata de crear más empleo y lograr una vida mejor. Demuestra que Europa es capaz de alcanzar un crecimiento inclusivo, sostenible e inteligente, de encontrar el modo de crear nuevos puestos de trabajo y de ofrecer una orientación a nuestras sociedades."*

Por todo ello, además de los objetivos expuestos, es preciso seguir otras recomendaciones y directrices europeas, que deben ser consideradas en el marco de esta Estrategia:

- Aumentar la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral, reducir el desempleo estructural y fomentar el empleo de calidad.

- Conseguir una población activa cualificada que responda a las necesidades del mercado laboral, y a sus expectativas de cualificación y promoción profesional, incentivando y promoviendo el aprendizaje permanente.

Igualmente hay que considerar los objetivos del Fondo Social Europeo para el nuevo periodo de programación 2014-2020, adaptando nuestras actuaciones en torno a los objetivos y prioridades establecidas para los próximos años:

- ✓ Fomento del empleo y de la movilidad laboral.
- ✓ Fomento de la inclusión social y lucha contra la pobreza.
- ✓ Inversión en educación, habilidades y formación continua, mejora de la capacidad institucional y administración pública eficiente.
- ✓ Integración sostenible en el mercado de trabajo de las personas jóvenes que no se encuentran empleadas, ni participan en actividades de educación ni formación, en particular en el contexto de la Garantía Juvenil.

La II Estrategia Integrada de Empleo de Castilla y León no debe separarse de los objetivos marcados en la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016, para la consecución de los objetivos marcados por esta Comunidad, buscando completar las actuaciones con

finalidades, fondos y programas propios. Al igual que es necesario tener presente el Plan Anual de Políticas de Empleo (PAPE), que canaliza anualmente los objetivos establecidos en la Estrategia Española de Activación para el Empleo y cuyo grado de cumplimiento compromete la distribución de fondos aprobados en Conferencia Sectorial para ejecutar políticas activas por las Comunidades Autónomas.

Los objetivos estratégicos establecidos en este Plan (PAPE), son prioridades que se establecen para un momento determinado, para centrar el esfuerzo en colectivos, actuaciones o territorios determinados, que presentan peores resultados y a los que se decide, con criterios políticos, prestar más recursos e incentivos para aumentar su porcentaje de empleabilidad.

Además, y de acuerdo con la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016, los servicios y programas del Plan Anual de Políticas Activas de Empleo ~~para 2015~~, que desarrollen los Servicios Públicos de Empleo deberán dirigirse al cumplimiento de unos objetivos estratégicos, que para el año 2015 (último aprobado hasta la fecha) son:

A. Mejorar la empleabilidad de los jóvenes y desarrollar el Plan de Implementación de la Garantía Juvenil en España.

B. Favorecer la empleabilidad de otros colectivos especialmente afectados por el desempleo, en particular la de los mayores de 45 años que sean desempleados de larga duración y la de los beneficiarios del PREPARA

C. Mejorar la calidad de la formación profesional para el empleo, que se traduce en su mayor impacto en términos de inserción y de mejora en el rendimiento en el puesto de trabajo.

D. Reforzar la vinculación de las políticas activas y pasivas de empleo, como forma de ofrecer la mejor protección y vías de retorno al empleo para las personas en situación de desempleo.

E. Impulsar el emprendimiento como parte inseparable de la activación y recuperación del empleo.

La aprobación de una nueva Estrategia Integrada representa la oportunidad de adquirir nuevos compromisos entre las partes, con el fin de dar respuesta no solo a aquellas situaciones coyunturales a las que nos vamos a enfrentar en los próximos años, sino con los objetivos y medidas que habrán de estar presentes para mejorar los niveles actuales de empleabilidad.

Un documento que responde a un conjunto ordenado de medidas, que buscan y pretenden lograr un impacto positivo sobre el mercado de trabajo, financiadas no sólo con los fondos provenientes de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, sino, asimismo, con los provenientes

del Estado con carácter finalista que gestiona la Junta de Castilla y León, así como los que proceden de la Unión Europea, FSE y especialmente los comprendidos en la iniciativa "Garantía Juvenil".

Las actuaciones comprendidas en esta Estrategia se articulan bajo los principios de transversalidad, cooperación entre las Consejerías, y el diálogo social entre los agentes sociales y económicos más representativos.

Este Plan por su carácter transversal y social de reincorporación del ciudadano a la actividad productiva, es un objetivo compartido del gobierno regional junto con los agentes económicos y sociales, que responde a un conjunto de motivaciones de diferentes Consejerías (Empleo, Educación, Familia e Igualdad de Oportunidades, Presidencia, Economía y Hacienda), y que va más allá de esta Administración Territorial, canalizando la colaboración con otras Administraciones como las Entidades Locales de Castilla y León, la propia Administración del Estado e incluso la Unión Europea que contribuye a través de la cofinanciación del FSE y del FSE Garantía Juvenil.

A este fin, un Plan de Empleo no puede articularse al margen de la realidad económica y social que le rodea. Es necesario realizar un diagnóstico preciso que permita que las acciones que se planifiquen tengan reflejo en el entorno y se adecuen a la coyuntura económica de estos momentos.

Es por ello imprescindible tener una nítida visión de lo que ha sido la evolución de nuestra economía y nuestro mercado de trabajo, como la coyuntura que se nos presenta a corto plazo y lo que deberá ofrecer nuestro mercado laboral al nuevo modelo económico y empresarial que debe ayudar a desarrollarse durante la vigencia de este Plan.

Por ello en la Estrategia Integrada de Empleo también incluimos un análisis del mercado laboral, con las características propias y actuales de nuestra Comunidad Autónoma, como diagnóstico de las principales cifras y datos de las variables fundamentales del mercado de trabajo.

Según los últimos datos disponibles la evolución de las variables del mercado laboral en nuestra Comunidad Autónoma presentan los siguientes datos:

A 1 de enero de 2015, Castilla y León cuenta con una población de 2.470.741 personas, un 5,30% del total de población de España que es de 46.600.949 personas.

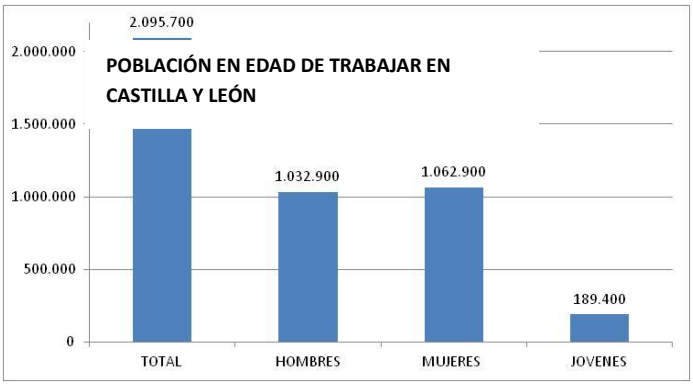
La población femenina es mayoritaria, con 1.251.645 mujeres, lo que supone el 50.66%, frente a los 1.219.096 hombres que son el 49,34%.

POBLACIÓN EN EDAD LABORAL				
La población en edad laboral, mayor de 16 años, en Castilla y León presenta las siguientes variables:				
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	JÓVENES
ESPAÑA	38.486.800	18.747.200	19.739.600	4.004.300
CASTILLA Y LEÓN	2.095.700	1.032.900	1.062.900	189.400

Fuente: INE. E.P.A. 3º trimestre 2015

La población en edad laboral en Castilla y León representa el 86,76% del total de la población, porcentaje superior en tres puntos a la media de España que es del 83,76%.

En términos porcentuales la población laboral de Castilla y León está formada por el 49,29% hombres y el 50,71% mujeres. Los jóvenes en edad laboral comprendidos entre 16 y 24 años representan 9,04% del total de la población en edad de trabajar, similar a la media de España que está en el 10,40%.



POBLACIÓN ACTIVA				
A efectos estadísticos, se considera población activa a todas las personas de 16 o más años que satisfacen las condiciones necesarias para su inclusión entre las personas ocupadas o paradas.				
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	JÓVENES
ESPAÑA	22.899.500	12.355.300	10.544.200	1.645.900
CASTILLA Y LEÓN	1.150.000	636.600	513.400	69.800

Fuente: INE. E.P.A. 3º trimestre 2015

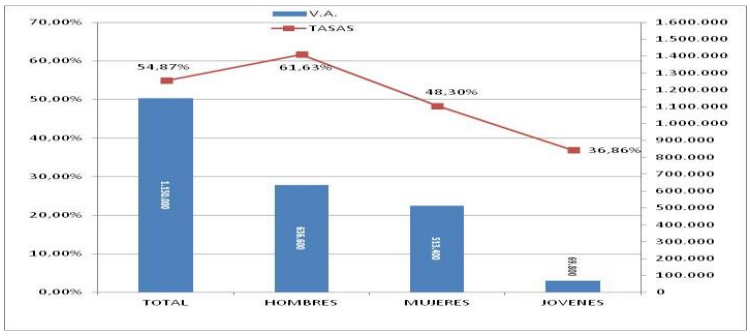
La magnitud de la población activa es en Castilla y León de 1.150.000 personas. El proceso de incorporación de las mujeres a la población activa ha sido y es muy importante; en los últimos 10 años en Castilla y León las mujeres activas se incrementaron en 56.700.

La población activa masculina de Castilla y León sigue siendo superior a la femenina, así, el 53,95% del total de población mayor de 16 años son hombres activos, mientras que el 46,05 son mujeres activas. Los jóvenes activos de Castilla y León son el 6,07%. En España este porcentaje es del 7,19%.

TASA DE ACTIVIDAD				
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	JÓVENES
ESPAÑA	59,50%	65,90%	53,42%	41,10%
CASTILLA Y LEÓN	54,87%	61,63%	48,30%	36,86%

Fuente: INE. E.P.A. 3º trimestre 2015

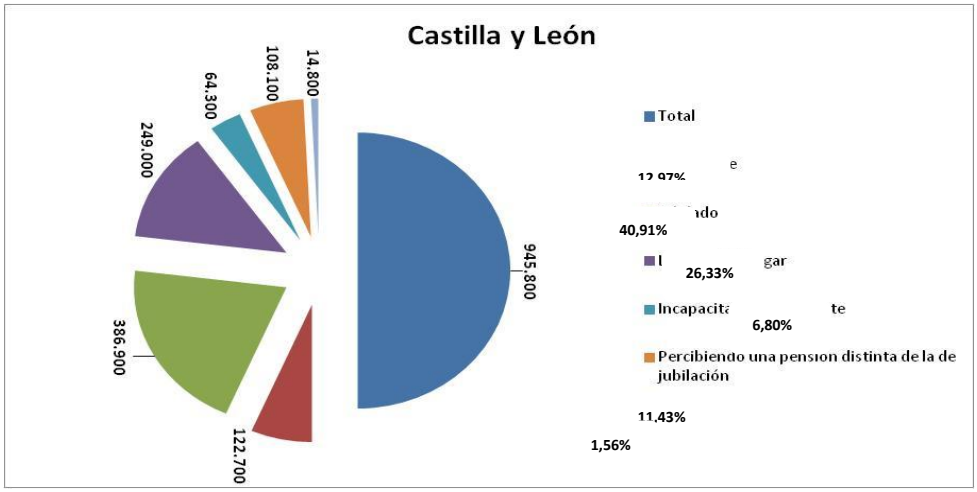
La tasa de actividad de Castilla y León se ha mantenido estable en los últimos 10 años, manteniendo valores entre el 54% y el 55%. La tasa de actividad de mujeres se ha incrementado en estos 10 últimos años más de 6 puntos.



POBLACIÓN INACTIVA			
Las personas inactivas son aquellas personas de 16 o más años que no están incluidas dentro de los colectivos de ocupados ni parados. No trabajan ni están buscando activamente empleo.			
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
ESPAÑA	15.587.300	6.391.800	9.195.400
CASTILLA Y LEÓN	945.800	396.300	549.500

Fuente: INE. E.P.A. 3º trimestre 2015

Está formado por los siguientes colectivos: personas que se ocupan del hogar, estudiantes, jubilados o prejubilados, personas que realizan trabajos sociales o benéficos no remunerados, incapacitados laborales, o personas que reciben otras remuneraciones tales como prestaciones sociales, o rentas del capital que les permiten vivir sin realizar una actividad laboral.



POBLACIÓN OCUPADA				
Denominamos población ocupada a la formada por todas las personas de 16 o más años que han tenido un trabajo por cuenta ajena o ejercido una actividad por cuenta propia.				
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	JÓVENES
ESPAÑA	18.048.700	9.896.500	8.152.200	879.200
CASTILLA Y LEÓN	959.200	544.200	414.900	38.700

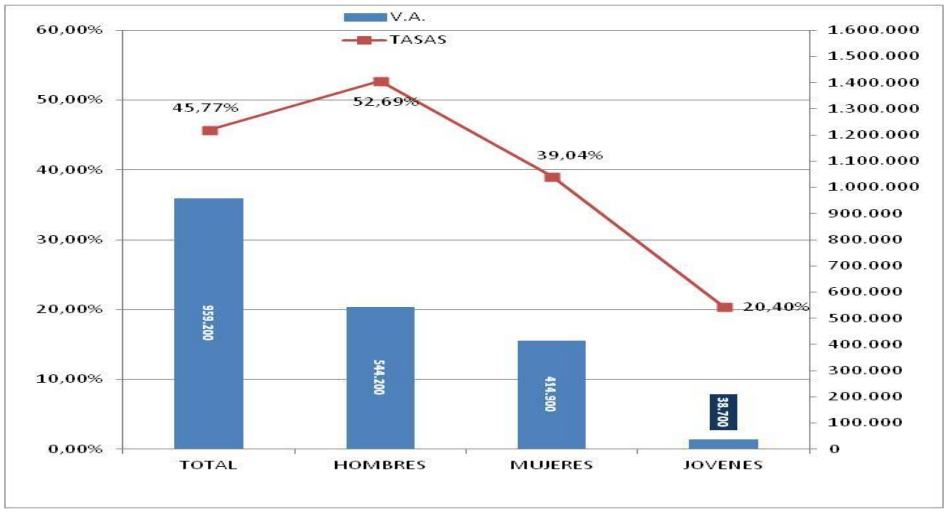
Fuente: INE. E.P.A. 3º trimestre 2015

La población ocupada de Castilla y León, 959.200 personas, representa el 83,41% de la población activa. Los hombres tienen un peso superior y representan el 56,73% del total de la población ocupada. Las mujeres representan el 43,27% del total de ocupados.

