

8 de julio de 2019

# ACUERDOS VIGENTES DIÁLOGO SOCIAL CYL

## Empleo y Relaciones Laborales

### 1) Plan de Empleo 2016-2020.

El I Plan de Empleo data del año 1998, siendo el actual el séptimo. El objetivo de estos planes de empleo es ayudar a incrementar los niveles de ocupación y la reducción del desempleo mediante el fomento de empleo de calidad, así como a mejorar los niveles de cualificación, de empleabilidad, de igualdad de oportunidades y de protección a las personas desempleadas. Estos planes se nutren de créditos autónomos, a los que hay que añadir los presupuestos estatales transferidos a la Comunidad.

El Plan de Empleo vigente, integrado en la II Estrategia Integrada 2016-2020, contiene numerosos programas que pueden agruparse en cuatro grandes líneas de actuación:

- **Fomento del empleo:** incluye ayudas a la contratación tanto en el ámbito privado (empresas) como en el público (entidades locales-plan de empleo local), ayudas a la creación de empleo en el ámbito de la economía social, de fomento del autoempleo, y de la contratación de personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social. Anualmente se incentivan la creación o mantenimiento de aproximadamente de 20.000 empleos.
- **Formación y Orientación Profesional:** programas de formación a personas desempleadas, ocupadas, programas mixtos de formación y empleo, acreditación de la experiencia laboral, y programas de orientación a desempleados y ocupados. 50.000 personas al año reciben cursos de formación o servicios de orientación laboral y genera en torno a 5.000 empleos.
- **Ayudas de protección a personas desempleadas y trabajadoras afectadas por empresas en crisis:** programa PIE, programas de ayudas a trabajadores afectados por ERTES, de ayudas a mayores de 55 años por extinción de sus contratos. En el 2018, 3.500 personas se benefician de estas ayudas. En conjunto, en estos diez años el número de beneficiarios han sido cerca de 20.000 desempleados y 62.000 trabajadores en las líneas de ERTES.
- **Líneas de igualdad de oportunidades,** mujeres, jóvenes, mayores de cierta edad, personas discapacitadas, inmigrantes, colectivos de exclusión social, etc.

## **Grado de cumplimiento.**

El Plan de Empleo 2016-2020 dotado, de 140 millones anuales, con 700 millones de presupuesto autonómico para el período, ha sido superado todos los años en los Planes anuales acordados en el Papecyl, estando el actual 2019 en 158 millones de euros. La publicación de las diversas normativas ha sido del 98% y respecto a la ejecución presupuestaria diferentes organismos hablan todos ellos por encima del 85%, razonable cuando hay muchos programas que dependen de las solicitudes realizadas por parte de los beneficiarios finales (fomento del empleo por cuenta ajena; ayudas al emprendimiento y del autoempleo y a la economía social; protección desempleados y trabajadores, la formación para el empleo, etc.)

El Plan introducía importantes novedades respecto al anterior (llevado a cabo en plena crisis/recesión), en el sentido de fortalecimiento importante presupuestario y en lo normativo, también en los apartados de fomento de empleo local (créditos y programas) y a las ayudas a empresas; continuidad programas de protección (PIE y líneas de Eres...); fortalecimiento y construcción de programas propios de formación e inserción y Orientación desempleados y ocupados, así como mejoras claras y novedades en las líneas de igualdad de oportunidades en el empleo.

Además, hemos creado dentro del propio plan actuaciones muy importantes: Plan de fomento de empleo Local (con doce programas); Programa especial de Orientación desempleados y ocupados con entidades colaboradoras del EcyL; Plan especial para mayores de 55 años 2018-2020; Plan de refuerzo de la empleabilidad de los jóvenes 2019-2020.

La concreción anual en 2019, en la parte correspondiente del Papecyl, conlleva que, en la actualidad, de este Plan hayan salido publicados la mayoría de ellos. Aun así, quedan algunos relevantes, que por los tiempos razonables de publicación saldrán en el segundo semestre del año, caso de algunos programas formativos y de orientación profesional, ya que son de ejecución plurianual. El plan de empleo es en su mayoría con presupuesto autónomo, y a ello hay que sumar, publicar y ejecutar los créditos y programas transferidos del Estado (entre 13 y 14 programas y con un presupuesto de unos 125 millones en 2019).

En definitiva, pensamos que tenemos uno de los Planes de Empleo, (políticas activas) más completo, sino el mejor (por líneas y programas) y mejor dotado (en relación a nuestra realidad) del conjunto de las CC.AA.

## **2) Plan de Formación Profesional 2016-2020:**

El primer acuerdo de Formación Profesional tuvo lugar en el periodo 2003-2006. El actual plan vigente es el quinto acuerdo en esta materia. Este acuerdo busca integrar el tratamiento de las diferentes enseñanzas profesionales, contribuir a su mejor oferta, la calidad y reconocimiento, y hacerlas accesibles a los jóvenes y, en general, a los trabajadores y trabajadoras, como derecho de las personas y un servicio público, mejorando la coordinación de todas las Administraciones implicadas y asegurando la puesta en marcha de los instrumentos previstos

en la Ley de las Cualificaciones: la acreditación de la experiencia, la oferta integrada, el reconocimiento y la certificabilidad de toda la formación profesional y la orientación profesional y para el empleo.

En este ámbito hemos consensado el Decreto que regula la **Formación Dual educativa**; la **norma de funcionamiento** y la **extensión de la Red de Centros Integrados de F.P.**, con la inclusión de los de Consejería Agricultura; los procedimientos y convocatorias de **Acreditación de la Experiencia** y, este año, **las competencias clave**; La mejora de la oferta de F.P. en general y la potenciación de **la oferta parcial y de la oferta a distancia**, así como de la orientación educativa y la formación del profesorado, los Erasmus de F.P y la convalidación de títulos con estudios universitarios.

El universo son los 37.000 alumnos de formación profesional que hay en la Comunidad, en sus diversas modalidades, así como profesorado y empresas colaboradoras en las prácticas en los centros de trabajo, FCT, y en la formación dual.

## **Grado de cumplimiento**

Los planes de formación profesional han buscado integrar el tratamiento de las diferentes enseñanzas profesionales, contribuir a su mejor oferta, calidad y reconocimiento, y hacerlas accesibles a los jóvenes y, en general, a las personas trabajadoras, como derecho de las personas y como servicio público, mejorando la coordinación de todas las Administraciones implicadas y asegurando la puesta en marcha de los instrumentos previstos en la Ley de las Cualificaciones: la acreditación de la experiencia, la oferta integrada, el reconocimiento y la certificabilidad de toda la formación profesional y la orientación profesional y para el empleo.

En este ámbito, y en el marco del vigente Plan 2016-2020, hemos consensado el Decreto que regula la Formación Dual educativa y la extensión de la Red de Centros Integrados de F.P, con la inclusión de los de Consejería Agricultura. Previamente, al amparo de planes anteriores, se habían acordado las normas de funcionamiento de los centros integrados, tanto el Decreto común a todos ellos como la Orden específica para los centros integrados dependientes de la Consejería de Educación. Asimismo, en el marco de los planes de formación profesional, se reguló y puso en marcha en Castilla y León, entre otros, el procedimiento y las convocatorias de Acreditación de la Experiencia y, este año 2019, la convocatoria anual de acreditación de competencias clave, así como el establecimiento del complemento autonómico de las becas erasmus+ para el alumnado de formación profesional.

De cara a los años 2019 y 2020, la revisión del III Acuerdo Marco de Competitividad e Innovación Industrial incluye medidas específicas de formación profesional cuyo cumplimiento requiere las debidas asignaciones presupuestarias, pendientes hasta el momento de concreción. En particular:

- La dotación de 5 millones de euros en infraestructuras y equipamientos de los centros públicos de formación profesional para los ciclos relacionados con las familias industriales, en aras a mejorar la calidad y el atractivo de estas ofertas.

- La creación, con una dotación de 2 millones de euros, de un centro de recursos de formación profesional, que incluya la formación del profesorado y la conexión con las empresas.

### 3) Plan de Prevención de Riesgos Laborales 2016-2020.

El primer acuerdo se firmó en el año 2002, en la actualidad está vigente el sexto. Se establecen las políticas públicas competencia de la Comunidad en prevención de riesgos laborales, con dos grandes objetivos generales: siniestralidad cero y fomento de la cultura preventiva. Estos se desarrollan a su vez en cinco objetivos específicos y más de noventa medidas entre las que destacamos las siguientes:

- **Programas de visitas y asesoramiento técnico en prevención de riesgos laborales**, a empresas, delegados de prevención, para todos los sectores y, de forma específica el sector forestal y la construcción.
- Programas diversos de **formación** en materia de P.R.L.
- Ayudas dirigidas a mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en las **actividades preventivas de autónomos y pymes**.
- **Cátedra de Prevención de Riesgos Laborales de Castilla y León** con la Universidad de Salamanca, USAL, ya creada, fruto de este último acuerdo.

