

**III ESTRATEGIA INTEGRADA DE EMPLEO, FORMACIÓN PROFESIONAL, PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES E IGUALDAD, CORRESPONSABILIDAD Y JUVENTUD EN EL EMPLEO, 2021-2024.**

PLAN DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN

2021-2024

PLAN DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN, 2021-2024

III Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo, 2021-2024.

INDICE

INTRODUCCIÓN	6
1.- SITUACIÓN ACTUAL DEL MERCADO LABORAL. Datos generales y evolución	18
2.- COLECTIVOS PRIORITARIOS DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO.....	29
3.- OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.....	31
3.1.-Castilla y León: territorio verde y sostenible	31
3.2.-Castilla y León: territorio de conocimiento y transformación digital	33
3.3.-Castilla y León: territorio de acogida	35
3.4.-Castilla y León: territorio de igualdad	37
3.5.-Castilla y León: territorio de oportunidades	40
4.- OBJETIVOS PRIORITARIOS.	42
5.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	46
5.1.- Desarrollo de capacidades, cualificación profesional y formación a lo largo de la vida.....	46
5.2.- Sinergias de empleo y prestación de servicios en el entorno rural y urbano	50
5.3.- Activación del mercado laboral.....	55
5.4.- Orientación, prospección y apoyo activo para el empleo.....	58
5.4.1. Intermediación laboral.	58
5.5.- Hacia una economía social.....	62
5.6.- Protección de los trabajadores y de las empresas.....	62
5.6.1 Continuar con políticas de protección a los trabajadores durante la duración de la pandemia COVID19.	62
5.6.2 Apostar por políticas de protección a los trabajadores y empresas afectados por situaciones de crisis empresariales con el objetivo de mantener la actividad, el empleo y su viabilidad de futuro.	63
5.6.3 Mantener las políticas de especial protección a trabajadores afectados por procesos de crisis empresarial para los trabajadores mayores de 55 años que tiene un difícil retorno al mercado de trabajo.	63
5.6.4 Fomentar las políticas destinadas a fortalecer la cultura de la seguridad en el trabajo.	63
5.6.5 Continuar con las ayudas destinadas a la defensa de la igualdad en el trabajo.	64
5.6.6 Apoyar a las empresas con ayudas destinadas a la creación y mantenimiento del empleo a través de la mejora de la productividad, la eficacia y la eficiencia de las empresas	64
5.6.7 Establecer ayudas a trabajadores en sectores especialmente afectados por situaciones de fuerza mayor de carácter climático.....	64
5.6.8 Apoyar las situaciones extraordinarias por fuerza mayor para las empresas que sufran accidentes de grandes dimensiones con el objetivo de mantener la actividad, el empleo y su viabilidad de futuro.	64

PLAN DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN, 2021-2024

III Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo, 2021-2024.

5.6.9 Apoyar al conjunto de las organizaciones sindicales y patronales con implantación en la Castilla y León.....	64
5.6.11 Mantener la colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social	65
5.6.12 Impulso de la responsabilidad social en el gasto público.	66
5.7.- Impulso de la cultura evaluativa.	66
5.7.1 Determinar la pertinencia o relevancia de los criterios de evaluación de las políticas de empleo del ECYL.	66
5.7.2 Seguimiento de las actuaciones por oficina de empleo.....	66
5.7.3 Impulsar el plan de empleo como eje vertebrador de las políticas activas de empleo de Castilla y León.....	67
5.7.4 Evaluación de impacto de las políticas activas de empleo.....	68
5.7.5 Impulso de la estrategia europea de datos.....	68
6.-EJES DE ACTUACIÓN	70
Eje 1. Orientación.....	70
Eje 2. Formación.....	70
Eje 3. Oportunidades de empleo.....	70
Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.....	70
Eje 5. Emprendimiento.....	70
Eje 6. Mejora del marco institucional.....	71
7.- SERVICIOS Y PROGRAMAS.....	71
7.1. - EJE 1. ORIENTACIÓN.....	71
7.1.1.- Programa De Orientación Profesional Para El Empleo Y El Autoempleo.....	71
7.1.2.- Programa Personal De Integración y Empleo.	71
7.1.3.- Programa De Orientación De Trabajadores Ocupados (OTO).	72
7.1.4.- Programa De Integración Social y Laboral de La Población Inmigrante y Emigrante de Castilla Y León (INM).	73
7.1.5.- Servicio de Prospección Laboral.....	73
7.1.6.- Servicio Eures.	73
7.1.7.- Servicios de Atención Multicanal.	74
7.1.8.- Carta de Servicios.....	74
7.1.9.- Servicio de Información a Través del Boletín Semanal de Empleo.	74
7.1.10.- Servicio de Diagnóstico Individualizado y Elaboración de Perfil.....	74
7.1.11.- Servicio de Diseño del Itinerario Personalizado para el Empleo.....	75
7.1.12.- Servicio de Acompañamiento Personalizado en el Desarrollo del Itinerario y el Cumplimiento del Compromiso de Actividad.	75
7.1.13.- Servicio de Asesoramiento y Ayuda Técnica Adicional.	75

PLAN DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN, 2021-2024

III Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo, 2021-2024.