TASA DE EMPLEO				
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	JÓVENES
ESPAÑA	46,90%	52,79%	41,30%	21,96%
CASTILLA Y LEÓN	45,77%	52,69%	39,04%	20,40%

Fuente: INE. E.P.A. 3º trimestre 2015

La tasa de empleo de Castilla y León presenta unos parámetros similares a la media nacional. El diferencial de la tasa de empleo de las mujeres en Castilla y León sigue reduciéndose paulatinamente.



POBLACIÓN ASALARIADA			
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
ESPAÑA	14.948.900	7.839.400	7.109.500
CASTILLA Y LEÓN	757.500	402.300	355.100

Fuente: INE. E.P.A. 3º trimestre 2015

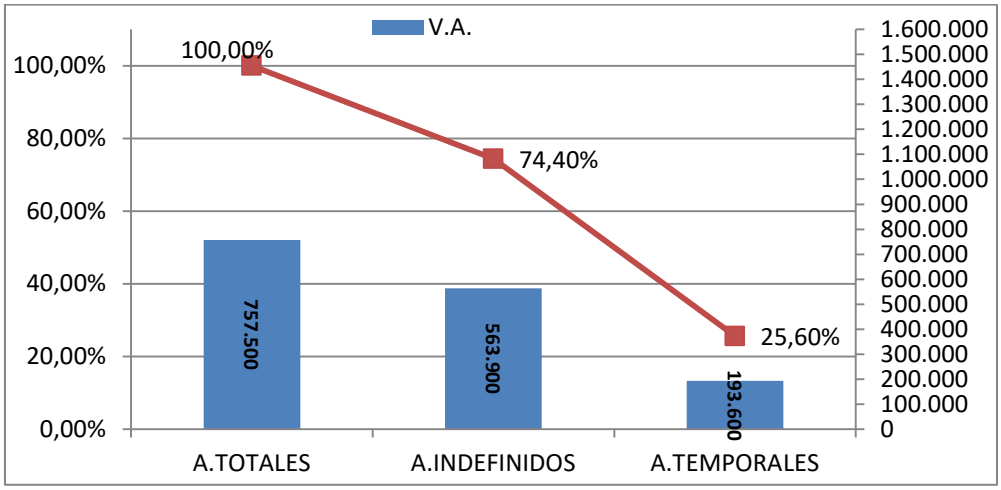
En Castilla y León existen 757.500 asalariados, de los que 402.300 (53,11%) son hombres y 355.100 (46,89%) son mujeres.

POBLACIÓN ASALARIADA POR TIPO DE CONTRATO O RELACION LABORAL							
		POR TIEMPO INDEFINIDO			TEMPORALES		
		TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
ESPAÑA	V.A.	11.039.200	5.795.400	5.243.800	3.909.700	2.044.100	1.865.700
	%	73,80%	73,90%	73,80%	26,20%	26,10%	26,20%
CASTILLA Y LEÓN	V.A.	563.900	303.300	260.600	193.600	99.000	94.600
	%	74,40%	75,40%	73,40%	25,60%	24,60%	26,60%

Fuente: INE. E.P.A. 3º trimestre 2015

Del total de asalariados de Castilla y León, 563.900, el 74,40%, son asalariados por tiempo indefinido y 193.600, el 25,60%, son temporales.

ASALARIADOS POR TIPO DE CONTRATO O RELACIÓN LABORAL



Fuente: INE. E.P.A. 3º trimestre 2015

CONTRATOS REGISTRADOS ACUMULADOS AÑO 2015

De los 817.869 contratos registrados en castilla y León (dato acumulado de enero a diciembre de 2015), el 60,78% (497.078) han sido a tiempo completo, el 38,65% (316.091) son a tiempo parcial, el 0,36% (2.960) fijos discontinuos y el 0,21% (1.740) aquellos que no están incluidos en los grupos anteriores.

Los contratos formativos han sido 12.325 (representando el 1,51% del total de contratos acumulados). Del total de contratos formativos, el 28,49% (3.511) son contratos en prácticas y el 71,51% (8.814) contratos para la formación.

Del total de contratos registrados acumulados:

- Los contratos por tiempo indefinido suponen el 7,44% (60.810). De estos 35.201 son a tiempo completo (57,89%), 22.649 a tiempo parcial (37,25%) y 2.960 fijos discontinuos (4,87%).
- Son contratos temporales el 92,56% (757.059). De estos 461.902 (61,01%) son a jornada completa y 295.157 (38,99%) a jornada parcial.

(Fuente SEPE)

AUTÓNOMOS

Perfil y datos de los TRABAJADORES AUTÓNOMOS en Castilla y León, a cierre de ejercicio 2015:

PERFIL MAYORITARIO: autónomo del sector servicios (aunque con una importante presencia en la agricultura), sin asalariados a su cargo, con una sola actividad, varón, entre 40 y 54 años (aunque con una importante presencia de mayores de 55 años), español, que lleva 5 años o más en su negocio y que cotiza por la base mínima de cotización.

A fecha de 31 de diciembre de 2015, en Castilla y León existen:

- **201.553 afiliados por cuenta propia** en la Seguridad Social (todos en el RETA) que representan el 6,37% del total nacional.
  - Más de la mitad se corresponden con autónomos personas físicas (no están integrados en sociedades mercantiles, cooperativas u otras entidades societarias, tampoco son colaboradores familiares ni están registrados como parte de algún colectivo especial de trabajadores)
  - El resto, son los Autónomos integrados en sociedades mercantiles, cooperativas u otras entidades societarias, colaboradores familiares o registrados como parte de algún colectivo especial de trabajadores.

- Los perfiles que se señalan a continuación se refieren, todos ellos, a los **autónomos personas físicas** de la Comunidad Autónoma:

  Por **sectores de actividad**:
  - **121.511** autónomos en servicios (60,29% del total)
  - **41.476** autónomos en agricultura (20,58% del total)
  - **25.065** autónomos en construcción (12,44% del total)
  - **13.501** autónomos en industria (6,70% del total)

  Por **sexo**:
  - **136.744** varones (67,85% del total)
  - **64.809** mujeres (32,15% del total)

  Por **edad**:
  - 93.486 de 40 a 54 años (46,38% del total)
  - 57.670 de 55 o más años (28,61% del total)
  - 46.895 de 25 a 39 años (23,27% del total)
  - 3.502 menores de 25 años (1,74% del total)

POBLACIÓN DESEMPLEADA

Se consideran desempleados a las personas de 16 o más años que están sin trabajo, disponibles para trabajar o que no buscan empleo porque ya han encontrado uno al que se incorporarán dentro de los 3 meses posteriores.				
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	JÓVENES
ESPAÑA	4.850.800	2.458.800	2.392.000	766.700
CASTILLA Y LEÓN	190.800	92.300	98.400	31.200

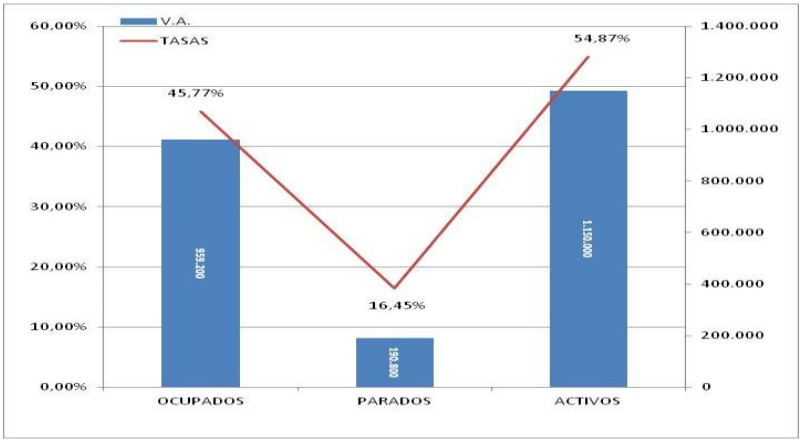
Fuente: INE. E.P.A. 3º trimestre 2015.

La población desempleada, según la EPA III trimestre del año 2015, de Castilla y León es de 190.800 personas. Los hombres representan el 48,38% del total de la población desempleada. Las mujeres paradas representan el 51,62% del total.

TASA DE PARO				
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	JÓVENES
ESPAÑA	21,18%	19,90%	22,69%	46,58%
CASTILLA Y LEÓN	16,59%	14,50%	19,18%	44,65%

Fuente: INE. E.P.A. 3º trimestre 2015

La tasa de paro de Castilla y León es del 16,59%. La distribución que presenta es del 14,50% en hombres, 19,18% en mujeres. La tasa de paro de jóvenes es del 44,65%.



Fuente: INE. E.P.A. 3º trimestre 2015. ACTIVOS, OCUPADOS, PARADOS. TASAS

PARADOS DE LARGA DURACIÓN
Se considera Parado de Larga Duración a todos aquellos que están inscritos ininterrumpidamente en la oficina de empleo como demandantes de empleo durante 12 o más meses.

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
ESPAÑA	2.942.300	1.483.900	1.458.500
CASTILLA Y LEÓN	111.400	51.800	59.600

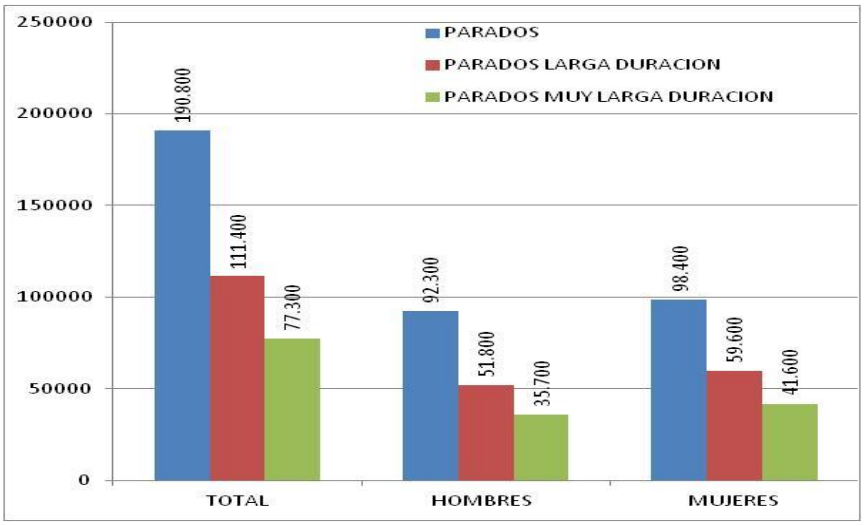
Fuente: INE. E.P.A. 3º trimestre 2015.

En Castilla y León los parados de larga duración representan el 58,39% del total de parados. En España este porcentaje es del 60,66%.

PARADOS DE MUY LARGA DURACIÓN			
Dentro de este grupo de parados de larga duración, se consideran parados de muy larga duración a todos aquellos que lleven 2 años o más inscritos ininterrumpidamente en las oficinas de empleo.			
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
ESPAÑA	2.158.600	1.109.900	1.048.700
CASTILLA Y LEÓN	77.300	35.700	41.600

Fuente: INE. E.P.A. 3º trimestre 2015.

En Castilla y León los parados de muy larga duración representan el 40,51% del total de parados. En España este porcentaje es del 44,50%.

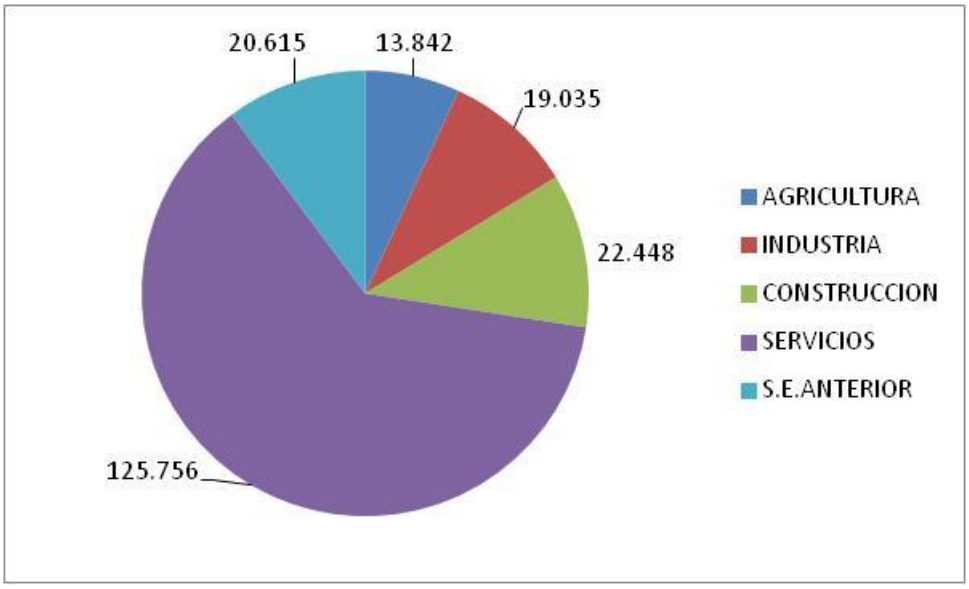


Fuente: INE. E.P.A. 3º trimestre 2015

PARADOS REGISTRADOS

El número de personas paradas registradas, en las Oficinas de Empleo de Castilla y León y en situación de paro, en Castilla y León a 31 de diciembre de 2015 es de 201.696 personas.
Por sexo es de 93.257 parados hombres, el 46% y 108.439 mujeres, el 54%.
Por edad, 19.054 son menores de 25 años, el 9%, y 182.642 son mayores de 25 años, el 91% del total de parados.

Por sector, la distribución del número de parados registrados es de 13.842 correspondientes al sector de la agricultura, el 6,86%; 19.035 correspondientes al sector de la industria, el 9,44%; 22.448 correspondientes al sector de la construcción, el 11,13%; 125.756 correspondientes al sector servicios, el 62,35%; y 20.615 correspondientes a parados sin empleo anterior, el 10,22%.



BENEFICIARIOS DE PRESTACIONES

La distribución de los beneficiarios de prestaciones o ayudas en Castilla y León a noviembre de 2015 presenta la siguiente estructura:
Beneficiarios de Prestaciones: 38.483 personas de prestaciones contributivas.
Beneficiarios de subsidios: 41.456 personas del subsidio por desempleo y 9.319 personas de la renta activa de inserción.
Son beneficiarios de ayudas:, 1.030 personas del programa de activación para el empleo (PAE), 1.347 beneficiarios del Programa de Recualificación Profesional (PREPARA), 1.717 beneficiarios del Programa Personal de Integración y Empleo (PIE-Castilla y León) y 11.773 beneficiarios de la Renta Garantizada de Ciudadanía (Castilla y León).