#### Grado de cumplimiento

Los acuerdos en materia de prevención se han venido reforzando en los últimos años, ante la necesidad de llevar la prevención a todos los ámbitos de Castilla y León, en especial en aquellas empresas de menos de 50 personas trabajadoras y que han incrementado la siniestralidad en los últimos años. Por ello se refuerza en el plan de Prevención de Riesgos Laborales de la **“II Estrategia Integrada de empleo, formación profesional, prevención de riesgos laborales e igualdad y conciliación en el empleo 2016-2020”**.

El órgano de seguimiento es el Consejo de Seguridad y Salud Laboral, y funciona adecuadamente. Se ha llevado a cabo la coordinación entre las administraciones para mejorar la prevención de riesgos y la comunicación de los accidentes se ha materializado en un acuerdo con las entidades competentes (Guardia Civil, Mutuas, Dirección general de Tráfico...). Se lleva a cabo también un plan específico de prevención para el sector agrario como así se indica en la estrategia para mejorar la prevención en uno de los sectores de mayor siniestralidad de Castilla y León, que se aprobó en junio.

Se refuerzan el plan de visitas y asesoramiento a delegados/as, empresas y trabajadores/as, realizando visitas a los sectores de mayores índices de siniestralidad, así como campañas específicas donde los accidentes se han ido incrementando en los últimos años. Se encuentra en ejecución hasta el 31 de marzo de 2020. El programa de visitas al sector forestal también se encuentra en ejecución. Del mismo modo también se encuentra en desarrollo de ejecución las visitas de construcción.

Las ayudas para mejorar y adaptar la maquinaria a la ley de prevención de riesgos laborales se encuentra en ejecución, por lo que se está pendiente su posterior evaluación. Esta última convocatoria se ha destinado una nueva ayuda a la subvención del sistema antivuelco del tractor que puede evitar muchos accidentes en el sector agrario. Se cambiaron las bases por motivos legislativos para las Becas de proyectos de PRL. Otras acciones, dedicadas a jornadas, revistas y campañas, están pendientes de ejecutar por la administración. Se reforzaron las ayudas al aula de prevención para incrementar las visitas de los centros formativos y colegios.

La creación de la Cátedra de Prevención de Riesgos laborales en la USAL está dando sus primeros pasos. En el mes de abril se constituyó la comisión Mixta, donde se han determinado ya las líneas de trabajo y por la cual se pediría la financiación para ponerla en marcha en el mes de octubre, la cual va a necesitar de una dotación económica mayor ya que los planes de trabajo a desarrollar requerirán de unos presupuestos mayores.

#### 4) Plan de Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020.

El I Acuerdo de Igualdad y Conciliación en el empleo es del año 2012, cuando se firmó la I Estrategia Integrada de Empleo, y su principal objetivo era lograr una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral. En la actualidad es el II Acuerdo, siendo el objetivo general la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, la permanencia y la promoción en el trabajo. Se concreta en cinco objetivos específicos que abarcan tres grandes bloques de medidas:

Medidas de difusión, sensibilización, formación y orientación; ayudas, subvenciones y otras políticas de empleo; así como medidas de carácter transversal.

Las medidas o programas que consideramos más destacables de este Acuerdo son: las ayudas a la **excedencia y reducción de jornada**; fomento de la contratación con carácter de interinidad; ayudas para el **ascenso profesional** de la mujer trabajadora; la contratación de víctimas de violencia de género: ayudas a empresas de menos 250 trabajadores por negociar y **acordar la RLT planes de igualdad**; al **autoempleo mujeres medio rural**; la **ampliación de jornada parcial a completa en contratos indefinidos** realizados a mujeres, o los **programas de conciliación en el ámbito escolar**: programa **Conciliamos**, antiguo Centros Abiertos desaparecido con la crisis, ya recuperado para los sábados, navidad, carnaval, semana santa, julio, o el programa **Crecemos** en las zonas rurales de poca población infantil, o las **ayudas para gastos en escuelas y guarderías de 0-3 años** o el programa **de técnicos de igualdad y conciliación**, con actuaciones en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres.

#### Grado de cumplimiento

Fomento de la contratación con carácter de interinidad para facilitar la conciliación: Se ha publicado anualmente así como el Ascenso profesional y la contratación de víctimas de violencia de género. Medidas para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y

hombres (medidas y planes de igualdad): Se ha publicado anualmente así como el fomento del contrato a tiempo completo de la jornada de los contratos indefinidos ordinarios a tiempo parcial formalizados con mujeres: Se ha publicado anualmente con un presupuesto general para la contratación por cuenta ajena en torno al millón y medio de euros. Subvenciones para la contratación de Agentes de Igualdad se ha publicado anualmente y la ayuda a la afiliación de mujeres al régimen especial agrario en el medio rural.

Excedencia y reducción de jornada: Se ha publicado a partir de 2017 y el presupuesto fue de 695.000€ (2017) y 1.100.000€ (2018). Medidas de flexibilización horaria: Se ha publicado a partir de 2018 con una partida de 80.000€ (2018) y 100.000€ (2019). Conciliamos: Se ha publicado anualmente con 930.000€ (2016-2017) y 982.000€ (2018-2019). Del resto de medidas de sensibilización, formación y orientación se han realizado únicamente dos actuaciones: Campaña de sensibilización conjunta sobre corresponsabilidad (2018). Campaña de formación al personal orientador de los centros educativos (2018).

Respecto de las ayudas y subvenciones 2019 queda pendiente aún la de excedencia y reducción de jornada. Respecto de otras medidas, además, queda pendiente en 2019 continuar con la campaña de formación al personal orientador de los centros educativos, de lo acordado con la Dirección de la Mujer.

El resto de las medidas, algunas muy particulares o de carácter generalista, y que no se han cumplido ningún año podemos citar:

- Línea de becas y ayudas para la favorecer la conciliación de las personas que acuden a las convocatorias de formación de personas desempleadas.
- Sensibilización: Campañas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Orientación y asesoramiento: Fomentar la inclusión de la perspectiva de género en todas las actuaciones del Servicio Público de Empleo de Castilla y León y de las entidades colaboradoras.

En conclusión, a nivel general se ha cumplido con el Acuerdo y con los presupuestos. El programa de excedencias y reducción de jornada, que no se publicó en los años de crisis, ahora por su crédito progresivo ampliable y la adaptación normativa a esa ampliación está en continuo debate.

## **5) Plan Anual de Políticas de Empleo de Castilla y León 2019-PAPECyL.**

El primer Papecycl data del año 2016, sustituyendo lo que se denominaba Planes de Estímulos al Empleo que nacieron en 2012 a raíz de la crisis, y derivan de la firma de la I Estrategia Integrada de Empleo. Se crea y se ayuda a mantener anualmente en torno a 30.000 empleos y se prestan servicios específicos a más de 100.000 personas.

El Plan Anual de Políticas de Empleo, es la concreción presupuestaria anual, con fondos propios, de los Planes contenidos en la II Estrategia Integrada, específicamente del Plan de Empleo, el Plan de Formación Profesional, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y el

Acuerdo de Igualdad y Conciliación en el Empleo. Por tanto, se negocia y firma anualmente, dotándolo de mayor presupuesto, líneas nuevas, planes específicos, actualización de materias, etc. Contiene más de noventa programas y líneas de actuación.

En el año 2018 la principal novedad fue un Plan Especial trienal para personas desempleadas mayores de 55 años y el año 2019 un plan de empleo joven, con presupuesto autónomo de 158 millones, las novedades que destacamos son:

- **Refuerzo de los programas generales y específicos**, incluyendo la Garantía Juvenil Europea, de fomento de empleo, autoempleo, formación y orientación profesional, de servicios, etc., y algunos nuevos **para los jóvenes**: contratación EE.LL; título de F.P con contrato de formación de tres años; Cátedra de Prevención de Riesgos Laborales de Castilla y León en la Universidad de Salamanca, etc..
- Se han **mejorado los programas de protección** para incluir más colectivos y flexibilizar los requisitos ampliando supuestos (programa de ayudas a trabajadores de más de 55 años y programa personal de integración y empleo- PIE). También se han mejorado los programas de **orientación para ocupados**, el de **visitadores de prevención de riesgos**, y el de forestales, líneas de **apoyo a personas con discapacidad**, etc.

## Grado de cumplimiento

El Papecycl es el conjunto de políticas públicas a través de ayudas, incentivos, programas de protección y de servicios, etc., en torno al fomento del empleo, la formación y orientación, la prevención de riesgos y la igualdad de oportunidades, así como materias de inmigración y trabajos sectoriales, entre otros. En este sentido es más fácil la valoración anual, aunque en este momento estamos a mitad de año y ello conlleva que en la actualidad hayan salido publicados la mayoría de ellos.

Aún así quedan algunos importantes, que por los tiempos razonables de publicación saldrán más adelante, caso de algunos programas formativos, de orientación profesional, excedencia y reducciones de jornada, plan agrario en Ávila, entre otros, ya que son ejecutados plurianualmente, y que evidentemente habrá que publicar en el Boycl para cubrir los objetivos de esos programas y cumplir con lo acordado.

En todo caso, y debido al período de gobierno en funciones, se van a retrasar algunos programas importantes de los que contiene el Papecycl 2019, tales como los Trabajos Sectoriales, o algunos programas nuevos que por ese mismo motivo no han podido publicarse y estaban acordados, como la nueva línea de complemento al programa de visitas a empresas en general y visitas forestales en particular en materia de prevención de riesgos laborales.

En otoño habrá que negociar el Papecycl 2020, con el que se dará cierre con su ejecución en dicho año a la II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional; Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020.

En el desarrollo de los diferentes acuerdos de PAPECYL el nivel de ejecución se sitúa en el 95%, desarrollo muy alto teniendo en cuenta que varias convocatorias son en modalidad de oferta y su grado de ejecución tiene un factor inconstante.

## **6) Acuerdo Especial de refuerzo de las políticas de empleabilidad de la Juventud de Castilla y León 2019-2020.:**

En este Acuerdo, por una parte se refuerzan los programas **de políticas activas de empleo y formación que se dirigen a jóvenes**, recogidos también en PAPECYL 2019 y en los programas autonómicos de Garantía Juvenil Europea, ya indicados, y por otra, se crean o mejoran programas del ámbito **educativo, de vivienda, retorno, emprendimiento, movilidad**, etc, que afectan especialmente a los jóvenes.

Entre las novedades más destacadas estarían: **Erasmus para alumnos de Formación Profesional titulados de grado medio y superior**; un programa nuevo de **formación en alternancia** con contrato de formación a negociar; alquiler de **vivienda para jóvenes con un 50% de subvención** y un programa a negociar **para alquiler y compra en el medio rural** en colaboración con las Diputaciones; mejora sustancial en las ayudas del programa de **retorno**, 3.500 euros como mínimo; ayudas a la movilidad en el exterior, etc.

### **Grado de cumplimiento**

Este reciente acuerdo, firmado el 30 de enero, que como explicamos arriba contiene numerosos programas de políticas activas (básicamente de cuatro consejerías) y de otras Consejerías con líneas para jóvenes, en estos momentos están publicados prácticamente todos los programas, salvo aquellos que deben salir en otoño por razones de su ejecución práctica, sea porque son formativos o educativos o por razones programáticas.

Para una buena valoración del alcance de resultados conseguidos, a raíz del Plan habrá que esperar su ejecución este año, para ver empleos, alumnos, usuarios, retornados, inquilinos, etc., a mayores de los que hasta la fecha estaban siendo beneficiarios de estos programas.

En conclusión, se está procediendo a todas las publicaciones, con los programas nuevos y en vigor y con las mejoras en los ya existentes, y por tanto, de entrada se está cumpliendo de forma razonable, aunque es cierto que en algunas consejerías no se ha negociado adecuadamente la orden de desarrollo.

## **7) Acuerdo del Diálogo Social de Castilla y León sobre la extensión de las competencias del Servicio de Relaciones Laborales (SERLA).**

El 30 de septiembre de 1996, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas suscriben el I **Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos laborales en Castilla y León(ASACL)**. Derivado de este I Acuerdo se constituye la

**Fundación del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León, SERLA**, en 1997, sin fines lucrativos, y se crea para el ejercicio de las actividades de interés general de conciliación, mediación y arbitraje, para prestar un servicio de atención a la solución de los conflictos colectivos y, en su caso, plurales o individuales en materia laboral, en beneficio de los trabajadores y las empresas.

Durante estos últimos años el ASACL se ha ido actualizando (III ASACL) y se han ido ampliando los ámbitos de actuación del SERLA, por ejemplo ya en el año 2004 se incluyen los conflictos colectivos del personal laboral de la Administración Pública, en el 2015 se incluyen los conflictos individuales (excepto los de cantidad) y con el presente Acuerdo lo que **se ha incluido es que el SERLA conozca también los procedimientos de conciliación-mediación y arbitraje de los conflictos individuales laborales de reclamación de cantidad.**

A su vez se ha acordado la **implantación territorial**, nueve capitales y Ponferrada, durante el año 2019. En cuanto se termine su implantación, el SERLA conocerá **todos los conflictos colectivos y todos los individuales**, estos últimos en torno a 25.000 en la Comunidad.

## **Grado de cumplimiento**

Se ha dado cumplimiento a la **Firma de Acuerdo parcial del IV ASACL**: Se ha firmado y publicado en el BOCYL el Acuerdo de modificación del III ASACL, por el que se incluye la asunción por el SERLA de la gestión de los conflictos individuales de reclamación de cantidad. Así como la **Modificación del Acuerdo Tripartito**: Se ha firmado la modificación del “Acuerdo Tripartito entre la Administración de la Comunidad de Castilla y León, la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE), la Unión Sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores de Castilla y León (UGT) sobre el sistema de solución de conflictos individuales”. Donde se adoptan las medidas necesarias para garantizar la financiación y ejecución del Acuerdo del Diálogo Social.

**Patronato Fundación SERLA**: Aprobado el procedimiento de alquiler de locales e inicio del proceso de búsqueda, evaluación y selección de locales en las capitales de provincia y Ponferrada. Se inició la búsqueda de locales a través del procedimiento acordado. Se han recibido las ofertas de locales de todas las capitales de provincia y Ponferrada. El grupo de trabajo de la Fundación SERLA, está realizando los trabajos de evaluación y selección de locales, entre las ofertas presentadas a través del procedimiento de alquiler acordado.

**Desarrollo de la nueva aplicación informática**: Se está trabajando en el desarrollo de la nueva aplicación informática para tramitar y gestionar conflictos individuales, que incorpore los módulos de tramitación electrónica (presentación online de documentos, notificaciones, etc.)

No se ha dado cumplimiento: **Informe condiciones económicas de la Consejería de Economía y Hacienda**: Está pendiente el informe de la Consejería de Economía y Hacienda, sobre las condiciones económicas del personal, para proceder a la convocatoria de personal. **Como consecuencia de no tener Informe de la Consejería de Economía y Hacienda, el Patronato de la Fundación SERLA no ha podido aprobar** la estructura de la plantilla y sus condiciones económicas, al estar pendiente el informe favorable de la Consejería de Economía y Hacienda.

Las Bases de las convocatorias de titulados superiores y administrativos y el nombramiento del órgano de selección, así como el proceso de contratación temporal de interinidad en Valladolid.

Por todo lo anterior: No se ha podido enviar al BocyL para su publicación, el Anuncio de las Bases de las Convocatorias de la contratación de personal. No hemos podido desarrollar el proceso selectivo del personal. No se ha podido iniciar la contratación del personal que hubiera superado el proceso selectivo a medida que estuviesen disponibles los locales de oficinas y desarrollo del proceso formativo de la plantilla que se vaya a incorporar a cada sede. No ha comenzado la campaña de comunicación y divulgación del servicio que comienza a prestarse en cada sede. No va a ser posible iniciar la actividad en Valladolid con todos los conflictos laborales (individuales y colectivos) y, en al menos, en otras dos localidades más en las que se pudiera disponer de sede.

**Locales:** Está pendiente la adquisición del equipamiento necesario para cada oficina. Está pendiente de establecer el calendario de disponibilidad de locales acondicionados y equipados, que permitan el inicio de la actividad.

## **8) Acuerdo para el desarrollo de una norma reguladora de la Formación para el Empleo en Castilla y León.**

Dada la complejidad y la confusión de la normativa existente, y la necesidad de adecuarla al nuevo modelo estatal derivado de la Ley 30/2015, se acuerda elaborar un **nuevo marco regulador integral y actualizado del conjunto de la formación para el empleo. Se incluyen en dicha regulación todas las iniciativas de formación para el empleo:** formación de demanda, incluida la formación de los contratos formativos y los permisos individuales de formación; formación de oferta: formación de ocupados, sectorial, transversal, programas de cualificación y reconocimiento profesional, formación de desempleados-FOD, programas específicos como el de Orientación, Formación e Inserción (OFI), formación con compromiso de contratación; otras iniciativas: permisos individuales de formación, programas en alternancia (Programa Mixto), oferta privada de certificados, formación de empleados públicos y acciones de acompañamiento a la formación.

Asimismo, la norma recogerá los instrumentos de calidad, evaluación, seguimiento y control de las iniciativas del Sistema, así como la estructura organizativa y de participación del Sistema de Formación para el Empleo en Castilla y León, regulándose el papel del EcyL, de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, y el de la **Fundación FAFECYL**, en su caso, como entidad colaboradora del Servicio Público de Empleo, en línea con las previsiones de la Ley 30/2015 de Formación para el Empleo.