En noviembre de 2015 la Tasa de Cobertura de Prestaciones en Castilla y León fue del 50,69%.

EMPRESAS

Evolución, comparativa con España y distribución por tamaño empresarial y por sectores

a. Evolución 2011-2015

	2011	2015
ESPAÑA	**3.250.576**	**3.186.878**
CASTILLA Y LEÓN	**166.509**	**161.119**

Fuente: INE.2015

El total de Empresas de Castilla y León, 161.119, representan el 5,12% del total de España.

b. Clasificación de las Empresas en función del número de asalariados.

EMPRESAS	Total CNAE
Sin asalariados	**87.183**
De 1 a 9 asalariados	**68.173**
De 10 a 49 asalariados	**4.998**
De 50 a 199 asalariados	**619**
Más de 200	**146**
CASTILLA Y LEON	**161.119**

ESPAÑA	**3.186.878**

Fuente: INE.2015

La estructura empresarial de Castilla y León está caracterizada por ser empresas que no tienen ningún asalariado, el 54,11% (87.183), frente al 45,89% que tienen trabajadores a su cargo.

De las 73.936 empresas que tienen trabajadores, la mayor parte, el 99,80% (73.790) son PYMES, mientras el 0,20% (146) son grandes empresas.

c. Clasificación de las Empresas en función del Sector.

EMPRESAS	Total CNAE
AGRICULTURA	**2.360**
INDUSTRIA	**9.312**
CONSTRUCCION	**24.295**
SERVICIOS	**125.152**

CASTILLA Y LEON	**161.119**

Fuente: INE.2015

El mayor volumen empresarial se encuentra en el sector servicios que aglutina el 77,68% de las empresas de nuestra Comunidad. Le sigue el sector de la construcción que aglutina el 15,08%, el sector de la industria con el 5,78%y, por últimos, el sector agroalimentario con el 1,46%.

B.- OBJETIVOS

En consonancia con la Estrategia Europea 2020 y asimismo con la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016, los objetivos generales a tener en cuenta en el diseño de la futura Estrategia de Empleo 2016-2020 serán:

- Potenciar el empleo estable y de calidad.
- Favorecer la empleabilidad de los colectivos más afectados por el desempleo, especialmente de los jóvenes y de los mayores de 45 años y parados de larga duración, con especial atención a las personas con discapacidad y los colectivos en riesgo de exclusión social.
- Reducir la temporalidad, el trabajo a tiempo parcial y contribuir al mantenimiento del empleo.
- Promover la integración y/o reinserción al mercado de trabajo.
- Impulsar el emprendimiento y el apoyo y atención personalizada a las empresas.
- Promover entre la población activa la formación y cualificación profesional en respuesta a las necesidades del mercado laboral y del sistema productivo.
- Facilitar la obtención de títulos y certificados de profesionalidad a través de una oferta adaptada a las necesidades de sus destinatarios, diversa y bien distribuida en el territorio de la Comunidad.
- Reforzar la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, potenciando la formación impartida por los centros propios de la Administración Autonómica y

mejorando los mecanismos de vinculación entre la formación profesional inicial y la formación para el empleo.

- Apoyar económicamente a los trabajadores desempleados y a los suspendidos por ERTES, y en procesos de extinción por ERES, y facilitar su rápida reincorporación al mercado laboral.
- Potenciar la atención personalizada e integral de trabajadores desempleados para incrementar sus posibilidades de ocupación, y de trabajadores ocupados, para facilitar su permanencia y promoción profesional.
- Mayor impulso del criterio de cohesión territorial y el apoyo específico al empleo rural.
- Potenciar medidas que promuevan la igualdad de oportunidades ante el empleo y la igualdad entre mujeres y hombres en el diseño y ejecución de las políticas activas de empleo.
- Potenciar y modernizar los instrumentos al servicio de estas políticas, básicamente el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, impulsando la mejora continua iniciada tras la aprobación de la reforma, así como la Fundación para el Anclaje Empresarial y la Formación para el Empleo en Castilla y León, y la colaboración y participación de los agentes sociales y económicos, y de los centros colaboradores.
- Continuar con la coordinación y colaboración total con el SEPE, dentro del Sistema Nacional de Empleo

C.- COLECTIVOS PRIORITARIOS Y COHESIÓN TERRITORIAL

La situación de la economía de nuestra Comunidad ha mejorado en relación con la de años anteriores, empezando a tener ya efectos positivos en los datos del desempleo y ocupación. No obstante, los recursos disponibles obligan a priorizar actuaciones y colectivos en el marco de los objetivos de esta Estrategia, centrada en la creación de empleo estable y de calidad.

Por ello, deben señalarse como colectivos prioritarios con carácter general a toda la Estrategia:

- Los jóvenes menores de 35 años, preferentemente sin cualificación.
- Los mayores de 45 años, especialmente para quienes carezcan de prestaciones y presenten cargas familiares.
- Los parados de larga y muy larga duración, con especial atención a aquellos que han agotado sus prestaciones por desempleo y las personas en riesgo de exclusión social.

Junto a los anteriores, existen otros colectivos especiales, que requieren de actuaciones específicas diferenciadas.

Se primará a las mujeres promoviendo actuaciones que favorezcan su acceso a la formación y al empleo, en el marco del II Acuerdo de Igualdad y Conciliación en el trabajo.

Las personas con discapacidad se encuentran con especiales dificultades a la hora de acceder a un empleo. Revertir esta situación requiere de medidas específicas para que puedan desarrollar una actividad profesional en condiciones de igualdad, fomentando así su integración plena en el mercado laboral.

Las personas en riesgo de exclusión social o con dificultades de integración necesitan también actuaciones de refuerzo, con el objetivo de prevenir, paliar o revertir situaciones y procesos de marginación, y para promover la inclusión activa a través de procesos de acompañamiento social que aborden de manera integral las dificultades y carencias que presentan. (víctimas de terrorismo, inmigrantes, perceptores de Renta Garantizada, víctimas de violencia de género, perceptores de programas de ayudas económicas –PREPARA, programa de activación para el empleo, PIE-, etc).

El empleo por cuenta propia es un pilar fundamental en el crecimiento económico territorial. Por ello se apoyará a los emprendedores y autónomos como generadores de la actividad económica.

Se promoverá asimismo la integración social y laboral de los emigrantes castellanos y leoneses retornados en situación de desempleo.

Podrán establecerse medidas específicas para trabajadores en especiales situaciones de dificultad, procedentes de sectores estratégicos o áreas muy vinculadas a sectores específicos (tales como la minería, textil, azucareras, ayuda a domicilio, procedentes de extinciones en empresas o sectores básicos de la comunidad, etc.).

Se prestará especial atención, dentro de estos dos colectivos, prioritarios y especiales, al desempleado con responsabilidades familiares.

Por último, podrán establecerse refuerzos de las medidas para los territorios y zonas geográficas más desfavorecidas, atendiendo tanto a los índices de desempleo como a su condición de términos rurales, buscando con ello la cohesión y solidaridad territorial.

D.- EJES BÁSICOS DE LA II ESTRATEGIA INTEGRADA DE EMPLEO 2016-2020

Para el cumplimiento de los objetivos previstos, la presente Estrategia se articula en torno a los siguientes ejes estratégicos de actuación, que recogen un conjunto de acciones o programas a desarrollar en el período 2016-2020 a favor del empleo:

1. FOMENTO DEL EMPLEO Y APOYO AL EMPRENDIMIENTO.
2. FORMACIÓN PARA EL EMPLEO.
3. INTERMEDIACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL.
4. IGUALDAD Y CONCILIACIÓN EN EL EMPLEO.
5. MANTENIMIENTO Y CREACIÓN DE EMPLEO EN EL ÁMBITO DE LA ECONOMÍA SOCIAL Y AUTÓNOMOS.
6. ACTUACIONES PERSONALIZADAS DE INSERCIÓN LABORAL PARA COLECTIVOS DETERMINADOS Y PARA EL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO.

1.- FOMENTO DEL EMPLEO Y APOYO AL EMPRENDIMIENTO.

La Estrategia Europea de Empleo 2020 incide en la necesidad de instaurar un modelo laboral de carácter preventivo frente a la situación de desempleo, con especial atención al de larga

duración, situando las necesidades de las personas desempleadas como centro de gravedad de las políticas de empleo.

En la misma línea, la normativa estatal concretada básicamente a través de la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016 y del texto refundido de la Ley de Empleo, definen las políticas activas de empleo como el conjunto de servicios y programas implementados por los Servicios Públicos de Empleo para mejorar las posibilidades de inserción de las personas desempleadas, el mantenimiento del empleo así como la promoción profesional de los trabajadores.

Las medidas impulsadas en esta II Estrategia se enmarcan dentro del objetivo de reducir el desempleo, ya sea a través de la inserción laboral por cuenta ajena o mediante el establecimiento por cuenta propia, con la aprobación de medidas que prioricen aquellos colectivos con mayores dificultades de acceso al empleo así como de aquellos territorios y zonas geográficas más desfavorecidas, atendiendo tanto a los índices de desempleo como a su condición de términos rurales.

En cuanto a los agentes que favorecen la creación de empleo, tenemos por una parte, la Administración, que ejecuta un presupuesto público y en cuyo desarrollo planifica medidas que deben establecer las líneas directrices que marcan la pauta a seguir por el resto de agentes implicados en el desarrollo de una economía territorial.

Y, por otra parte, las empresas, que deben constituirse en motores de desarrollo, con sus políticas empresariales, comerciales y de participación en el mercado de bienes y servicios, contribuyendo a la generación de riqueza que se traduzca en la creación de empleo de calidad y en el impulso de un mercado laboral dinámico y competitivo.

Las actuaciones a desarrollar deben perseguir la consecución de varios objetivos:

1. Aprobar estímulos que motiven a las empresas a realizar un mayor esfuerzo en contratación estable y de calidad cuyos resultados se traduzcan en incremento de la productividad y la competitividad.

2. Orientar los incentivos hacia los colectivos más vulnerables, personas con mayores dificultades de acceso al mercado laboral, colectivos prioritarios y colectivos especiales.

3. Por último, en una Comunidad caracterizada por su dimensión territorial, deben priorizar acciones y medidas que contribuyan de manera especial a la dinamización y cohesión territorial, mediante actuaciones concretas.

Las medidas de fomento del empleo que se impulsarán en los años de ejecución de la presente Estrategia además de contar con el acuerdo básico de los interlocutores económicos y sociales, buscan el equilibrio entre el mantenimiento de aquellos programas que mejor han funcionado en el pasado y la introducción de nuevas medidas que aporten frescura y dinamismo en la tarea de la lucha contra el desempleo.

Las acciones y medidas encaminadas el fomento del empleo, presentan el siguiente esquema de desarrollo:

1. **FOMENTO DEL EMPLEO POR CUENTA AJENA.**
   Se tratará de incentivos a las empresas por contratación de los desempleados. Comprenderán los Incentivos a la contratación indefinida ordinaria, transformación de determinados contratos temporales en indefinidos; incentivos a la transformación de indefinidos ordinarios parciales de duración de como mínimo un año a indefinidos a tiempo completo (en mujeres), incentivos a la contratación temporal; incentivos a la contratación por entidades sin ánimo de lucro y empresas de inserción, incentivos extraordinarios dirigidos a empresas afectados por despidos de carácter colectivo o dirigidos a la contratación o ampliación de jornada en empresas y/o de determinados sectores de interés especial e incentivos por la contratación del primer trabajador por autónomos.

2. **FOMENTO DEL EMPLEO POR CUENTA PROPIA.** Fomento del autoempleo tanto al inicio de la actividad como para la consolidación y mejora de la competitividad, mediante programas financiados con fondos transferidos del estado y otros con presupuesto propio de la Comunidad.

3. **PLAN DE EMPLEO LOCAL.** Diversos programas y líneas de actuación que pretenden fomentar las obras y servicios de interés general en los Ayuntamientos de la comunidad, así como por las Diputaciones Provinciales, la cohesión social y la fijación de la población, vinculados a sectores productivos de interés estratégico, tales como el forestal y el turismo, y a colectivos determinados, y con la colaboración específica de las entidades locales, en los términos en que se especifiquen en las convocatorias.

FOMENTO DEL EMPLEO POR CUENTA AJENA EN EMPRESAS.

Con estos programas se quiere facilitar la contratación estable de los colectivos de desempleados considerados prioritarios y la contratación de las mujeres mediante subvenciones a las empresas que realicen contrataciones indefinidas a tiempo completo o, en ciertos supuestos contractuales, de carácter temporal.

Contratación indefinida:

Es indudable que para todos los agentes implicados en la lucha por el desempleo, el mayor logro sería que todos los contratos formalizados lo fueron por tiempo indefinido, más allá de los necesarios temporales con causa justificada. Sin embargo, la realidad actual de nuestro mercado de trabajo, está muy lejos de conseguir ese objetivo y, en estos momentos, la inmensa mayoría de las contrataciones que se realizan son temporales.

De ahí la importancia del establecimiento de incentivos que estimulen a los empleadores a la realización de contrataciones indefinidas ordinarias y a tiempo completo que deben facilitar la colocación estable de los trabajadores desempleados y de aquellos que tienen un determinado contrato temporal (fórmulas de contratos formativos, contrato en prácticas, de relevo, interinidad, etc, que se conviertan en indefinidos ordinarios a tiempo completo).

Las empresas no podrán haber realizado extinciones de contratos por causas declaradas improcedentes por sentencia judicial o despidos colectivos en un plazo de 12 meses anteriores a la celebración del contrato, cumplir el requisito en el momento de la solicitud o por las contrataciones o transformaciones subvencionadas, de un máximo de temporalidad en su plantilla del 20%, exceptuando a las empresas de menos de 10 trabajadores. Podrán solicitar estas subvenciones las empresas de menos de 100 trabajadores.

Las contrataciones deberán suponer creación neta de empleo sobre la plantilla total existente en la empresa en los 6 meses inmediatamente anterior a la incorporación de las personas cuyo contrato se subvencionen. A fecha de contratación, el nuevo contrato ha de suponer un incremento sobre dicha media.

En caso de compatibilidad con bonificaciones, reducciones de cuota o exenciones, u otro tipo de ayudas del Estado en estos programas, la subvención total no podrá superar el 60% del salario del trabajador en un año.