### **Grado de cumplimiento**

El proyecto de orden pone al día e incluye toda la normativa sobre centros propios y formadores en ellos, incluidos los centros integrados de formación profesional, y sobre entidades de formación, promoviendo la homogeneidad de regulación y requisitos. Regula la

oferta de formación privada, incluida la de los contratos de formación y aprendizaje. Ordena el sistema, previendo el seguimiento de las iniciativas de formación, pero también la evaluación anual del conjunto del Sistema, para valorar su adecuación a las necesidades territoriales y sectoriales. Se articula también el sistema de diseño, seguimiento y evaluación de la formación, en coherencia con la nueva normativa estatal en desarrollo de la Ley 30/2015 de formación para el Empleo.

La orden se adapta a las tres órdenes estatales publicadas en los últimos meses y debe facilitar el necesario reimpulso del conjunto de la formación para el empleo en Castilla y León, mejorando la red de centros existente, ampliando, diversificando y extendiendo territorialmente la oferta existente y adecuándola a sus potenciales destinatarios, incluidas las personas ocupadas, para la atención a sus derechos formativos.

La elaboración de la orden ha sido larga y compleja. Nos encontramos en su fase final y entendemos que sería necesaria y oportuna su publicación inmediata.

## **En Políticas Sociales**

### **9) Acuerdo en materia de Renta Garantizada de Ciudadanía(R.G.C.).**

La Renta Garantizada de Ciudadanía de Castilla y León es por **ley un derecho subjetivo consolidado y reforzado** que cumple con el objetivo de **cubrir las necesidades básicas de las personas en situación de vulnerabilidad por falta de recursos económicos y de promover su inserción laboral**. Este derecho, nacido a iniciativa sindical, en el seno del Diálogo Social y efectivo desde el 2010, ha ido modificándose como consecuencia de las sucesivas propuestas sindicales, lo que ha permitido mejorar la protección y dar acceso a un mayor número de personas.

Sucesivos acuerdos en 2013, 2015 y 2016 dieron lugar a modificaciones de la Ley y nuevos Decretos de desarrollo que flexibilizaban los requisitos de acceso, y que han sido recogidos en el texto refundido publicado como **Decreto Legislativo 1/2019 de 10 de enero**.

La RGC ha cubierto las necesidades de un número creciente de personas en situación de vulnerabilidad por falta de recursos en los años de crisis. En la actualidad ha descendido el número de beneficiarios directos, que está en torno a las 12.000 personas, que en convivencia familiar cubren las carencias de 25.000 personas. La cuantía mínima es de 80% del IPREM y la media de la prestación, en función de los hijos, está en 536 euros.

## Grado de cumplimiento

En el último año se ha llegado a cubrir las necesidades con esta prestación a 33.497 personas, y ello ha supuesto un gasto de 71,9 millones de euros, en línea con años anteriores, con tendencia a disminuir.

Valoramos positivamente el desarrollo del último acuerdo que dio lugar a la publicación de un texto refundido de Ley que recoge las modificaciones normativas de este derecho desde su nacimiento, e incorpora a determinados colectivos complementando sus prestaciones por desempleo. Al mismo tiempo se ha abordado la reposición de la prestación de RGC, sin necesidad de una nueva solicitud, al término de un contrato laboral o de las prestaciones de desempleo que éste hubiera podido generar.

Podemos decir que el acuerdo, hecho Leyya desde hace 10 años, y modificada tres veces, se está cumpliendo, más allá de los problemas de gestión (que se siguen trabajando desde la comisión de seguimiento), y sin que ello sea óbice para estudiar determinadas modificaciones futuras, por ejemplo, en materia de cuantías a percibir.

## 10) Red de Protección a las personas y familias en situación de mayor vulnerabilidad social o económica en Castilla y León.

El Acuerdo del Diálogo Social de 2013, propició en Castilla y León el **inicio de una Red de Servicios Sociales y Prestaciones a personas afectadas por la crisis**, en el momento que los efectos se notaban con mayor virulencia. Se configuró como un instrumento que aúna e interrelaciona una serie de recursos sociales de atención a personas en situación o riesgo de vulnerabilidad social o exclusión ya existentes y recoge otros nuevos derechos como: **las ayudas a personas en riesgo de desahucio por impago de cuota hipotecaria; desahucio por impago del alquiler y la prestación urgente de alimentos.**

Se reguló por Ley 4/2018, acordado su anteproyecto en el Diálogo Social, como una Red de responsabilidad pública, coordinada por la Administración Regional, para la atención integral de las personas en situación de mayor vulnerabilidad económica y social, cuyas prestaciones son dispensadas por las distintas Administraciones Públicas y organizaciones no gubernamentales.

La Red ha atendido en 2018 en torno a 190.000 personas, ha cubierto las necesidades básicas mediante ayudas de emergencia a cerca de 30.000 familias y a 5.000 en situación de desahucio de su vivienda, entre otras actuaciones.

## Grado de cumplimiento

Valoramos positivamente la publicación y desarrollo de la Ley de medidas derivada del último acuerdo que calificó como derecho subjetivo algunas de las medidas de actuación para paliar las situaciones de vulnerabilidad social y económica.

Los últimos datos parecen apuntar hacia una tendencia a la baja en la demanda de este tipo de prestación. No obstante, sería necesario conocer a través de la Comisión de Seguimiento datos completos, para poder valorar la conveniencia de adaptar los presupuestos para acometer otras actuaciones como pueda ser la intervención en vivienda social.

Es otro acuerdo de Diálogo Social convertido en Ley por las Cortes de Castilla y León, y habrá que estar al desarrollo y ejecución de las diferentes líneas y programas.

## **11) Acuerdo en materia de atención a las personas en situación de Dependencia.**

Los acuerdos en esta materia se iniciaron con anterioridad a la aprobación de la Ley de Dependencia estatal de 2006 y ya en el **2005 se alcanzó el primer acuerdo en Materia de Atención a Personas Mayores Dependientes**, que culminó con la **Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de Dependencia**, que amplió la cobertura de los diferentes servicios e incrementó las plazas residenciales. Hemos avanzado con otros seis acuerdos que impulsan decididamente el desarrollo de la Ley acordada, haciendo que un mayor número de personas se beneficiaran e incrementando el avance de los servicios, lo que asegura una atención de mayor calidad, frenando los efectos de los recortes aplicados en 2012, manteniendo la progresividad en la aplicación, llegando a atender a personas con dependencia leve.

Todo esto ha llevado a ser valorados en los últimos años como la **primera Comunidad en el conjunto de España en calidad y en atención a las personas con dependencia**. Con el último acuerdo del 2018, mejoramos la aplicación progresiva de los servicios:

- **Ayuda a domicilio:** En la actualidad están atendidas aprox. 25.000 personas y se establece mejorar la **atención incrementando la intensidad** dos puntos porcentuales de media cada año hasta 2020, **eliminando las listas de espera**. Se ha acordado la **gratuidad de la Ayuda** para quienes perciban ingresos inferiores a 537 €/mes. Esta gratuidad se **extenderá también a quienes viven solos con ingresos por debajo de 700€**. Así mismo se establece una rebaja progresiva de hasta el 20% en el copago del servicio para el resto de las personas usuarias que viven solas, el 56%, 13.900 personas.
- **Teleasistencia:** Rebaja progresiva del copago hasta un 20% del servicio a la totalidad de las 2.600 personas usuarias. Se regulará de forma consensuada la Teleasistencia avanzada, favoreciendo la permanencia de las personas en su medio social y familiar.
- **Plazas residenciales:** públicas, mediante la reconversión de plazas para personas dependientes, llegando a 204 plazas más en el 2.020, y el incremento de plazas nuevas con la creación de una nueva residencia en Salamanca dotada de 200 plazas.

## Grado de cumplimiento

<b>Personas beneficiarias</b>	<b>93.374</b>
<b>% Personas atendidas respecto de la población</b>	<b>3,88%</b>
<b>% en servicios profesionales/ cuidados familiares</b>	<b>80,35% / 19,65%</b>
<b>Lista de espera</b>	<b>1,55% (1.471 personas)</b>

Nota (1): Somos la Comunidad Autónoma con el porcentaje más elevado de personas atendidas respecto de la población total y con clara diferencia. Es uno de los aspectos que valoran la Asociación de Directoras y Gerentes de Servicios Sociales para darnos la nota más alta, (9,3), junto con el siguiente parámetro, la prestación de servicios profesionales en lugar de cuidados familiares.

- **Ayuda a domicilio: 23.385 personas (18.62%) y teleasistencia: 11.650 personas.**

El acuerdo establecía incorporar en el período de vigencia (2018-2020) 4 M/€ anuales a través del Acuerdo Marco de cofinanciación de los Servicios Sociales de CyL. La Administración regional hizo las modificaciones pertinentes de dicho Acuerdo Marco para 2018 y 2019, por lo que resta hacer la incorporación para el 2020.

El destino de ese dinero era la incorporación de nuevos usuarios, evitando listas de espera e incrementando la intensidad. En global se han incorporado 966 personas a esta prestación, aunque nos falta conocer a través del D.S. Local, qué incidencia ha tenido en la intensidad, y en la eliminación de las listas de espera.

La rebaja del copago de ayuda a domicilio y teleasistencia tenía asignado un presupuesto de 3.8 M/€, de los 0,1 correspondía a 2018, 1,25 en este año 2019, y 2,5 en el 2020. Necesitamos conocer exactamente en qué medida se ha desarrollado esta medida pues nuestra previsión era que aproximadamente el 50% de las personas usuarias de Ayuda a Domicilio, se beneficiarán a lo largo del período 2018-2020 de la gratuidad del servicio para personas con menos de 570€/mes y quienes viven solas con una renta mensual que no supere los 700 €; también el resto de las personas solas, verán reducido su copago en este período.

Desde el Diálogo Social se ha impulsado la mejora del servicio de teleasistencia incorporando nuevos apoyos a través de medios telemáticos y de detección de situaciones de riesgo y se ha procurado incrementar el número de personas atendidas, aunque desconocemos cifras exactas.

- **Reconversión de plazas residenciales de personas mayores.**

Este apartado está dotado con 31 m/€ para reconvertir un total de 160 plazas en el período 2018-2020, a razón de 50 anuales. Hasta el momento se han licitado los proyectos para reconvertir 12 plazas en la residencia puente de Hierro en Palencia en el 2019 y otras 32 para 2020. Así mismo en Miranda se licitará e iniciarán 32 plazas más en Miranda en segundo semestre 2019, y en la Armunia, 28 plazas para el mismo período y otras 56 en la residencia mixta de Segovia en 2020.

Por otra parte, está en licitación en este momento la nueva residencia de Salamanca por lo que se espera su adjudicación en 2019.

Por lo que se refiere al incremento de 114 plazas sociosanitarias, se está trabajando con Diputaciones de Ávila y Valladolid para incrementar las plazas en las residencias de su titularidad. Desconocemos en qué porcentaje se ha cumplido ese incremento.

A falta de mayor precisión en los datos, en parte, porque la fuente serían las Entidades Locales además de las Comisiones de Seguimiento Regionales, valoramos positivamente que sea iniciado el desarrollo de todas las medidas acordadas.

## 12) Acuerdo en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El objetivo es mejorar las condiciones y los servicios para las familias y las personas de cara a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, y la corresponsabilidad, así como favorecer la natalidad.

- En el **ámbito laboral**: se han mejorado los programas de reducción de jornada y excedencias, nuevas ayudas para el fomento de la flexibilidad y racionalización horaria en las empresas, incrementos en las ayudas a la contratación de interinidad por conciliación y mejora para mujeres y retornados en fomento del empleo.
- **Medidas para favorecer la conciliación**: se amplía el programa conciliamos a los días de carnaval y ampliación del servicio a los sábados y se congelan los precios hasta 2020; se amplía el programa Creceamos.
- Deducciones fiscales **a la natalidad y conciliación**: se aumentaban las cuantías de las deducciones fiscales por nacimiento o adopción, por gasto en escuelas, centros y guarderías infantiles y las deducciones por suspensión de contrato por maternidad cedido por madre.

En este acuerdo se consensuó el **Anteproyecto de Ley de medidas de apoyo a la conciliación de vida personal, familiar y laboral y de la eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León**, aprobado ya por las Cortes en **Ley 10/2019 de 3 de abril**.

### Grado de cumplimiento

Dentro de las subvenciones y ayudas:

Excedencia y reducción de jornada: Se acordó que se incrementara en 300.000€ el presupuesto para 2019 y en 500.000€ para 2020. No se ha publicado aún en 2019, lo harán en otoño.

Flexibilidad horaria: Se acordó la creación de esta línea de subvenciones con un presupuesto de 80.000€ para 2018 y de 10.000€ para 2019. Se ha cumplido.

Contratación de agentes de igualdad: Se acordó el incremento para 2018 -2020 de 180.000€/anual. En 2018 y 2019 se ha cumplido.

Conciliamos: Se acordó incrementar las partidas de 2019 y 2020 en 267.000€/anual. En 2019 se ha cumplido. Creceamos: Se acordó el incremento para 2018-2020 de 100.000€/anuales.

Falta por cumplir en 2019 y 2020: De lo que se establece para 2019 quedaría por cumplirse la subvención de excedencia y reducción de jornada, y las partidas en las deducciones que no se podrán cumplir por tener prórroga presupuestaria y ser una deducción en IRPF: Deducción por nacimiento o adopción: Incrementos a partir de 2019 de 1.600€ (segundo hijo/a) y de 2.500€ (a partir del tercer hijo/a); deducción por gastos en guarderías: Incrementos de límite máximo a 1.400€. Compromiso de incremento para 2020; y suspensión del contrato de maternidad cedido: Incremento de 100€/semana completa en la deducción a partir de 2019 (máximo de 1.000€).

Respecto de 2020 hay partidas indicadas en el acuerdo, que al igual que para el 2019 habrá que cumplir. En general, salvo las deducciones fiscales, se ha cumplido el acuerdo, que incluía una propuesta de Ley de Conciliación de la vida laboral y familiar y de eliminación de la brecha salarial que finalmente se aprobó en Cortes.

### **13) Acuerdo para el desarrollo de la Política de Vivienda en 2018-2021.**

Los acuerdos del Diálogo Social, cinco en materia de vivienda, responden al especial interés en **favorecer el acceso a la vivienda a las personas y familias con mayores dificultades** y en incidir en la mejora de las condiciones de accesibilidad y eficiencia energética de las viviendas por medio de la regeneración urbana y la rehabilitación edificatoria, que además actuarán como activadoras de empleo.

Así el acuerdo refrendado el 2018 con la Consejería de Fomento para el período 2018-2021 permitirá desarrollar medidas **para dar estabilidad y garantizar la ayuda al alquiler para todas las solicitudes que reúnan los requisitos** facilitando el acceso a la vivienda y el mantenimiento en ella a la ciudadanía, con **ayudas del 40% (del 50% sin son jóvenes) del alquiler a abonar**, especialmente a quienes tienen menos recursos (hasta 3 veces el IPREM). En 2018 se han beneficiado 12.300 unidades familiares.

Además, se mantiene el apoyo a **la regeneración y rehabilitación** para mejorar la habitabilidad y la eficiencia energética, que permitió actuar en 2.705 viviendas.

También se incrementará número de viviendas del **parque público para el alquiler social**, pasando de las 1.975 actuales a 2.600 al finalizar el período.

## Grado de cumplimiento

El acuerdo de vivienda, enmarcado en el Plan 2018-2021 se orientó principalmente al apoyo de la vivienda en régimen de alquiler a través de dos vías: ayudas al pago de la renta y el incremento del parque público de vivienda social. Además, el plan se dirigió a la reactivación del sector a través de rehabilitación de vivienda, en dos vertientes: conservación de edificios y accesibilidad y eficacia energética.

La dotación presupuestaria alcanza para los cuatro años casi 102 M/€, de los que el Ministerio aporta 78 y la Junta de Castilla y León al menos 24 M/€ (al menos 6 por cada año)

Lo ejecutado en 2018 fue:

	AYUDAS	PRESUPUESTO
<b>ALQUILER</b>	<b>11.857</b>	<b>18.540.608 €</b>
<b>REHABILITACIÓN</b>		
<b>Accesibilidad y seguridad</b>	<b>76</b>	<b>2.277.885 €</b>
<b>Eficiencia Energética</b>	<b>48</b>	<b>2.367.683 €</b>
<b>Parque Público Alquiler</b>	<b>Se ha llegado a 1.954 viviendas</b>	

Hacemos una valoración positiva del desarrollo del acuerdo ya que año a año se incrementan las personas beneficiadas con alguna de las líneas puestas en marcha y las medidas a favor del alquiler salen reforzadas, pues la administración regional incrementa el presupuesto inicialmente fijado a fin de dar cobertura a todas las personas solicitantes de ayuda que cumplen requisitos.

## 14) Acuerdo en materia de Migraciones para la Integración sociolaboral, cohesión social y convivencia intercultural para el 2018-2021.