Se deberá mantener la contratación durante un mínimo de 2 años. En caso contrario, se procederá al reintegro de la subvención recibida en los términos que se establezca en la correspondiente convocatoria.

Estos incentivos deberán contemplar la singularidad específica de aquellos colectivos especialmente afectados por el desempleo o con mayores dificultades de acceso al mercado laboral, es decir, los colectivos prioritarios. De este modo, Estos incentivos tendrán una discriminación positiva con los colectivos prioritarios.

Con el fin de potenciar la igualdad de oportunidades en el diseño y ejecución de las políticas activas de empleo de la Comunidad y de corregir los desequilibrios entre hombres y mujeres, se establecerá como colectivo especial a las mujeres. Se incentivará su contratación de manera especial en todas las convocatorias de empleo por cuenta ajena.

Además se podrán aprobar convocatorias específicas para el fomento del empleo estable por cuenta ajena de los jóvenes incluidos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil y para el fomento del empleo estable por cuenta ajena de personas cuya situación de desempleo provenga de despidos colectivos producidos en empresas de la Comunidad, sin que los requisitos de las empresas exigidos con anterioridad sean determinantes.

Por otra parte, con el fin de potenciar la actividad en la Comunidad y de corregir los desequilibrios territoriales y temporales se podrán realizar convocatorias específicas dirigidas a algún sector específico de actividad, con el objeto de evitar la destrucción de empleo, de crear nuevos puestos de trabajo y mejorar la calidad profesional del existente.

Asimismo, con el objetivo de potenciar el acceso al mercado de trabajo de desempleados y favorecer el espíritu emprendedor, se aprobarán incentivos para la contratación indefinida del primer trabajador por trabajadores por cuenta propia.

Contratación temporal:

En estos momentos es necesario realizar un esfuerzo conjunto e integrador, promoviendo las distintas modalidades de contratación existentes, para conseguir la mayor inserción laboral y el

mantenimiento del empleo existente. Por ello, se incentivarán igualmente el fomento de la contratación temporal, en unos determinados supuestos contractuales y a situaciones concretas, cuyas circunstancias así lo requieren, estableciendo como prioritarios los colectivos determinados.

Se incentivarán los contratos en prácticas, como fórmula de eficacia para conseguir una experiencia que habilite para el mejor acceso hacia un trabajo estable.

Mediante el fomento de los contratos de interinidad, para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, se favorecerá igualmente la estabilidad en el empleo al garantizar su continuidad y reincorporación una vez extinguidas las causas que motivaron su interrupción.

El fomento de la contratación por sustitución de horas extraordinarias y reordenación del tiempo de trabajo, contribuye al fomento del empleo a la vez que mejora la productividad de la empresa.

Mediante la promoción de contratos de relevo se facilita a los jóvenes la adquisición de una experiencia profesional a la vez que se promueve su inserción laboral.

En todos estos supuestos (prácticas, interinidad, relevo, etc.), se podrá incentivar su transformación en indefinido ordinario a tiempo completo, incluida la transformación del contrato de formación y aprendizaje.

Por último, a través de los incentivos para la ampliación de la jornada en el sector de la ayuda a domicilio, se incentiva el mantenimiento y la ampliación de jornada del empleo, básicamente femenino, ya que estos puestos son desarrollados mayoritariamente por mujeres en el medio rural, mediante el incremento de la cuantía de la subvención si el trabajo se desarrolla en pequeños municipios.

FOMENTO DEL EMPLEO POR CUENTA PROPIA.

La Junta de Castilla y León ha venido desarrollando desde el año 2005 un intenso trabajo con este colectivo, materializado con la firma en dicho año, del Protocolo de Constitución de la Mesa del Autónomo con participación activa de Organizaciones representativas de Castilla y León manteniendo a lo largo de los años políticas de incentivos y apoyo a estos trabajadores que abarcan desde soporte en su etapa embrionaria mediante políticas de información y estímulo para el desarrollo de su idea de negocio, incentivos para el establecimiento y consolidación, avales para la financiación de su proyecto, etc.

En el momento de firma de esta II Estrategia, se está trabajando en la creación del Consejo del Trabajo Autónomo, y en la aprobación de una Estrategia del Autónomo, con vigencia 2016-2020.

Los programas contemplados en la presente Estrategia, deben orientarse a facilitar las condiciones necesarias para que quien ha decidido establecerse como autónomo, obtenga las mayores facilidades para ello, siendo de aplicación a los colectivos determinados como prioritarios, si proceden de la situación de desempleo.

Se fomentará el establecimiento por cuenta propia de las mujeres, al objeto de aumentar las empresas lideradas por mujeres y poner en valor el talento en el mercado laboral y en el desarrollo económico, de tal manera que se aprobarán incentivos, incrementando las cuantías a la actividad emprendedora de personas incluidas en este colectivo especial.

Se financiará el inicio de actividad, como medida necesaria para impulsar el establecimiento, aportando financiación para soportar los primeros gastos en que pueda incurrir quien apuesta por una actividad emprendedora, se financiará igualmente parte del coste de contratación de aquellos servicios externos que sean necesarios para el desarrollo de la actividad y se financiarán parte de aquellos cursos relacionados con la dirección y gestión empresarial y nuevas tecnologías y la comunicación en los que el beneficiario haya participado en los 3 meses anteriores.

Se impulsará el establecimiento por cuenta propia de los jóvenes, con el objetivo de incrementar la inserción laboral de este colectivo, y de poner en valor el conocimiento, la motivación, el ímpetu y la iniciativa de unas personas que quieren y pueden integrarse en el mercado laboral.

Mediante la aportación de fondos provenientes del Programa Operativo de Empleo Juvenil, se orientarán estas medidas a jóvenes incluidos en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

PLAN DE EMPLEO LOCAL.

La estructura territorial de nuestra Comunidad presenta notables diferencias en cuanto a niveles de desarrollo u oportunidades de empleo. La dimensión empresarial fuera del ámbito urbano es escasa y atomizada. Mientras que la mayor actividad se concentra en determinadas

zonas, otras quedan, por estar escasamente pobladas o por ser municipios alejados, fuera de la dinámica de actividad.

Estas características territoriales, ponen de manifiesto la necesidad de actuar en el restablecimiento de un equilibrio poblacional que complemente las políticas económicas de solidaridad territorial entre las que debe seguir teniendo una especial relevancia el apoyo al empleo local.

De este modo, la ejecución de las políticas activas de empleo deben orientarse hacia estos territorios mediante la implementación de programas que impulsen la actividad económica y social, que impulsen la generación de empleo, que busquen la dinamización de sectores emergentes o con mayor capacidad de inserción laboral, contribuyendo con ello a activar estos territorios y a la creación de riqueza.

Los programas de apoyo al empleo a través de las entidades locales, fomentarán la contratación de desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social, buscando reforzar aquellas actividades de mayor impacto económico y con mayor potencial de generación de empleo, tales como los programas específicos dedicados a la realización de obras y servicios ligados al aprovechamiento de la biomasa forestal fomentando el empleo verde o el impulso del sector turístico, al tratarse de sectores que contribuyen al desarrollo económico sostenible, a la creación de empleo y a la cohesión territorial.

De igual manera se fomentará la contratación de aquellos colectivos que cuentan con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, considerados prioritarios en esta Estrategia, pudiendo establecerse criterios de discriminación positiva a favor de aquellos colectivos con necesidades de atención específica.

Además se podrán promover líneas de ayudas destinadas a personas en riesgo de exclusión social: perceptores de la renta garantizada de ciudadanía y de otras ayudas económicas en programas de empleo ("prepara", "programa de activación para el empleo", "PIE", etc).

Se articularán medidas para favorecer la integración laboral de las personas con discapacidad, por sus especiales dificultades de inserción en el mundo laboral, a través de la contratación por Entidades Locales en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación, con el objetivo de mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo.

En la programación de los incentivos al Empleo Local, se articularán medidas teniendo en cuenta tanto la población como la incidencia del desempleo en el territorio y se coordinarán con las Entidades Locales para que contribuyan a atender objetivos generales de las políticas de la Comunidad, así como para mejorar la calidad de vida de las personas y asentar población en estos territorios.

En el impulso de medidas que contribuyan a la lucha contra la crisis demográfica y la despoblación, se informará a los Consejos del Diálogo Social, allí donde estén constituidos de las políticas a desarrollar que sean competencia de la Junta de Castilla y León, para su colaboración y coordinación con los planes locales y provinciales que se puedan desarrollar.

Las contrataciones serán a jornada completa y con un mínimo de 180 días. En municipios de menos de 1.000 habitantes podrán realizarse contrataciones a jornada parcial en función de la naturaleza de la obra o servicio. En estos casos se contratará a colectivos prioritarios que no perciban prestación de desempleo o subsidio ni renta garantizada de ciudadanía o ayudas económicas al empleo, para no perjudicar a estos trabajadores y trabajadoras.

El programa de contratación a personas con discapacidad para la realización de obras o servicios de interés general y social (ELEX) se estará a lo que establezca la regulación que resulte de aplicación.

El salario del trabajador será el del convenio colectivo del Ayuntamiento o Diputación, o en su defecto el convenio del sector al que pertenezca la obra o servicio, aspecto que se acreditará por la Entidad Local. Para los Ayuntamientos de más de 20.000 habitantes y Diputaciones podrá conllevar la cofinanciación por parte de la entidad beneficiaria del salario a percibir por el trabajador.

La preselección de los trabajadores la realizará el ECyL, en colaboración con la entidad beneficiaria. Deberán ser contratados los colectivos señalados como prioritarios en la Estrategia salvo excepciones justificadas en relación al perfil de la cualificación del trabajo y la ausencia de dichos perfiles en esos colectivos prioritarios.

Los diversos programas incluidos en los Planes de Empleo Locales de la Junta de Castilla y León, que gestionan los Ayuntamientos y Diputaciones Provinciales, así como otras materias de política activas de empleo y formación en el marco de los Planes Anuales de Estímulos al empleo, serán objeto de conocimiento y negociación, para su concreción, mejora y aplicación en los ámbitos de los Consejos de Diálogo Social Local del Ayuntamiento o Diputación Provincial allí donde existan.

De acuerdo con el nuevo modelo de ordenación del territorio de la Comunidad de Castilla y León, los Ayuntamientos con población superior a 20.000 habitantes podrán constituir Mancomunidades de Interés General Urbanas que tendrán, en su caso, una cartera de competencias y funciones que determinen los correspondientes estatutos. En dicho supuesto, las Mancomunidades de Interés General Urbanas que gestionen de manera efectiva la prestación de las competencias o funciones que se recojan en los estatutos, serán las competentes para solicitar y, en su caso, ser las beneficiarias de las ayudas de empleo que pudieran concederse para tales competencias o funciones.

De igual forma en el caso de los Ayuntamientos con una población inferior a 20.000 habitantes, éstos podrán integrarse en Mancomunidades de Interés General Rurales, que tendrán una cartera de competencias y funciones común y homogénea. En dicho supuesto, serán las Mancomunidades de Interés General Rurales las que gestionen la prestación de las competencias o funciones que se recojan en los estatutos, siendo éstas las competentes para solicitar y, en su caso, ser las beneficiarias de las ayudas de empleo que pudieran concederse para tales competencias o funciones.

Plan Especial de Empleo en las Comarcas Mineras.

La mejora de la actividad económica de las zonas mineras precisa de actuaciones concretas en materia de generación de empleo y de desarrollo socioeconómico alternativo que eviten su despoblación y que incidan, de forma directa, en los trabajadores de dicho sector que han perdido su puesto de trabajo, mediante el impulso de medidas de dinamización del empleo dirigidas a estos territorios con necesidades especiales.

2.- FORMACIÓN PARA EL EMPLEO.

El subsistema de formación profesional para el empleo está integrado por el conjunto de instrumentos y acciones que tienen por objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento.

Entre las políticas de mejora de la empleabilidad, la formación profesional para el empleo, y en especial la dirigida a desempleados es, por su eficacia para la inserción, la reinserción y reciclaje profesional, la herramienta que va a mejorar las competencias profesionales y la relación del trabajador con su entorno productivo.

Las políticas de empleo y en especial la formación, han servicio para modernizar los mercados laborales y potenciar la autonomía de las personas mediante el desarrollo de capacidades a lo largo de su vida con el fin de aumentar la participación laboral y adecuar mejor la oferta y la demanda de trabajos.

Así se ha considerado por la Junta de Castilla y León al haber incrementado la financiación de los programas de formación en el desarrollo de la anterior Estrategia Integrada, siendo una de las pocas Comunidades Autónomas de España que dedica presupuesto autónomo a estas políticas, lo que supone un gran esfuerzo para la Administración autonómica, sobre todo teniendo en cuenta que estos impulsos se han realizado en una situación de gran contracción económica.

Por ello, la formación está llamada a continuar siendo una de las principales políticas de empleo y el principal instrumento para ofrecer una respuesta inmediata a las necesidades cambiantes de los sectores y reforzar su capacidad de innovación, contribuyendo a elevar el grado de empleabilidad de la población, a mejorar las posibilidades de crecimiento social y económico de la Comunidad y, de forma especial, a incrementar los niveles de empleo y bienestar social.

En la consecución de este objetivo, es necesaria la conexión del Sistema de Formación Profesional Inicial y el Sistema de Formación Profesional para el Empleo, para atender las demandas de formación emergentes, siendo necesario establecer una adecuada relación entre el Plan General de Formación Profesional y el Plan de Empleo de la Junta de Castilla y León, por lo que ambos forman parte de esta II Estrategia Integrada.

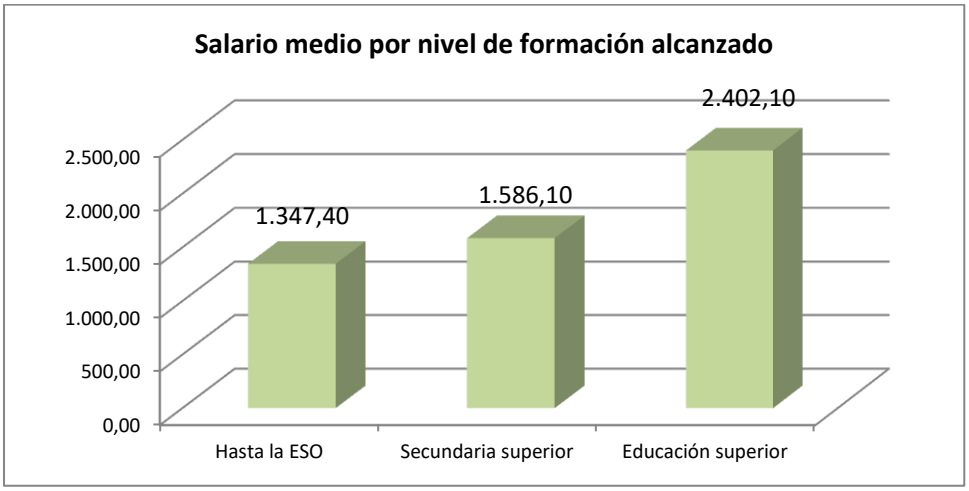
En la situación actual de nuestro mercado de trabajo, resulta esencial la existencia de programas formativos con base en una adecuada y permanente prospección del mercado de trabajo, que atienda a las demandas presentes y futuras de trabajadores por parte de las empresas, y que éstos se cualifiquen en función de sus necesidades reales, para lo cual se utilizarán fórmulas flexibles en el desarrollo de la formación para hacer universal el derecho de todo trabajador de poder acceder a la formación.

Las políticas activas de empleo tienen que actuar sobre la base de una mejora cuantitativa y cualitativa del sistema de formación para el empleo, en especial el dirigido a desempleados, dotándolo de mayores recursos económicos, herramientas, contenidos y metodologías formativas que faciliten la reinserción de las personas en desempleo, así como de una planificación que mejore y diversifique la oferta actual, potenciando la formación impartida por los Centros Propios de la Administración Autonómica y mejorando los mecanismos de vinculación entre la formación profesional inicial y la formación para el empleo.

Los desafíos son cada vez mayores, por ello, el Diálogo Social, que siempre está presente en nuestras políticas, nos permitirá afrontar colectivamente el reto inmediato, la recuperación, y a largo plazo, recuperar competitividad, potenciar la productividad y volver a la senda de la prosperidad; lo que en la Estrategia Europea 2020 se conoce como «recuperación sostenible>>.

La Estrategia de Competencias de la OCDE afirma que las competencias se han convertido en la divisa internacional de las economías del siglo XXI: en una sociedad global basada cada vez más en los conocimientos, es necesario invertir en formación y actualizarla conforme a la evolución constante de los requerimientos de los mercados laborales.

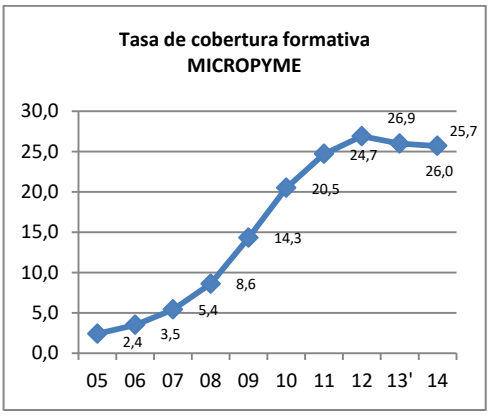
Según los datos de la Comunidad Europea, publicados en un reciente informe del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, entre 2013 y 2025 se crearán en la UE 19,4 millones de empleos de alta cualificación, mientras que los de cualificación media y baja caerán casi 12 millones. Además, el salario medio por nivel de formación alcanzado oscila entre los 1.347 € para los trabajadores que tienen sólo educación secundaria o inferior y supera los 2.400 euros para los que tienen educación superior. (EPA – media 2013).

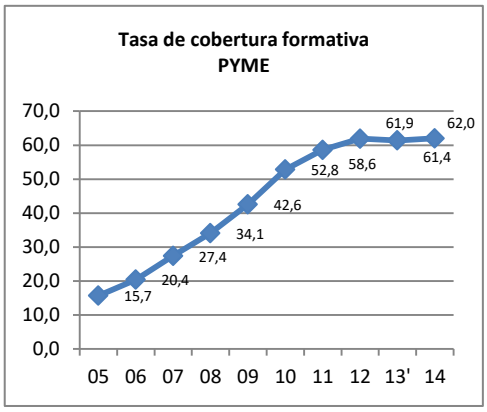


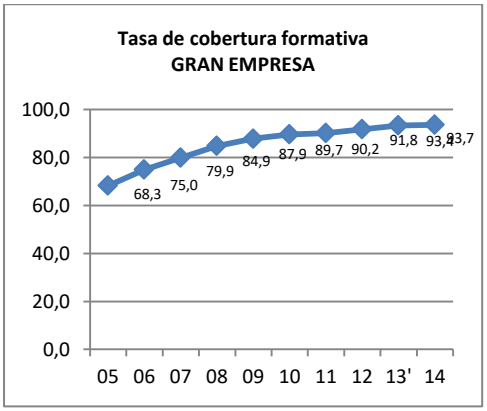
Este marco pone de manifiesto no solo la relación evidente entre nivel de formación y oportunidades de empleo sino también entre el grado de formación y la remuneración salarial.

Por otra parte, las empresas, principales protagonistas en materia de creación de empleo, han comprendido desde hace tiempo, la relevancia que tiene la formación en la consecución de unos niveles aceptables de competitividad, innovación y adaptación de los modelos productivos a las nuevas exigencias y se han dado cuenta de la importancia que tiene para poder anticiparse a los cambios antes de que se produzcan.

Sin embargo, mientras el uso de los recursos de formación, según el último informe publicado por la Fundación Tripartita, está prácticamente universalizado en la gran empresa (más de 250 trabajadores), la pequeña y mediana empresa (de 10 de 249) y, sobre todo, las microempresas (menos de 10 trabajadores), aunque han realizado un importante esfuerzo en los últimos años, están lejos de llegar a los niveles alcanzados por las grandes.







Es ahí, sobre todo en una Comunidad como la nuestra en la que de las 73.936 empresas que tienen trabajadores el 99,8% son PYMES o MICROPYMES, donde la Administración tiene que desplegar todos los recursos públicos para compensar el déficit formativo a favor de las pequeñas empresas, a favor de los 87.183 autónomos sin asalariados y a favor de los 200.000 trabajadores desempleados registrados en nuestras oficinas.

Las medidas van a requerir la modernización y consolidación de nuestras políticas de empleo, favoreciendo el incremento de la participación laboral y reduciendo el desempleo estructural, así como promoviendo la responsabilidad social de las empresas y la garantía de los derechos formativos de trabajadores y trabajadoras.

Por ello esta nueva Estrategia debe de seguir contribuyendo al avance en la formación y el aprendizaje permanente, manteniendo las bases que han permitido su afianzamiento en los últimos años, y tratar de superar las posibles insuficiencias del modelo así como de potenciar los elementos que permitan progresar aún más en lograr una formación individual tanto del trabajador desempleado como del ocupado.

La expiración de la vigencia de la Estrategia Española de Activación para el empleo 2014-2016, habilitará un nuevo marco normativo al que será preciso conformar nuestras políticas activas. Por ello, las actuaciones que se proponen en esta Estrategia Integrada tienen un sesgo amplio que se deberá adecuar anualmente mediante la aprobación del Plan Anual de Políticas de Empleo correspondiente.

De otro lado, a aprobación de la Ley 30/2015 por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, ha introducido cambios significativos a los que será preciso acomodar la programación formativa de la Comunidad.

Los **FINES DEL SUBSISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO,** tomando como referencia el Acuerdo de 29 de Julio de 2014 para fortalecer el crecimiento económico y el empleo firmado por el Gobierno y los agentes económicos y sociales recogidos en la Ley 30/2015 de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, de aplicación en todo el territorio nacional, serán los siguientes:

1. Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados para mejorar sus competencias profesionales y sus itinerarios de empleo y formación, así como su desarrollo profesional y personal.
2. Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas
3. Atender a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas, proporcionando a los trabajadores las competencias, los conocimientos y las prácticas adecuados.
4. Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.
5. Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores, tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

6. Acercar y hacer partícipes a los trabajadores de las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación, promoviendo la disminución de la brecha digital existente, y garantizando la accesibilidad de las mismas.

En este escenario, la programación de las acciones formativas a desarrollar en los años de ejecución de la Estrategia, serán:

1. **FORMACIÓN PARA DESEMPLEADOS** (formación dirigida prioritariamente a desempleados, programas de cualificación y acompañamiento a la inserción, prácticas no laborales, formación en empresas con compromiso de inserción)
2. **FORMACIÓN PARA OCUPADOS** (Formación de oferta prioritaria para ocupados y permisos individuales de formación, formación de cuadros, otros). Impulso de la formación bonificada en las empresas.
3. **PROGRAMAS MIXTOS DE FORMACIÓN Y EMPLEO.**
4. **PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES** para quienes no han querido o no han podido obtener una titulación reglada, pero tienen los conocimientos necesarios para el desarrollo de una profesión u oficio adquiridos a través de la experiencia laboral o por otras vías no formales de formación.

FORMACIÓN DIRIGIDA PRIORITARIAMENTE A DESEMPLEADOS.

La oferta formativa para trabajadores desempleados tienen por objeto ofrecerles una formación ajustada a las necesidades formativas individuales y del sistema productivo que les permita adquirir las competencias requeridas en el mercado de trabajo y mejorar su empleabilidad.

La programación de acciones formativas dirigidas a trabajadores desempleados se enmarcará dentro de las especialidades incluidas en el Fichero de Especialidades Formativas del Servicio Público de Empleo Estatal, y en particular en el Repertorio Nacional de Certificados de Profesionalidad, y se ejecutarán a través de los Centros de Formación inscritos y/o acreditados.

La Red de Centros Propios de Formación Profesional Ocupacional y de los Centros Integrados de las Consejerías de Educación y Agricultura y Ganadería, participan igualmente en la impartición de la formación para desempleados.

Hay que reseñar la calificación (Real Decreto 868/2015, de 2 de octubre) de los 3 Centros Nacionales de Formación Profesional Ocupacional del Servicio Público de Empleo de Castilla y León como Centros de Referencia Nacional, lo que no es óbice para que estos Centros sigan integrados en la Red de los Centros Propios de la Comunidad, a efectos de asegurar una oferta pública estable y de calidad de formación profesional para el empleo. En este sentido se constituirán los Consejos Sociales de dichos Centros, con la presencia sectorial de las organizaciones sindicales y empresariales referidas a las características de dichos centros.

La aprobación de la oferta formativa anual irá precedida de la elaboración de un estudio previo para la determinación de las necesidades formativas a aplicar en el período de referencia.

Asimismo, en el marco de la nueva Estrategia será necesario revisar anualmente la oferta formativa teniendo en cuenta la oferta de certificados actualmente existente, para adaptarse al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

La renovación de la oferta de formación para el empleo exigirá un papel mucho más proactivo del Servicio Público de Empleo, para abordar con sus medios propios nuevas ofertas, y para promover la acreditación de centros en nuevos certificados, para mejorar el atractivo de la oferta de formación para el empleo y su apertura a nuevas actividades y a la formación de profesionales en nuevos empleos.

Dicho estudio de los certificados y especialidades existentes en el Fichero Estatal debe ser sistemático, por familias profesionales, con implicación de los agentes económicos y sociales en los sectores afectados, para mejor identificar y concretar las necesidades formativas genéricas con los certificados de profesionalidad diseñados para atenderlas.

La difusión de la oferta de certificados entre todos los agentes de los sectores productivos, empresas, agentes sociales y Administraciones, contribuirá a su uso más eficiente y será de la mayor importancia para potenciar la consideración y el reconocimiento de esta formación y para facilitar la identificación de necesidades formativas con el referente de esa formación existente. También será de gran interés la difusión de los certificados en las pequeñas y medianas empresas para fomentar la iniciativa formativa en esas empresas y la calidad y certificabilidad de la formación que organicen.

En el diseño de las programaciones anuales, se buscará facilitar al máximo a las personas desempleadas, especialmente a las que carezcan de cualificación alguna, la obtención de certificados de profesionalidad completos, ya sea programando dicha oferta completa u ordenando

la formación modular de manera que sea accesible y permita completar la formación asociada a una cualificación en periodos razonables de tiempo.

Asimismo será necesario asegurar la mayor cohesión territorial de la oferta, promoviendo fórmulas para permitir el mantenimiento de oferta, parcial y completa, de certificados en el medio rural. Para ello habrá que explorar tanto en el uso de instalaciones de la red de centros públicos de formación profesional y formación para el empleo, como también en fórmulas que faciliten el mantenimiento de alguna oferta donde actualmente los requisitos para inscribir un centro tal como se exigen, lo hacen inviable.

El papel formativo de los centros propios del Servicio Público de Empleo, y en general de la red pública de centros integrados de formación profesional, deberá hacerse cada vez más eficaz, asegurando una oferta permanente y de calidad de los certificados más relevantes para el mercado de trabajo, y facilitando el acceso a ella, manteniendo una oferta permanente de formación para el empleo en modalidad on line, para permitir el acceso a dicha formación de quienes trabajan y/o buscan activamente empleo, y a quienes viven en entornos donde no hay oferta formativa en modalidad presencial.

También será preciso regular la oferta privada de certificados de profesionalidad, para incentivar el desarrollo de esta oferta y su ampliación en contextos diferentes del de la formación subvencionada (empresas, centros de formación…)

Tendrán como colectivos preferentes los establecidos como prioritarios en la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016.

Se mantendrán las becas y ayudas a que tengan derecho con especial consideración de aquellas destinadas a favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, para trabajadores desempleados que participan en acciones de formación profesional para el empleo.

PROGRAMAS DE CUALIFICACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO A LA INSERCIÓN (OFI).

En aras a potenciar la formación para el empleo, se promoverán programas de cualificación profesional y acompañamiento a la inserción para mejorar la capacidad de inserción de los trabajadores desempleados y su cualificación profesional a través de itinerarios integrados de orientación, formación e inserción laboral.

Los proyectos aprobados, incluirán necesariamente las fases de orientación, formación e inserción profesional y se desarrollarán de forma individualizada con cada destinatario, pudiéndose realizar, si así se prevé en la normativa reguladora que los apruebe, de forma grupal.

Se establecerán como colectivos preferentes a los desempleados de larga duración, desempleados procedentes de empresas en crisis y los mayores de 45 años. Se impulsarán con mayor valoración aquellos proyectos que sean desarrollados en el área rural, que presenten mejores tasas de inserción o que ofrezcan prácticas no laborales a los participantes, entre otros criterios a determinar.

Las mejoras relativas a la oferta e impartición de certificados de profesionalidad constituirían asimismo mejoras en este programa.