En Castilla y León el número de personas extranjeras con permiso en vigor es de 180.000 personas, lo que supone el 8% de la población de Castilla y León. Este acuerdo se desdobra a su vez en dos instrumentos:

- **IV Plan Estratégico de Cohesión Social con las Personas Inmigrantes y la Convivencia Intercultural 2018-2021:** supone dar continuidad a la labor iniciada en el año 2002 con el acuerdo de Integración Social y Laboral a Inmigrantes 2003-2005. El objetivo general es el de integrar a la población de origen extranjero y a la población autóctona. En los objetivos parciales se establecen en torno a 80 medidas en los ámbitos del fomento de la igualdad de oportunidades, sensibilización social y gestión de la diversidad cultural, salud y asistencia sanitaria, educación, empleo, servicios sociales, cultura y deporte.
- **IV Acuerdo de Integración Social y Laboral de la Población Inmigrante y Emigrante de Castilla y León 2018-2021.** disminuir el desempleo de la población de origen extranjero, a través de la formación y cualificación profesional que incremente su empleabilidad; favorecer la integración socio-laboral, mejorando los servicios de información y asesoramiento personalizado e integral; acompañar a las personas desde el punto de vista

sociolaboral en los proyectos migratorios; información y asesoramiento de la población castellana y leonesa retornada; impulsar la gestión de la diversidad cultural en los centros de trabajo de Castilla y León.

### **Grado de cumplimiento**

No se ha convocado ninguna reunión de seguimiento del IV Plan Estratégico de Cohesión Social. Por lo tanto, se está incumpliendo en parte su desarrollo y seguimiento.

Hay varias medidas importantes que se han puesto en marcha como el programa que garantiza la asistencia sanitaria a personas sin permiso de residencia y sin recursos o las ayudas a la homologación de títulos extranjeros, pero no tenemos conocimiento cierto y exacto de la implantación de las medidas sobre formación y educación o de empleo específicas que también son relevantes.

El IV Acuerdo de integración social y laboral de la población inmigrante y emigrante se ha desarrollado y se está desarrollando en 2019 sin problemas hasta el momento.

### **15) Acuerdo para la prevención y el tratamiento de las Drogodependencias en el ámbito laboral.**

El objeto es potenciar **la colaboración para la promoción y desarrollo de iniciativas, proyectos y actuaciones en el ámbito laboral relacionadas con la prevención del consumo de drogas** y con el apoyo a los procesos de tratamiento y de integración laboral de trabajadores afectados por los problemas de abuso y dependencia de las drogas, especialmente en aquellos sectores con mayor consumo.

La ejecución de este acuerdo está permitiendo atender aproximadamente a 1.000 personas en materia de sensibilización, prevención, formación, asistencia, intervención, integración y cualquier otra a la vista de las necesidades.

### **Grado de cumplimiento**

Este programa se ha publicado y ejecutado todos los años, y ahora en 2019 ya se está ejecutando, se ha celebrado la reunión con el Comisionado para la Droga, donde ya se facilitó la memoria de la programación del acuerdo a ejecutar en el año 2019 y mediante la cual se ha facilitado el cumplimiento de la orden.

Además, se desarrollan habitualmente otro tipo de actuaciones de sensibilización y difusión, de carácter preventivo, con la participación de todos los firmantes, y actividades de formación, que se pueden valorar asimismo como positivas.

## 16) Acuerdo en materia de Educación 2017-2021.

Los acuerdos con la Consejería de Educación han sido intermitentes. En el año 2003, el **acuerdo en materia de mejora de la educación**, se crearon los programas de ampliación de servicios y conciliación en centros públicos, mejorados en el acuerdo de 2009: **programas madrugadores, tardes en el cole; centros abiertos y los comedores escolares**. En materia de extensión del 0 a 3: ayudas a la asistencia a estos centros; creación del **Crecemos** en las zonas rurales de poca población (3.700 plazas) y centros infantiles 2.250 plazas); guarderías en los polígonos (Programa Juntos), Pequeños madrugadores, etc.

En los años de la crisis, con fondos del Fondo de Liquidez Autonómica (FLA) que fueron negociados en el marco del Diálogo Social, se establecieron mejoras en estos programas (reducción de precios públicos) que habían sido muy reducidos o incluso desaparecido: madrugadores, comedores escolares y diversas becas.

En el último acuerdo suscrito en 2017, se ha conseguido reducir **las tasas universitarias**, en un 5% el primer año y un 20% el segundo, y seguirá reduciéndose hasta el curso 2021; mejoramos las becas autonómicas, recuperamos el **programa Erasmus universitario regional** (1.700 beneficiarios), **congelamos precios públicos** hasta el año 2021 en **madrugadores y tardes en el cole**, mejoramos las **becas** para estos programas y para los comedores escolares, introducimos el **Diálogo Social en unidades didácticas para 4º de ESO y 2º de Bachiller**, a la espera de la reforma curricular, se introdujeron los programas de garantía juvenil educativa. En la actualidad hay más de 10.000 alumnos en madrugadores y tardes en el cole; 35.000 en los cerca de 470 comedores escolares, de ellos 20.000 es gratuito y cerca de 6.000 están becados a 1/2 o 1/3 del precio público; Conciliamos en torno a 2.000 alumnos en los periodos del curso escolar y 8.000 alumnos en período junio/julio.

### Grado de cumplimiento

Los ocho apartados que tiene este acuerdo firmado en 2017 se han ido desarrollando de forma positiva. La reducción de las tasas hace que en el curso 19/20 estén ya en la media nacional, objetivo de los acordado, y seguirá reduciéndose, un año antes de su terminación. Las becas complementarias al Estado que existían al principio, tres tipos, han sido modificadas y reducidas a dos (para master y habilidades lingüísticas), por los cambios en el ámbito nacional. Recuperamos para el curso 18/19 las becas Erasmus universitario regional y en el 19/20 serán de mayor cuantía debido al acuerdo alcanzado; hemos introducido para el curso 19/20 a través del acuerdo de Juventud, las becas Erasmus para alumnos de Formación Profesional de grado medio y superior.

Se publicó en BocyI la congelación de precios públicos hasta el curso 20/21 (primero redujimos de 26 euros a 16 el coste mensual), y mejoramos las situaciones especiales, exenciones, becas, para los programas de madrugadores y tardes en el cole, así como en el programa Comedores Escolares, con mayor aportación de la Junta en ambos casos.

Se pasó de cinco programas de garantía juvenil en el ámbito educativo a cuatro, y mejoramos parcialmente el funcionamiento interno del Consejo Escolar.

Construimos de forma consensuada las Unidades didácticas del D. Social para 4º de la Eso y 2ª de Bachiller, para la utilización del profesorado de Secundaria (las hemos ido a explicar las dos Consejerías y los Agentes Sociales a 10 centros de Formación del Profesorado e Innovación Educativa (CFIEs), hasta que llegue la modificación curricular.

En los términos presupuestarios que aparecen en el acuerdo, debemos desprender que han sido superados por el asunto de la reducción de las tasas y mejora de los comedores escolares básicamente. En otros incluso se puede haber producido un ahorro (reducción del tipo de becas). En todo caso hay compromisos para los cursos 19/20 y 20/21 que habrá que cumplir.

## **En Economía y Medioambiente**

### **17) III Acuerdo Marco para la Competitividad e Innovación Industrial de Castilla y León 2014-2020. Acuerdo de Revisión del III Acuerdo Marco.**

Hay dos acuerdos precedentes firmados desde el año 2005, cuyo objetivo general es reindustrializar Castilla y León aumentando el peso de este sector hasta el 20% del VAB. Se aprueba consensuada **la Ley de Industria de 2014 y el Plan Director de Industria**. Debido a los cambios económicos y tecnológicos que se han producido a lo largo de los años, ha sido necesario realizar un acuerdo de Revisión firmado en enero 2019. En este acuerdo se apuesta por los sectores de la RIS3 (**automoción, agroalimentaria, Energía, salud y calidad de vida, hábitat, turismo, patrimonio y lengua española**) por la innovación, la comercialización y la internacionalización de las empresas, por la Fundación **Anclaje (Fafecyl) para evitar las deslocalizaciones y buscar salidas a las empresas en crisis (protocolo de empresas en crisis)** y por los **Observatorios Sectoriales de la RIS3**.

En la Revisión del III Acuerdo Marco se han acordado temas transversales actualizando el contenido y se introduce:

- **Industria 4.0:** financiación para equipamientos de centros públicos de formación profesional que imparten familias industriales, creación de un centro de innovación y formación del profesorado; convocatoria específica de formación para personas ocupadas en especialidades de digitalización, diagnóstico para pymes y micropymes; las ayudas que gestiona el ICE; impulso de los centros tecnológicos, etc.
- **ADE Rural:** constitución de un instrumento para coordinar las distintas consejerías implicadas en las actividades innovadoras del medio rural, revitalizar e impulsar el Consejo Asesor de ADE Rural.
- **Responsabilidad Social Empresarial (RSE):** formación RSE, incentivo pymes para desarrollo de planes de RSE; inclusión en la contratación administrativa de criterios de responsabilidad social, etc.