Este programa deberá modificarse de forma importante para ganar en flexibilidad facilitando la ejecución del mismo, adaptándose a las necesidades reales de Castilla y León y a sus características más propias e identificativas como iniciativa diferenciada de los programas de formación para el empleo, sostenida con fondos propios de la Junta de Castilla y León, lo que permite su mayor adaptación a las particularidades y necesidades de nuestro mercado de trabajo y de la población demandante de empleo.

PRÁCTICAS NO LABORALES.

Del mismo modo para contribuir a reforzar los vínculos entre oferta y necesidades del mercado laboral y facilitar la transición al empleo, es preciso completar la oferta formativa mediante el desarrollo de prácticas no laborales en empresas en el marco del RD 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas.

La aplicación de estos programas es una fórmula eficaz para conseguir que aquellas personas que no han tenido aún ningún trabajo previo, puedan adquirir una experiencia, relacionada en muchos casos con su reciente titulación académica, que les amplíe las posibilidades de inserción laboral.

Para lograr una mayor eficacia de este programa se tendrá en cuenta la experiencia como canales eficaces de comunicación entre los alumnos (estudiantes y titulados universitarios, así como los titulados en ciclos de formación profesional) y las empresas ofertantes de prácticas, de

las Fundaciones de las Universidades de Castilla y León, así como de otras entidades como las Organizaciones Empresariales, Cámaras de Comercio, además de la propia Administración de la Comunidad, especialmente la Dirección General de Formación Profesional.

Anualmente, se podrá planificar la convocatoria para la realización de prácticas no laborales dirigidas a jóvenes incluidos en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

FORMACIÓN EN EMPRESAS CON COMPROMISO DE CONTRATACIÓN.

Se articularán programas dirigidos a la mejora de la empleabilidad de los trabajadores desempleados, mediante la adquisición de un nivel de cualificación profesional adaptado a las demandas empresariales, a través de la realización de cursos específicos de formación y asumiendo las empresas el compromiso de contratación de un porcentaje mínimo de al menos el 50% de las personas participantes en las mismas procurando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para fomentar una empleabilidad con carácter paritario, con independencia de su modulación en función de las circunstancias del mercado de trabajo.

Se aprobarán acciones formativas a desarrollar por empresas de sectores estratégicos de nuestra Comunidad, dirigidas a la mejora de la cualificación profesional de sus trabajadores, como consecuencia de necesidades de adaptación a nuevos procesos productivos o adecuación a exigencias tecnológicas o de mercado, así como, en lo posible, la adaptación de esta formación a los contenidos y criterios de los certificados de profesionalidad, que como regla general serán la base para el diseño de estas ofertas, salvo que las empresas beneficiarias acrediten la necesidad de desarrollar acciones muy específicas, que no puedan acomodarse a la formación completa o parcial de dichos certificados.

Para la mejora de la empleabilidad de los jóvenes incluidos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, se podrán aprobar acciones de formación profesional para el empleo desarrolladas por empresas y entidades sin ánimo de lucro dirigidas a este colectivo.

ACREDITACIÓN DE LA EXPERIENCIA.

Se impulsará la atención a quienes carecen de formación o cualificación reconocida oficialmente pero tienen los conocimientos necesarios para el desarrollo de una profesión u oficio adquiridos a través de la experiencia laboral o por otras vías no formales de formación.

Se atenderá a las necesidades derivadas del mercado laboral, con especial atención a aquellos sectores de mayor necesidad de cualificación y de aquellos colectivos más vulnerables y/o amenazados por situaciones de descualificación sobrevenida, para lo que será preciso mantener un sistema estable y permanente de información y recogida de demandas, así como impulsar el Plan Director que canalice esas demandas y ordene las convocatorias anuales.

Estas convocatorias anuales deben asegurar la mayor coordinación y uso complementario de recursos entre las Consejerías de Empleo y Educación, competentes en la gestión del procedimiento.

A tal efecto, la Junta de Castilla y León prestará un servicio permanente en relación con el procedimiento de acreditaciones.

Se velará por el adecuado funcionamiento de los órganos de gobierno y dirección técnica del procedimiento de Acreditación, y en particular la Comisión Asesora del mismo, que debe canalizar las demandas de cualificaciones y procedimientos a convocar.

Los Planes Anuales de Políticas de Empleo preverán el destino de recursos para la financiación de estas convocatorias.

Se promoverá con carácter inmediato la implantación de un sistema de reconocimiento y acreditación de competencias clave al alcance de todas las personas, iniciando la regulación básica a nivel normativo y procediendo posteriormente a la puesta en marcha de convocatorias periódicas estables que permitan la acreditación de la formación básica cuando se necesite.

Para el desarrollo de todas esas funciones se articulará la participación de toda la red de centros integrados de formación profesional y de los centros de formación de adultos, para asegurar la mayor accesibilidad de los procesos y el uso eficiente y compartido de los medios públicos, en aras de los objetivos comunes.

FORMACIÓN PARA OCUPADOS.

En el caso de los trabajadores ocupados, la formación de oferta prioritariamente dirigida a ellos constituye un factor crítico para el mantenimiento del empleo y el progreso de la carrera profesional, así como una exigencia para poder desempeñar las exigencias de un puesto de trabajo con garantías de buena productividad y seguridad.

Son necesarias actuaciones para que los trabajadores en activo puedan mejorar su cualificación mediante la participación en programas que promuevan la adaptación a los cambios en el sistema productivo y a las posibilidades de promoción profesional.

Sin perjuicio del objetivo de que la mayoría de esta formación se adecue a los certificados de profesionalidad, en esta oferta será preciso mantener, junto a la oferta total o parcial de certificados, la de otras acciones formativas distintas, siempre que se justifique su necesidad y su oportunidad, al menos en tanto esté operativo un sistema accesible y permanente de acreditación de competencias clave, que permita el acceso de todos los trabajadores y trabajadoras a la formación certificable. En todo caso, necesariamente deben estar incluidas en el fichero de especialidades formativas.

También habrá que tener en cuenta la conveniencia de mantener una oferta de unidades formativas de certificados, que permita programar formación de duración inferior a los módulos, más adecuada a la situación de las personas ocupadas, que es a las que prioritariamente hay que orientar esta oferta.

Este reciclaje profesional permanente debe tener como referencia el Catálogo Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

Será prioritaria la participación en las acciones programadas los trabajadores considerados prioritarios en la Estrategia Española de Activación para el Empleo, así como personas con necesidades formativas especiales.

Para la planificación, seguimiento y evaluación de los programas de formación para ocupados se podrá contar con la valoración técnica de la Fundación para el Anclaje Empresarial y la Formación para el Empleo de Castilla y León.

Será imprescindible asegurar la coordinación de esta Fundación con el Servicio Público de Empleo y, a la luz del nuevo marco normativo derivado de la Ley 30/2015, y su posterior desarrollo reglamentario.

A través de las correspondientes convocatorias se aprobarán los créditos necesarios para su financiación pudiendo la Junta de Castilla y León incrementar los fondos finalistas inicialmente asignados, con fondos autónomos, en función del Plan de estímulos anual.

La Junta de Castilla y León, a través del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, construirá un Programa de Formación para delegados, cuadros y miembros de la estructura de las organizaciones empresariales y sindicales para el mejor desarrollo de sus funciones relacionadas con la formación para el empleo, la negociación colectiva y la participación institucional, tal y como prevé la Ley 30/2015 de formación para el empleo, para atender estas necesidades y de destinar a ellas una partida presupuestaria anual.

En relación a la formación de trabajadores, y junto a la formación de oferta que directamente es competencia autonómica, esta Estrategia debe atender también al impulso de la formación bonificada en las empresas para generalizar la formación en aquéllas, el uso de las bonificaciones que proceden y la mayor calidad de la oferta, fomentando su adecuación al Sistema de Cualificaciones Profesionales y el carácter negociado y acordado de los planes con la representación de los trabajadores en las empresas, para lo que se promoverán convocatorias de ayudas específicas para las pequeñas y medianas empresas de menos de 100 trabajadores que adecuen su estrategia de formación a estos criterios.

PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN.

De igual manera, es preciso incentivar la concesión de permisos individuales de formación, con el fin de facilitar a los trabajadores un ejercicio más sencillo de sus derechos formativos individuales, de fomentar la existencia de acciones formativas que garanticen la adquisición de competencias por los trabajadores o que les permita formarse en otros sectores económicos distintos a aquel en que despliegan su actividad, anticipándose o reaccionando de esta manera a eventuales situaciones de crisis que puedan darse en algún sector y, en consecuencia, de contribuir a la libre circulación de trabajadores.

La concesión estos permisos individuales de formación, a la vez que se traduce en una mayor promoción e integración social de los trabajadores, supone una mejora de la competitividad en las empresas. Por ello es importante su difusión y conocimiento por parte de empresas y trabajadores.

Las acciones de formación deberán estar reconocidas mediante una acreditación oficial, incluidas las correspondientes a títulos y certificados de profesionalidad que constituyen la oferta del Catálogo Nacional de cualificaciones Profesionales.

FORMACIÓN EN ALTERNANCIA.

A su vez, es preciso avanzar hacia una mayor dualidad del sistema fomentando el aprendizaje basado en el trabajo, Los estudios realizados revelan que la formación en alternancia con la actividad laboral, contribuye de manera clara a la mejora de la empleabilidad al contar con un alto grado de inserción.

Por ello, es preciso impulsar fórmulas que combinen la formación y el empleo y que fomenten una formación adecuada para el desempeño de un puesto de trabajo a la vez que posibiliten la adquisición de una experiencia laboral, mediante incentivos a esta formación dual.

La formación en alternancia con el empleo constituye una política activa de empleo cuyo objetivo es mejorar la empleabilidad de los participantes mediante la cualificación para la adquisición de las competencias profesionales necesarias para facilitar su inserción en el mercado laboral.

Los contratos que se formalicen en alternancia con el empleo deberán realizarse en la modalidad de contrato para la formación y el aprendizaje en el que la parte teórica abarcará el 50% de la jornada restando el otro 50% para la realización del trabajo efectivo.

Será preciso en estos programas intensificar las exigencias formativas inherentes al programa en alternancia, incentivando la formación certificable así como la formación en competencias clave cuando los alumnos no cuenten con cualificación reconocida.

Igualmente se promoverá la combinación de la experiencia profesional y la formación a través de fórmulas duales basadas en el principio de Escuela Taller.

En la misma línea, se podrán fomentar programas que supongan la combinación de trabajo y empleo para jóvenes incluidos en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, mientras la aportación de fondos vinculados a este programa lo permita.

La planificación y el seguimiento adecuados de todas las iniciativas de formación para el empleo requerirá entre otras medidas modernizadoras, en el marco de la reforma del Servicio Público de Empleo de Castilla y León y sus instrumentos, un tratamiento sistemático y actualizado periódicamente de todos los datos relativos a demanda de formación para el empleo, alumnado formado, perfil profesional, situación laboral, así como de especialidades impartidas. Esta información armonizada de los diferentes programas permitiría un mejor conocimiento y atención a las necesidades presentes y futuras de los trabajadores y trabajadoras, así como la comparabilidad de los datos con los de la formación profesional inicial, favoreciéndose la colaboración y tratamiento integrado de los datos de ambos subsistemas. Instrumentos como las unidades especializadas de análisis y programación del Servicio Público de Empleo de Castilla y León deben potenciarse para el desarrollo sistemático de estas tareas, al servicio del conjunto del Servicio Público de Empleo y de sus funciones.

Similar tratamiento debería asegurarse en relación al resto de subvenciones y líneas de ayudas que se convoquen, con el fin de mejorar el seguimiento y evaluación de la Estrategia y de los Planes Anuales de Estímulos.

3.- INTERMEDIACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL A TRABAJADORES Y EMPRESAS

El Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, establece en su Título III entre otros instrumentos de la política de empleo el desarrollo de acciones de intermediación laboral, entendida como:

"Conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los trabajadores que buscan un empleo, para su colocación. También tiene como finalidad proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades".

En nuestra Comunidad, la Ley 10/2003, de creación del Servicio Público de Empleo atribuyó a este organismo la competencia para la realización de actividades orientadas a posibilitar la colocación de los trabajadores que demandan empleo y a facilitar a los empleadores la contratación de trabajadores con formación y experiencia adecuada a sus necesidades.

El Servicio Público de Empleo debe tener como objetivo mejorar la captación de ofertas así como la gestión ágil y eficaz mediante la potenciación de la difusión de las mismas, lo que conllevará mejorar los índices de intermediación del mismo.

Para la captación de ofertas de empleo, se establecerán acciones con empresas a fin de promover que hagan aflorar ofertas de empleo latentes. Para esto es necesario fomentar la prospección e identificación de necesidades de los empleadores. Ello requerirá una interlocución sistemática con las organizaciones empresariales y sindicales, corporaciones locales y la elaboración de estudios y trabajos técnicos.

La decidida apuesta del Servicio Público de Empleo por las nuevas tecnologías permite incrementar el cauce de difusión de ofertas mediante la utilización de diversas herramientas que permiten acercar y dar a conocer a nuestros demandantes de empleo el mayor número posible de ofertas disponibles.

En esta línea, será necesario un fortalecimiento sustancial y expreso, de las unidades especializadas de análisis y programación, con recursos humanos y técnicos claros, adaptados a las necesidades, con personal estadístico y financiación para su operatividad.

Igualmente, se prestan servicios a trabajadores y empresarios, así como a cualquier ciudadano a través de la implementación de la red EURES en nuestra Comunidad, estableciendo vínculos de cooperación entre la Comisión Europea y los distintos Servicios Públicos de Empleo de los Estados miembros de la UE y del Espacio Económico Europeo, con el objetivo de fomentar el empleo y la libre circulación de los trabajadores.

Será necesaria la puesta en marcha de un servicio de atención especializada a empleadores y a emprendedores. Este servicio, comprenderá las actuaciones de información y apoyo cualificado a los usuarios interesados en promover su propio autoempleo o en emprender acciones productivas tendentes a la creación de empleo; además se pretende dar una respuesta a las necesidades de las empresas ya constituidas, dentro del ámbito de la gestión de los recursos humanos, así como la información necesaria para que los empleadores tomen decisiones para la contratación de personal aportando información sobre las políticas activas de empleo y los instrumentos disponibles de apoyo a la contratación e inserción vigentes en cada momento.

La intermediación está encaminada a atender tanto a las necesidades de los empleadores como de los desempleados. Éstos últimos para incorporarse al mercado de trabajo, precisan recibir apoyo y orientación en su búsqueda de empleo. Durante estos años el Servicio Público de empleo ha trabajado en la implementación de un servicio de orientación personalizado, articulando un itinerario individual y personalizado que es definido por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo como "*un derecho para todos los desempleados y como una obligación para los Servicios Públicos de Empleo*".

Esta atención personalizada permite realizar un diagnóstico identificando las habilidades, competencias, formación y experiencia de los usuarios, lo que permite dirigir e incrementar sus posibilidades de inserción hacia los sectores emergentes de nuestro mercado laboral y un asesoramiento sobre las alternativas y posibles soluciones a su situación personal.

Forma parte de esta orientación el servicio de acompañamiento personalizado que permite supervisar las tareas que las personas que buscan empleo, llevando a cabo la motivación y supervisando el cumplimiento de las acciones que sean precisas para la activación del usuario y mejora de su empleabilidad.

Mediante la realización de acciones de orientación para trabajadores ocupados se planificarán actuaciones que les permitan mantener sus puestos de trabajo, promocionarse en su empresa o bien obtener un desarrollo adecuado de su carrera profesional.

Todos estos servicios de intermediación y orientación laboral serán realizados bajo el liderazgo del Servicio Público de Empleo, quien podrá complementar los servicios que para ello prestan sus profesionales, impulsando medidas de colaboración público-privada, garantizando la gratuidad de todos los servicios y bajo los principios constitucionales de igualdad y no discriminación, con especial atención a aquellos colectivos con especiales dificultades para su inserción laboral.

Las actuaciones desarrolladas en materia de intermediación y orientación laboral son prestadas con medios propios del ECYL a través de los técnicos para la orientación laboral ubicados en las 54 Oficinas de Empleo distribuidas por nuestra Comunidad. No obstante, los cambios introducidos en el sector público en los últimos años están permitiendo establecer

estrategias y buscar alianzas para coordinar iniciativas e implicar a todos los actores que puedan contribuir a incrementar la ocupación en nuestra Comunidad.

En base a ello, se planifican los siguientes programas, entre otros:

1. Programas de colaboración público-privada. Agencias de colocación.
2. Orientación para el empleo y Asistencia para el autoempleo con los agentes sociales y económicos para los colectivos prioritarios de la Estrategia.
3. Orientación entidades sin ánimo de lucro par colectivos muy determinados.
4. Orientación de Trabajadores Ocupados.
5. Programas Experimentales de empleo.
6. Red de Coordinadores de Orientación.
7. Servicios de orientación profesional en los centros integrados de formación profesional y en los centros de formación del Servicio Público de Empleo, para reforzar el servicio de orientación de estos centros, con capacidad tanto para desarrollar acciones de orientación profesional como también de orientación en relación a opciones formativas, vías para completar la formación, información sobre procesos de acreditación profesional. Esta experiencia podría ponerse en marcha en esta red de centros con carácter experimental, para más adelante, ver la oportunidad de extenderla a otros centros.

PROGRAMAS DE COLABORACIÓN PÚBLICO-PRIVADA.

Los programas de colaboración público-privado para completar y facilitar las labores de Intermediación de los Servicios Públicos de Empleo se deben configurar como un modelo de gestión que contribuya a configurar una Administración dinámica, moderna y eficaz, pasando de ser un organismo gestor, a desarrollar un papel planificador y regulador de la actividad privada, con el objetivo de conseguir mayores estándares de eficacia y eficiencia.

Este modelo se consagra, en la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016, como uno de los principios de actuación en el desarrollo de las políticas activas de empleo, se ratifica en el Real Decreto Legislativo 3/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, donde se define como uno de los principios básicos de la intermediación laboral aquella que sea realizada por los servicios públicos de empleo y las agencias de colocación, así como las acciones que puedan realizar otras entidades colaboradoras.

El programa de colaboración con Agencias de Colocación se suscribirá dentro del Acuerdo Marco Estatal y vinculará el gasto de fondos públicos a la posterior inserción en el mercado laboral durante un período mínimo de 6 meses del personal orientado.

El Servicio Público de Empleo determinará los beneficiarios objeto de atención a los que va dirigido el programa en cada ejercicio, dando prioridad en todo caso a los desempleados de larga duración.

Igualmente, con cargo a los créditos distribuidos por el Fondo Social Europeo, Garantía Juvenil, se aprobarán dentro de la regulación establecida por el Acuerdo Marco Estatal, acciones de colaboración público privada dirigidas en exclusiva a los jóvenes inscritos en el fichero de la Garantía Juvenil.

Podrán asimismo establecerse nuevas fórmulas de colaboración que supongan la mejora de la empleabilidad, como las lanzaderas de empleo y emprendimiento solidario.

ORIENTACIÓN PARA EL EMPLEO Y ASISTENCIA PARA EL AUTOEMPLEO.

La realización de un itinerario individual y personalizado de empleo se ha articulado en el Real Decreto Legislativo 3/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, como un derecho para todos los trabajadores desempleados y como una obligación para los servicios públicos de empleo.

En aras del cumplimiento de este objetivo, cuya pertinencia se debe extender a toda la población desempleada, y con el objeto de disponer de las máximas posibilidades de inserción en el mercado laboral, se podrá derivar la realización de las acciones necesarias para el desarrollo de estos itinerarios a entidades colaboradoras, cuya experiencia demostrada e implantación en el ámbito de nuestra Comunidad permita ofrecer garantías de una correcta realización.

Estos programas deben completar las actuaciones del Servicio Público de Empleo, bien a través de los profesionales que prestan sus servicios en las oficinas de empleo, o bien a través de entidades colaboradoras, y que vienen a desarrollar para que los trabajadores desempleados dispongan de servicios de atención personalizada consistentes en realizar un diagnóstico identificando sus habilidades, competencias, formación y experiencia, lo que permitirá dirigir e incrementar sus posibilidades de inserción laboral.

El Servicio Público de Empleo de Castilla y León podrá determinar además de los colectivos prioritarios, otros objeto de atención preferente en los programas de orientación para el empleo, teniendo en cuenta las fluctuaciones del mercado y la aparición de nuevos sectores emergentes o nuevos yacimientos de empleo.

De igual modo, con el fin de fomentar iniciativas de emprendimiento, se planificará un programa de asistencia para el autoempleo con el objeto de que quienes decidan iniciar una actividad laboral por cuenta propia puedan acceder a un servicio que les facilite la implantación de sus actividades de autoempleo y emprendimiento realizando un acompañamiento en los procesos vinculados.

En consonancia con los indicadores de eficacia del Plan Anual de Políticas de Empleo, estas acciones conllevarán necesariamente procesos de acompañamiento a la inserción.

ORIENTACIÓN PARA TRABAJADORES OCUPADOS.

Se reforzará el programa de orientación de ocupados mediante el desarrollo de acciones de orientación destinadas a estos trabajadores, para la mejora de su cualificación profesional y promoción personal que revierta a su vez en la mejora de la competitividad y productividad de las empresas.

PROGRAMAS EXPERIMENTALES DE EMPLEO.

Estos programas tienen como finalidad el desarrollo de actuaciones orientadas a la mejora de la ocupabilidad e integración de los desempleados, especialmente la de aquellos colectivos con mayores dificultades de inserción en el mercado laboral.

Los programas experimentales de empleo combinarán acciones de información, orientación y asesoramiento, formación y práctica laboral con el objetivo de conseguir la inserción laboral de los trabajadores desempleados.

Las acciones a desarrollar por estos programas tendrán como destinatarios a los señalados como prioritarios en el Plan Anual de Políticas de Empleo, entre los que se encuentran:

discapacitados, inmigrantes, mujeres con problemas de integración laboral y trabajadores desempleados en situación de riesgo de exclusión social, así como perceptores de prestaciones, subsidios por desempleo o de la renta activa de inserción. Sin perjuicio de ellos se podrán establecer otros, en función de la deriva económica, social y laboral, por el Servicio Público de Empleo en cada ejercicio.

Los beneficiarios serán personas jurídicas sin ánimo de lucro, que tengan su ámbito de actuación en nuestra Comunidad y acrediten experiencia demostrada en la realización de este tipo de programas.

RED DE COORDINADORES DE ORIENTACIÓN.

Este programa tendrá la finalidad de permitir la creación, por parte de las entidades beneficiarias, de una red de técnicos de coordinación y observadores de necesidades de empleo que unificarán criterios de actuación y seguimiento de las acciones en el conjunto de las provincias de la Comunidad.

4.- IGUALDAD Y CONCILIACIÓN EN EL EMPLEO.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal. La Organización Internacional del Trabajo y la Unión Europea han considerado tanto la igualdad entre mujeres y hombres como la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, un objetivo prioritario a incorporar a sus convenios y estrategias.

De este modo, la Estrategia Europea para la Igualdad entre Hombres y Mujeres 2010-2015 viene a concretar la Estrategia 2020, considerando que promover una mayor igualdad entre los sexos puede aportar ventajas económicas y empresariales.

En el mismo sentido, el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 recoge como objetivo principal impulsar la igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

En los diferentes Planes de Empleo, desde 1998, se han tenido en cuenta estas políticas de igualdad entre hombres y mujeres, y de discriminación positiva hacia la mujer y otros diversos colectivos, que fueron enriqueciéndose paulatinamente en cada uno de ellos, hasta llegar a hacerlo de forma más patente en nuestra comunidad hace cuatro años en el marco del diálogo social, dando un impulso en este avance hacia las políticas de igualdad en el empleo con la

negociación y firma del I Acuerdo de Igualdad y Conciliación en el Empleo, como parte integrante de la I Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Trabajo 2012-2015.

Es indudable que se han conseguido avances y que la presencia de la mujer en el mercado de trabajo es cada vez mayor.

No obstante, sigue siendo necesario continuar impulsando la igualdad de oportunidades poniendo en marcha acciones y medidas tendentes a implantar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la permanencia en el mismo, la promoción profesional así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para configurar un mercado de trabajo basado en los principios de integración y cohesión social., siendo una de las medidas a aplicar incentivos a la contratación de Agentes de Igualdad por las entidades locales de más de 20.000 habitantes, cofinanciadas entre la Junta de Castilla y León y las entidades beneficiarias.

La igualdad de oportunidades se configura como un objetivo transversal que orienta la totalidad de las acciones de esta II Estrategia Integrada.

Este objetivo se complementará con los objetivos, medidas, programas y líneas de actuación que de manera específica se establezcan en el II Acuerdo de Igualdad y Conciliación en el trabajo. 2016-2020.

5.- MANTENIMIENTO Y CREACIÓN DE EMPLEO EN EL ÁMBITO DE LA ECONOMÍA SOCIAL Y AUTÓNOMOS

Las principales actuaciones a desarrollar en éste ámbito tienen como beneficiarios o destinatarios a las empresas que agrupan la economía social y a los trabajadores autónomos.

La gestión de los programas aquí enumerados engloban tanto programas cuyas bases reguladoras provienen del Estado, como otros cuyo diseño es de origen autonómico.

1.- Las cooperativas y las sociedades laborales son beneficiarias de acciones que fomentan la incorporación de socios en éstas, bien porque se incorporen trabajadores de ellas como socios, bien porque pasen a integrarlas colectivos prioritarios de las políticas activas de empleo: jóvenes, mujeres, parados de larga duración, mayores de 45 años.

2.- El fomento del empleo de las personas con discapacidad, a través de actuaciones dirigidas tanto a los centros especiales de empleo como a las empresas ordinarias.

2.1.- Los incentivos a la contratación en el mercado ordinario de trabajo, a través de subvenciones dirigidas a la contratación indefinida de trabajadores con discapacidad, adaptación de puestos de trabajo o dotación de medios de protección personal y al tránsito del empleo protegido de los enclaves laborales al mercado ordinario de trabajo.

2.2.- El fomento del empleo protegido a través de los centros especiales de empleo, subvencionando:

2.2.1- El mantenimiento de puesto de trabajo de trabajadores con discapacidad en los centros especiales de empleo. El objeto es financiar parcialmente el 50% del SMI de los costes salariales correspondientes al puesto de trabajo ocupado por personas con discapacidad en centros especiales de empleo. No obstante, está previsto alcanzar el 75% del SMI, subvencionando un 25% adicional para las nuevas contrataciones de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades. En el año 2016, se subvencionará un 10% adicional del SMI.

2.2.2.- Fomento de las unidades de apoyo a la actividad profesional en centros especiales de empleo. El objeto de estas subvenciones es financiar los costes laborales y de Seguridad Social derivados de la contratación de los trabajadores de las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional en los Centros Especiales de Empleo.

3- El fomento de la integración laboral de personas en situación de exclusión social en empresas de inserción. El objeto es financiar parcialmente los costes salariales a cargo de la empresa de los trabajadores en situación o riesgo de exclusión social en las empresas de inserción.

4.- El fomento de programas que se deriven de la constitución de empresas de economía social por trabajadores provenientes de crisis empresariales, personas de más de 45 años o de aquellas que lleven más de un año en situación de desempleo, que se llevarán a cabo, en aras a la rapidez en la concesión de las posibles subvenciones, mediante convocatoria en régimen de concesión abierta (no competitiva), previa autorización de una norma de rango legal.

5.- Los trabajadores autónomos, además de los incentivos señalados en el apartado de éste Plan relativo al fomento del empleo por cuenta propia, y cuya ejecución corresponde al Servicio Público de Empleo (ECYL), son destinatarios de otra serie de programas cuya gestión corresponde a la Dirección General de Economía Social y Autónomos.

En unos casos, por la necesidad de incentivar el autoempleo femenino en ámbitos en los que se haya claramente subrepresentado: Afiliación en el sistema agrario por cuenta propia, en municipios de menos de 10.000 habitantes. En otros debido al especial deterioro de la actividad económica en determinados municipios, derivada de la crisis del carbón, facilitando la afiliación en el Régimen especial de trabajadores autónomos. O finalmente, subvencionando parcial o totalmente la cuota a pagar por el trabajador que capitalice totalmente su prestación por desempleo y se dé de alta como autónomo.

6.- Las organizaciones representativas de la economía social y las asociaciones de autónomos de carácter intersectorial tendrán apoyo institucional, así como a través de actuaciones de difusión y divulgación de esta actividad y de sus normativas, de fomento de espíritu emprendedor y del valor de la actividad de autónomo en el mercado de trabajo, o de asesoramiento al colectivo al que representan.

6.- ACTUACIONES PERSONALIZADAS DE INSERCIÓN LABORAL PARA COLECTIVOS DETERMINADOS Y PARA EL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO.

PLAN DE EMPLEO ~~JUVENIL~~ JOVEN 2016-2020.