- A estos contenidos se une un texto acordado **sobre Energía**, donde se persiguen con diversas actuaciones tres objetivos básicos: **el uso eficiente de las energías, la potenciación de las energías renovables, y políticas para la transición justa en aquellas zonas en declive por el cierre del carbón o las térmicas**. Se compromete a crear mesa de negociación **para la transición justa de León y norte de Palencia**.
- Derivado del contenido se desarrollan **planes territoriales de fomento en diversas zonas de la Comunidad, tales como los Planes de Soria, Miranda de Ebro, Béjar y Benavente**.

## Grado de cumplimiento

En Castilla y León hay acuerdos en esta materia desde el año 2005, con el objetivo general de impulsar la reindustrialización de la Comunidad, aumentando el peso de este sector hasta el 20% del VAB. Derivada del III Acuerdo Marco, se aprueba consensuada la Ley de Industria de 2014 y el Plan Director de Industria, a partir del que se articulan los programas territoriales de fomento, para atender a necesidades específicas en entornos industriales donde se hayan producido procesos de cierres de empresas y de debilitamiento de la actividad económica por razones diversas.

Los programas territoriales de fomento aprobados y en marcha hasta el momento son los de Soria, Cuencas Mineras, Miranda de Ebro, Béjar y Benavente. La diversidad de estos planes deriva de que responden a situaciones y contextos de por sí muy variados, desde la atención a polígonos industriales con pérdida de actividad, como es el caso de Miranda de Ebro o Benavente, hasta la atención de territorios con problemas estructurales de falta de actividad económica y de empleo. A este objetivo responden más los Planes de Soria, Cuencas Mineras o Béjar, en distintas fases de desarrollo.

En esta revisión se apuesta por los sectores de la RIS3 (automoción, agroalimentario, Energía, salud y calidad de vida, hábitat, turismo, patrimonio y lengua española) por la innovación, el crecimiento y la internacionalización de las empresas, así como por los instrumentos de apoyo al Acuerdo, como el Instituto para la Competitividad Empresarial (ICE) o la Fundación Fafecyl Anclaje, clave en el apoyo al despliegue de los programas territoriales de fomento y en la aplicación del Protocolo de Empresas en Crisis para evitar las deslocalizaciones y buscar salidas a las empresas con dificultades. Los Grupos de Trabajo Sectoriales de la RIS3 debían ser objeto de revisión y mejora de su funcionamiento, lo antes posible.

Industria 4.0 (digitalización): Además de la **financiación para equipamientos de centros públicos de formación profesional que imparten familias industriales, y la creación de un centro de innovación y formación del profesorado por ahora pendientes**, se acordó la convocatoria específica de formación para personas ocupadas y desempleadas en especialidades de digitalización, que en 2019 se ha incluido en la formación de oferta para ocupados/as. Se acuerda impulsar las medidas de diagnóstico de digitalización para pymes y micropymes y las ayudas que gestiona el ICE con ese fin, así como el impulso de los centros tecnológicos, a partir de la reordenación de la red pública y privada.

ADE Rural: Se prevé la reactivación y desarrollo de este instrumento, para coordinar las distintas consejerías implicadas en la planificación de actividades innovadoras del medio rural,

revitalizando e impulsando el Consejo Asesor de ADE Rural, como órgano de articulación y propuesta donde están presentes todos los agentes implicados en la materia.

Responsabilidad Social Empresarial (RSE): Se dota de presupuesto (132.000 € para el año 2019, y 140.000 € para el año 2020) previéndose medidas como la unificación de las comisiones de ordenación y seguimiento del mismo, el diagnóstico de la situación de Castilla y León y la puesta en marcha de incentivos para la elaboración por las empresas de planes de RSE. Se prevé trasladar a la contratación administrativa criterios de valoración relacionados con la lucha contra la despoblación, el desarrollo rural y el arraigo empresarial.

La puesta en marcha de las medidas previstas en la revisión del III acuerdo Marco está en buena medida pendiente, tanto por la situación de prórroga presupuestaria como por el parón que han significado los procesos electorales de los últimos meses. Lo único que ha sido objeto de algún avance es lo relativo a responsabilidad social empresarial, al haberse licitado el estudio de diagnóstico que ya se está ejecutando. El resto de las medidas derivadas de la revisión del Plan, incluido el reenfoque del Plan de Dinamización de Cuencas Mineras hacia un plan de transición justa para León y el norte de Palencia, que incluya en su caso las medidas adoptadas en Villadangos del Páramo en respuesta al cierre de la planta de Vestas, deberán ser objeto de atención prioritaria en los próximos meses.

Además, el texto acordado de sobre Energía, anexo al texto de Revisión del III Acuerdo Marco, no ha habido ninguna reunión específica de desarrollo, y por lo tanto, no tenemos elementos de juicio para poder valorar debidamente el desarrollo de esta materia.

Los presupuestos previstos para el desarrollo del III Acuerdo Marco en el periodo que le queda de vigencia son los siguientes: Presupuesto 2019-2020 nuevas medidas: 33.552.000 €. A ello habría que sumar los créditos adicionales del texto acordado sobre Energía, en sus diferentes apartados.

## **18) Acuerdo por el que se aprueba el compromiso por la calidad del empleo en la contratación de servicios de la Junta de Castilla y León.**

Se consiguió abrir esta mesa de negociación en 2018, con dos intentos fallidos en etapas anteriores, para poner medidas que favorecieran la garantía del empleo y los derechos de los trabajadores de empresas prestadoras de servicios en la Administración Autónoma y la inclusión de cláusulas sociales y laborales dirigidas a la incorporación de personas con discapacidad y colectivos desfavorecidos. Entre otras, se acordaron:

- **Garantizar el empleo y las condiciones** de salida de los contratos con el valor real del coste laboral, partiendo del convenio colectivo sectorial y los acuerdos de centro de trabajo, más las condiciones individuales amparadas por un marco obligacional.
- **Reversión de Servicios:** se producirá la garantía de empleo siempre que se den la transmisión de los elementos materiales necesarios para el desarrollo de la actividad.

- **Corresponsabilidad en prevención**, en lo que se refiere a los espacios comunes que se comparten, apostando por aportación de esos espacios de la Junta de Castilla y León.
- Apostar por la mejora de los **porcentajes mínimos de cuota** de personas con discapacidad. Eliminar desigualdades entre mujeres y hombres, favorecer medidas de conciliación, compromisos con el empleo de Jóvenes y colectivos con dificultades.
- Se establecen penalizaciones o resolución del contrato **por incumplimiento de las obligaciones en la prestación**, por impagos o retrasos reiterados en el pago de salarios.
- **No se admitirán ofertas que impidan cumplir con obligaciones salariales y laborales.**

## Grado de cumplimiento

Hacemos una valoración positiva de este acuerdo en dos sentidos: uno, por el hecho de haberse podido abordar esta materia y llegar a acuerdo y dos, porque las medidas emprendidas favorecen la garantía del empleo y los derechos de trabajadoras y trabajadores al mismo tiempo que favorecen la inclusión de las personas con discapacidad y colectivos desfavorecidos.

No obstante, habrá que estar a los resultados concretos derivados de este acuerdo, sobre todo en los pliegos de condiciones y en los resultados cuantitativos en la medida de lo posible de dichas cláusulas sociales y laborales. Para ello habrá que trabajar en la Comisión de Seguimiento del Acuerdo.

## 19) El sector Forestal, generación de actividad económica y empleo en el medio rural 2015-2022. Acuerdo para el periodo 2018-2020.

En el año 2015 se firmó un acuerdo en el ámbito del sector forestal para el periodo 2015-2022, siendo este nuevo acuerdo una actualización y, con **un mayor compromiso con el empleo público y privado en el ámbito forestal para el periodo 2018-2020**. El objetivo general es promover el uso de los recursos forestales como sector clave de nuestra Comunidad para impulsar la actividad económica, generar empleo y fomentar el desarrollo económico y social del medio rural y una mejora de la duración de los contratos y las campañas en los operativos de incendios. Afecta a unos 4.400 trabajadores entre el sector público (2.400) y el privado (2.000).

En el acuerdo se establecen cinco líneas estratégicas con diferentes medidas entre las que destacan las siguientes:

- **Refuerzo de los recursos humanos del operativo de lucha contra incendios**, tanto **por medios públicos como por empresas subcontratadas**, donde se incrementará el periodo de contratación de cuadrillas de seis a nueve meses en el período 2018-2020.
- Estricto **control de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social** en la aplicación del convenio colectivo, y del cumplimiento de las condiciones de las subcontratas.

- **Apoyo a la creación de empresas en el sector**, con ayudas directas a aserraderos e industrias forestales; formación específica, etc.
- **Revisión de las cualificaciones profesionales**, con convocatoria de **acreditación de la experiencia** laboral y compromiso de mejora de la **formación profesional forestal**.
- Recuperación del **Plan 42** (pueblos específicos en especiales riesgos de incendios) para la prevención de incendios forestales.