Dentro de las actuaciones a realizar, debemos contemplar la atención a determinados colectivos que por su especial singularidad necesitan una atención específica.

El primero de estos colectivos son los **jóvenes** para los que será necesario articular medidas eficaces que sean capaces de lograr una inserción efectiva, reducir las tasas de desempleo y retener una mano de obra, en muchos casos, con una alta cualificación.

Los últimos datos de la Encuesta de Población Activa, recogen una tasa de paro de un 44,65% para este colectivo en el informe publicado en el tercer trimestre de 2015.

Estos datos hacen necesario articular, dentro de la Estrategia Integrada de Empleo, **un Plan de Empleo Joven,** que integrará los fondos provenientes de la Garantía Juvenil, a través del cual se incardinarán acciones y medidas que sean capaces de paliar la situación de nuestros jóvenes y que la movilidad laboral sea un derecho y no una obligación por falta de oportunidades.

Para ello, la Consejería de Empleo en colaboración con el resto de órganos gestores en nuestra Comunidad, Consejería de Educación y Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, implementarán una serie de actuaciones dirigidas a los jóvenes menores de 35 años, complementarias a las del Estado, adaptadas a los perfiles que demanda este colectivo para la plena integración laboral.

Los fondos comprometidos dentro de este Plan de Empleo Joven irán orientados no solamente a los beneficiarios de la Garantía Juvenil. A través de fondos autónomos se articularán medidas para promover la inserción laboral de aquellos jóvenes, hasta los 35 años, que no cumplan necesariamente los requisitos de la Garantía Juvenil y para los que es necesario el establecimiento de medidas que estimulen su contratación, que faciliten la adquisición de una primera experiencia laboral y que ayuden a completar su formación teórica mediante la participación práctica en actividades relacionadas.

PROGRAMA PERSONAL DE INTEGRACIÓN Y EMPLEO.

Por otro lado, se promueve la necesidad de articular medidas para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas que han agotado las prestaciones por desempleo, carecen de rentas suficientes de subsistencia y no tienen derecho al beneficio de cualquier otra prestación.

En este sentido, se han de promover medidas que incrementen la autonomía del desempleado y sus competencias para la búsqueda de empleo mediante actuaciones de carácter personal y directo sobre el trabajador que fomenten su inserción laboral y mejoren su empleabilidad, al tiempo que se establece una actuación de carácter económico (Programa Personal de Integración y Empleo "PIE").

Los beneficiarios de este programa deberán haber agotado las ayudas económicas del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo (PREPARA), en la convocatoria o las convocatorias que anualmente se establezca.

Se promoverá una línea específica para mayores o iguales a 55 años en las condiciones que establezcan las correspondientes convocatorias.

Igualmente se considerarán otros colectivos posibles a fin de proteger al mayor número de personas desempleadas en nuestra Comunidad.

Queremos hacer extensiva la ejecución de este programa al colectivo de **autónomos**, que estando en desempleo por cierre justificado, habiendo agotado la prestación propia de ese régimen de la Seguridad Social, reúnan los requisitos para poder acogerse a este programa.

PROGRAMA EXTRAORDINARIO DE COMPLEMENTO EN ERE

En años anteriores se ha puesto a disposición de los trabajadores de la Comunidad un programa extraordinario de complemento del salario de los trabajadores que se ven afectados por expedientes de regulación de empleo suspensivos siempre que medie acuerdo entre las partes, con un resultado muy satisfactorio, en cumplimiento del objetivo de mantenimiento del empleo.

Es importante destacar el papel eficaz que en nuestra Comunidad ha tenido en muchos casos la mediación de la administración laboral, la actuación de la industrial y la colaboración y la participación de los agentes económicos y sociales. Todo ello ha conseguido llegar a un importante número de acuerdos en los expedientes planteados, evitando la judicialización de las crisis y el alargamiento, incertidumbres y costes que llevarían aparejado y ha favorecido el mantenimiento de muchos puestos de trabajo y de las propias empresas.

Los expedientes de regulación de empleo han descendido sustancialmente en los dos últimos años, no obstante es conveniente continuar colaborando parar minorar el efecto negativo que genera estos procedimientos, complementando la renta de los trabajadores y colaborando con las empresas; por tal circunstancia se acuerda continuar con el programa específico de ayudas a suspensiones de carácter colectivo, que consisten en el establecimiento de líneas de apoyo,

dirigidas a los trabajadores, mediante el complemento de prestaciones y a las empresas compensando parte del coste de esta situación.

En igual sentido es razonable dar continuidad al programa complementario del anterior, destinado a todos aquellos trabajadores mayores de 55 años que han perdido su empleo como consecuencia de un procedimiento concursal o en una empresa declarada insolvente.

Todo ello en los términos que se establezcan en las respectivas convocatorias con el objetivo último de minorar el coste de la suspensión y siempre que estas empresas realicen suspensiones de contratos en vez de extinciones.

Se mantendrá la línea de ayudas establecida para los trabajadores de las industrias azucareras en los periodos de suspensión de contratos de trabajo a consecuencia de circunstancias meteorológicas adversas y la línea de ayuda destinada a trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo de suspensión de contratos de trabajo que hayan agotado el derecho a percibir prestación contributiva por desempleo en el ámbito de Castilla y León.

Las medidas paliativas para las crisis empresariales se concretan en las siguientes:

- Mantener la línea de ayuda a trabajadores y empresas afectadas por ERES, en los términos actuales, sin perjuicio de proceder a modificar la misma si las circunstancias lo requiriesen y exceptuando del límite de 250 trabajadores al sector minero, así como aquellos sectores que se acuerden en la Comisión Permanente del Consejo de Diálogo Social.

- Si fuese necesario atender a colectivos procedentes de determinados sectores, que no estuviesen protegidos por la citada ayuda, se buscarían medidas con carácter excepcional, siendo adoptadas en el marco de la Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales, Igualdad y Conciliación en el trabajo.

- Ayudas a cobertura de vacíos en ERTES. Que se trataría de complementar hasta el salario mínimo interprofesional vigente a aquellos trabajadores que estando aun en la empresa hayan agotado las prestaciones por desempleo por causa de largos periodos de regulación.

- Mantener la línea de ayuda a trabajadores de empresas azucareras afectados por suspensión de sus contratos a causa de condiciones climatológicas adversas, así como

aquellos sectores que se acuerden en la Comisión Permanente del Consejo de Diálogo Social.

- Ayudas a mayores de 55 años. Establecimiento de ayudas a los despedidos de empresas insolventes o en situación de concurso de acreedores consistente en la financiación de un convenio especial con la Seguridad Social durante 2 años. Mantener la ayuda a los trabajadores con 55 o más años de edad afectados por extinción de sus contratos de trabajo, por declaración de insolvencia de la empresa o en procedimiento concursal (corresponde al antiguo programa II de la línea de ayudas a trabajadores).

E.- MEDIDAS DE SEGUIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL.

La autoridad laboral de la Comunidad, previo acuerdo alcanzado en el seno de la Comisión de Seguimiento de Actuaciones de la ITSS en Castilla y León del Consejo Regional de Trabajo, propondrá la inclusión en los programas anuales territoriales integrados de objetivos del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León de diversas campañas orientadas a la vigilancia en las empresas del cumplimiento efectivo de la legislación laboral vigente.

Desde el Acuerdo debe instarse al cumplimiento efectivo de la normativa de la legislación laboral, a través de la colaboración de la administración autonómica, la Inspección de Trabajo y los agentes sociales y económicos, proponiendo nuevas actuaciones dentro de las campañas existentes.

La Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, regula, en su artículo 34, la Comisión Operativa Autonómica de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya composición se establecerá en el correspondiente Convenio Bilateral, y entre otras funciones, le atribuye en su apartado 2º, letras c) y d), la integración de los planes y programas de actuación de cada una de las Administraciones, de acuerdo con las

prioridades establecidas y la aprobación del programa territorial de objetivos, así como la información, el control y el seguimiento de la aplicación de los programas territoriales y de los programas generales del Sistema, así como el traslado de los informes oportunos al Consejo Rector del Organismo Estatal.

Hasta la próxima adecuación del Convenio Bilateral a dicha modificación legal, dichas funciones serán asumidas por la actual Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Castilla y León, como órgano de cooperación bilateral para facilitar el cumplimiento de los cometidos propios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con lo dispuesto en el derogado artículo 17 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, de Ordenación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y en el Acuerdo Bilateral suscrito en 14 de junio de 2001 entre la Administración de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y la Administración General del Estado.

La Disposición Adicional Decimosexta apartado 2 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, estableció el mandato a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de incluir en su Plan Integrado de Actuación con carácter de objetivos de alcance general un Plan específico para el control de los contratos temporales sin causa e impulso a su transformación en indefinidos y asimismo se programarán actuaciones en materia de condiciones de trabajo.

En definitiva, se da continuidad al Acuerdo de Diálogo Social alcanzado por la Junta de Castilla y León en esta materia, y que sucesivamente se ha ido prorrogando y mejorando en sus actuaciones, manteniendo la actual interlocución en esta materia, a través de los órganos creados al amparo del Decreto por el que se crea el Consejo Regional de Trabajo y los Consejos Provinciales de Trabajo, así como la Comisión de Seguimiento de las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en nuestra Comunidad.

F.- INSTRUMENTOS DE GESTIÓN.

En materia de empleo, corresponde al Servicio Público de Empleo de Castilla y León la coordinación de la ejecución de las políticas activas de empleo, en el marco de la dirección de la Consejería de Empleo, ejerciendo una labor de liderazgo en materia de intermediación y orientación laboral, prestando una especial atención al asesoramiento a empresas y emprendedores.

En este sentido, el proceso de mejora continua en el que se encuentra inmerso el Servicio Público de Empleo, acordado en el seno del Diálogo Social el 29 de enero de 2014, ha consolidado al ECYL como la organización de referencia en materia de empleo en Castilla y León, buscando el objetivo constante de lograr una mayor empleabilidad de los trabajadores y una mayor competitividad de las empresas.

La estructura de los Servicios Centrales y de las nueve Gerencias Provinciales, así como los centros de formación y los Centros de Referencia Nacional, junto al mantenimiento de 54 Oficinas de Empleo diseminadas por todo el territorio de nuestra Comunidad, supone un importante esfuerzo con el objetivo de acercar servicios y prestaciones allí donde sean necesarios, priorizando la atención personalizada a las personas que buscan empleo y favoreciendo el acceso al mercado de trabajo a los que tienen más dificultades.

A la Dirección General de Economía Social y Autónomos le corresponde la garantía de la eficacia de políticas orientadas al colectivo de autónomos, cooperativas y sociedades laborales e inclusión de las personas con discapacidad, haciendo converger las actuaciones en relación con estos colectivos, con aquellas otras de carácter más generalista.

A la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales le corresponde la garantía y ejecución de las políticas concernientes a los trabajadores que se encuentran en situación suspensiva de su relación laboral como consecuencia de un expediente de regulación de empleo, así como aquellas otras directamente relacionadas con las relaciones laborales objeto de su competencia e igualmente todo lo relacionado con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Junto a los anteriores otros Centros Directivos de la Administración Regional, como la Consejería de Presidencia, la Consejería de Economía y Hacienda, la Consejería de Educación, especialmente la Dirección General de Formación Profesional y la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, a través de la Gerencia de Servicios Sociales, la Dirección General del Instituto de la Juventud y la Dirección General de Familia y Políticas Sociales, llevan a cabo importantes actuaciones comprendidas en el Plan o colaboran en la ejecución del mismo.

En ciertos ámbitos de actuación se coordinarán con la Fundación Anclaje y Formación para el Empleo, así como con la Agencia de Innovación, Financiación, e Internacionalización empresarial (ADE).

Junto a todos ellos se hace imprescindible el trabajo y la colaboración con el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), dentro de la participación y coordinación del Sistema

Nacional de Empleo, así como en la gestión de los fondos transferidos y en los programas destinados a incentivos a la formación, el empleo, las oportunidades de empleo y formación y la orientación e intermediación laboral que complementan este plan de Estímulos al empleo regional.

De igual manera se hace imprescindible la colaboración para la resolución de los conflictos laborales con el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA), constituido en virtud del Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) suscrito por la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE) y la Unión General de Trabajadores de Castilla y León (U.G.T.) y Comisiones Obreras de Castilla y León (CC.OO.).

Asimismo se contará con la colaboración de los Observatorios Industriales como instrumentos de estudio e investigación en relación con aspectos relacionados con la presente Estrategia Integrada que puedan contribuir a una mejora del mercado laboral y del sistema productivo.

G.- ÁMBITO TEMPORAL

La II Estrategia de Empleo, Formación Profesional para el Empleo, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020 viene a sustituir a la anterior Estrategia Integrada 2012-2015.

El ámbito temporal comprenderá desde 1 de enero 2016 hasta el 31 de diciembre de 2020, sin perjuicio de las revisiones y mejoras a las que pueda someterse. Los programas y actuaciones contenidos en el presente documento, podrán ser objeto de actualización anual en sus normativas y presupuestos, así como en programas o líneas de trabajo nuevas a través de la aprobación de Planes Anuales de Políticas de Empleo de Castilla y León.

H.- DIFUSIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Todas las acciones descritas en la presente Estrategia, serán objeto de difusión por los firmantes de la Estrategia para que los ciudadanos tengan conocimiento de las actuaciones que la Junta de Castilla y León realiza en materia de políticas activas de empleo. Para ello, se aprobarán acciones dirigidas a la promoción, extensión y divulgación de la II Estrategia Integrada de Empleo, Formación, Prevención, Igualdad y Conciliación en el Empleo.

El seguimiento de la presente Estrategia corresponde al Consejo de Diálogo Social de Castilla y León y, en especial, a su Comisión Permanente y de la necesaria coordinación con otros órganos (Consejo General de Salud Laboral, Consejo General de Formación Profesional, Consejo Regional de Economía Social, Consejo Regional de Trabajo, Comisión de Seguimiento del Acuerdo de Igualdad y Conciliación en el Trabajo, etc.

Para garantizar la efectividad de las medidas que se llevan a cabo y la evaluación de resultados, se establecerá un seguimiento anual de las actuaciones comprendidas en la Estrategia, a través de indicadores de evaluación y seguimiento que contribuyan a una gestión de calidad e impulsen su mejora continua, teniendo como referencias claves para ello, los establecidos en la correspondiente Planificación Estratégica de acuerdo con la Ley 5/2008, de 25 de septiembre, de Subvenciones de la Comunidad de Castilla y León.