## Grado de cumplimiento

El grado de cumplimiento de este acuerdo a tres años 2018-20, dentro de un acuerdo que arranca del 2015 y llega hasta el 2022, no es fácil de valorar en su totalidad. Se está trabajando, y creemos que en línea a lo acordado, en los temas de la Inspección de Trabajo y S. Social, ya que abarca todo tipo de condiciones laborales, así como que se ha mejorado, las licitaciones de la Junta. En el tema de las paradas necesarias de los trabajadores también se ha mejorado, aunque no estamos satisfechos con el funcionamiento de los módulos de paradas a efectos de la prevención de riesgos laborales; en el apoyo a creación de empresas del sector han salido publicadas las ayudas a empresas y formación específica (aserraderos, madereras), se está recuperando paulatinamente el Plan 42 (pueblos específicos en especiales riesgos de incendios), aunque no acaba de publicarse. Se está, con muchas dificultades por normativas estatales, preparando la posible acreditación de competencias por la experiencia laboral y la formación no formal de los trabajadores forestales. En este sentido se está haciendo un gran esfuerzo, pero la no coincidencia de las titulaciones y certificados nacionales con el funcionamiento del operativo en Castilla y León lo dificulta sobremanera.

En cuanto al aumento comprometido de duración de las campañas para mejorar la lucha contra incendios y el trabajo forestal en general, así como las condiciones laborales de los forestales de las cuadrillas de empresas privadas en 2018 se está cumpliendo en general llegando a los seis meses de media los contratos de trabajo, pero en 2019 no tenemos la opinión totalmente formada, a falta de datos concretos para poder comprobarlo.

Lo mismo respecto de los trabajadores de sector forestal en el ámbito público, donde se llegó derivado de este acuerdo a uno posterior en la Mesa de la función pública, que mejoraba las condiciones de los diferentes grupos de trabajadores encuadrados en esta actividad, fijos discontinuos en general, y que durante 2018 el acuerdo, en general se cumplió, pero que los acordado para el 2019 parece no podrá cumplirse, al no haberse aprobado las RPT necesarias.

El plan de empleo forestal, incluido en las políticas activas de la Comunidad está dando muy buenos resultados, más allá de problemas puntuales en la aplicación del convenio correspondiente.

Había presupuestariamente unos compromisos para esas mejoras que con los presupuestos prorrogados hacían difícil de por sí el cumplimiento de algunos de estas materias. El período electoral y de gobierno en funciones ha complicado seriamente lo comprometido.

## 20) Acuerdo para promover una Transición Justa frente al cambio climático 2018-2020.

El objetivo de este acuerdo es modernizar los centros de trabajo adaptándolos a las exigencias y demandas tanto políticas como sociales **en materia medioambiental y generar empleos verdes y de calidad en un modelo de economía circular baja en carbono**. El Acuerdo recoge cuatro líneas estratégicas:

- **Conseguir centros de trabajo sostenibles:** impulsando la creación de empresas verdes y fomentando los cambios en las existentes hacia modelos de producción limpia.
- **Investigar y promover una transición justa:** a través de colaboraciones con centros educativos y de investigación que realicen diagnósticos sobre los efectos de las políticas ambientales en el ámbito empresarial y laboral, y propongan las medidas de adaptación a un escenario de sostenibilidad; colaboraciones con la Administración y el tejido empresarial para la transición en oportunidad de creación de nuevos empleos.
- **Implicar a las personas trabajadoras:** utilizando la negociación colectiva y la representación sindical para promover medidas que fomenten la sostenibilidad del centro de trabajo, contribuyendo así a garantizar su continuidad.
- **Implicar a la ciudadanía:** campañas de educación ambiental, información, sensibilización sobre corresponsabilidad en el cambio y la necesidad de modificar patrones de consumo, fomentando la necesaria participación pública de todos.

### Grado de cumplimiento

El acuerdo, generalista, se ejecuta parece sin demasiados problemas hasta el momento. Se ha trabajado sobre temas de movilidad laboral y transporte, entre otros. Tendremos que ver hasta donde se ha llegado en las normativas y en los aspectos más avanzados del acuerdo.

Es un acuerdo nuevo y tan solo ha transcurrido algo más de un año de ejecución. No obstante, sería conveniente realizar reunión de la Comisión de Seguimiento cuanto antes, donde se haga evaluación del periodo, de lo hecho y de lo pendiente, y además, cada entidad dé a conocer también las actividades que está realizando al amparo del Acuerdo, de cara a dar satisfacción a los compromisos del 2020.

## 21) Plan de Dinamización Económica de los Municipios Mineros de Castilla y León 2016-2020.

El objetivo de este Plan de Dinamización es promover la actividad económica y la generación de empleo en las comarcas más damnificadas **por la crisis de la minería e impulsar la revitalización de las cuencas mineras de León y norte de Palencia**.

**El Plan de Dinamización reúne un conjunto de medidas**, complementarias entre sí, en ámbitos diversos: infraestructuras (carreteras, telecomunicaciones, polígonos industriales, deportivas, etc....), incentivos a la actividad empresarial y al emprendimiento (en especial para el desarrollo de actividades alternativas que contribuyan diversificar la economía de la zona, para superar el tradicional monocultivo de la minería del carbón), financiación (para el desarrollo de proyectos), investigación (sobre usos alternativos del carbón, sobre técnicas extrapolables a otras actividades distintas de la minería, etc....), formación (para facilitar la empleabilidad de los trabajadores y de los desempleados), eficiencia energética y restauración medioambiental de espacios afectados por la actividad minera.

Además, contiene dos **programas de creación de empleo local, para contratar a ex mineros y desempleados**, con contratos de seis meses a tiempo completo, salario del ayuntamiento o en su defecto sectorial, **en los municipios mineros de León y de Palencia**.

## **Grado de cumplimiento**

Este acuerdo es también difícil de valorar en su grado de concreción, de sus efectos cuantitativos, más allá de las líneas y programas de empleo locales (que funcionan) y de incentivos a empresas y al autoempleo, formación para el empleo, intermediación, créditos empresariales, etc., están en vigor las normativas que las regulan, y que habrá que ver sus resultados en un tiempo razonable.

Los otros apartados de infraestructuras y similares son de más difícil apreciación puntual, pero tenemos la impresión de que en general se están realizando. No obstante, en el III acuerdo Marco hemos acordado la transformación de este Acuerdo, en otro de mayor contenido en la idea de una transición justa para León y norte de Palencia, derivado del cierre de las minas y las térmicas, y en el cual entren todas las Administraciones Públicas.

## **22) Otras materias en vigor, reguladas por Leyes y Decretos acordadas en el ámbito del Diálogo Social y aprobadas en las Cortes de Castilla y León y por el Gobierno respectivamente.**

Además de las cinco leyes nombradas en los apartados anteriores dentro de los acuerdos vigentes, existen **otras materias de mucha importancia en las que, en su momento, acordamos textos legales** y que, por son leyes que están en vigor. Destacamos:

Ley 10/2003, de **creación del Servicio Público de Empleo** de Castilla y León (EcyL). Ley 1/2003 de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla y León. Ley 13/2010, del **derecho a la Vivienda** en la Comunidad de Castilla y León. Ley 16/2010 de **Servicios Sociales** de Castilla y León. Por su importancia singular a estos efectos, **la Ley 8/2008, de creación del Consejo de Diálogo Social y de la regulación de la Participación Institucional** (que viene a

desarrollar lo acordado en el artículo 16 de la Ley Orgánica 14/2007, de reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León).

Derivado de las leyes y de los propios Acuerdos en esos momentos, **hay un buen número de Decretos, negociados y acordados** que, en algunos casos, desarrollan dichas leyes, tales como los de traspasos de ciertas políticas a la Comunidad (**políticas activas de empleo**) o los que conforman algunos de los consejos de participación institucional en el ámbito de las relaciones laborales (**Consejo Regional de Trabajo**), o en otros casos regulatorios de materias específicas como, por ejemplo, los que regulan la **Formación Dual Educativa o el Sistema de Acreditación de la Experiencia Laboral** en Castilla y León. En este sentido también son de importancia sustancial las normativas estatutarias y legales de las **dos Fundaciones Tripartitas de Castilla y León en el ámbito del empleo y las relaciones laborales: Fafecyl (Anclaje Empresarial y Formación para el Empleo) y el Servicio Regional de Relaciones Laborales (Serla)**.

En este mismo sentido, consensuamos anualmente múltiples programas y líneas de actuación en desarrollo de los acuerdos mediante **órdenes, resoluciones, etc.**, publicados en el Boletín Oficial de Castilla y León (Bocyl).

-----

Fdo:

CCOO CYL

UGT CYL

CECALE