7.1.14.- Servicio de Gestión de las Ofertas de Empleo a Través de la Casación entre Ofertas y Demandas.....	76
7.2. - EJE 2. FORMACIÓN.....	77
7.2.1.- Programa de Formación Dirigida Prioritariamente a Trabajadores Desempleados.....	77
7.2.2.- Programa de Formación para Trabajadores Ocupados.....	77
7.2.3.- Programa Específico de Formación para la Adquisición y Mejora de las Competencias Profesionales Relacionadas con los Cambios Tecnológicos y la Transformación Digital de la Economía.....	78
7.2.4.- Programa Mixto de Empleo y Formación.....	78
7.2.5.- Programa de Orientación, Formación e Inserción.....	79
7.2.6.- Programa de Prácticas no Laborales.....	79
7.2.7.- Programa de Formación Profesional Específica con Compromiso de Contratación.....	80
7.2.8.- Programa de Formación Profesional Específica Impartida por Empresas de Sectores Estratégicos de Nuestra Comunidad.....	81
7.2.9.- Programa de Evaluación y Acreditación de las Competencias Profesionales Adquiridas a Través de la Experiencia Laboral o de Vías No Formales de Formación.....	81
7.2.10.- Servicio de Control, Seguimiento y Evaluación de la Calidad de la Formación.....	82
7.2.11.- Programa de Formación Dirigida a la Capacitación para el Desarrollo de las Funciones Relacionadas con la Formación para el Empleo, la Negociación Colectiva y la Participación Institucional en la Comunidad de Castilla y León.....	82
7.2.12.- Programa de Becas y Ayudas para Personas Desempleadas que Participen en la Oferta Formativa del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el Ámbito Laboral.....	83
7.2.13.- Servicio de Registro y Expedición de Certificados de Profesionalidad Y Acreditaciones Parciales Acumulables.....	83
7.2.14.- Servicio de Inscripción y Acreditación de Entidades y Centros De Formación.....	83
7.2.15.- Programa de Incentivos a la Autorización de Permisos Individuales de Formación.....	84
7.2.16.- Servicio de Autorización de La Actividad Formativa del Contrato para la Formación y Aprendizaje.....	84
7.2.17.- Programa de impulso de la cátedra de sindicalismo y diálogo social.....	85
7.3. - EJE 3. OPORTUNIDADES DE EMPLEO.....	86
7.3.1.- Programa para el Fomento de la Contratación Indefinida.....	86
7.3.2.- Programa de Mantenimiento y Mejora de la Calidad en el Empleo.....	86
7.3.3.- Programa para Fomentar la Formalización de Determinados Contratos Temporales.....	87
7.3.4.- Programa para Impulsar la Ampliación de la Jornada en los Sectores de Ayuda a Domicilio y Restauración Colectiva.....	87
7.3.5.- Programa para la Contratación de Personas Trabajadoras para la Realización de Obras y Servicios de Interés General y Social.....	88

PLAN DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN, 2021-2024

III Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo, 2021-2024.

7.3.6.- Programa para la Contratación Temporal de Desempleados para la Realización de Obras y Servicios de Interés General y Social, Ligados a Programas Específicos de Trabajos de Prevención de Incendios en el Interfaz Urbano-Forestal y Otros Trabajos Forestales y de Mejora Medioambiental (ELMET).....	88
7.3.7.- Programa para la Contratación Temporal de Desempleados para la Realización de Obras y Servicios de Interés General y Social, en los Municipios Mineros (MINEL).	89
7.3.8.- Programa para la Contratación Temporal de Perceptores de la Renta Garantizada de Ciudadanía, para Realización de Obras y Servicios de Interés General y Social (EXCYL).	90
7.3.9.- Programa de Ayudas Públicas a los Municipios Acogidos al Plan Especial de Empleo Agrario en Zonas Rurales Deprimidas (PEA).....	90
7.3.10.- Programa para la Contratación Temporal de Agentes de Impulso Rural (AIR).....	91
7.3.11. Programa para la Contratación Temporal de Desempleados para Realización de Obras y Servicios de Interés General y Social en el Ámbito de la Promoción Histórica, Cultural, Artística o Medio Ambiental.....	91
7.3.12. Programa por el que se establecen las Condiciones para la Gestión de los Recursos Destinados a Entidades Locales en Materia de Empleo (PREPLAN).....	92
7.3.13. Programa para la Contratación Temporal de Desempleados para la Realización de Obras y Servicios Relacionados con Actividades en el Sector Turístico y Cultural (ELTUR).....	92
7.3.14. Programa para la Contratación Temporal de Mayores de 55 años para Realización de Obras y Servicios de Interés General y Social (MAYEL).	93
7.3.15. Programa para la Contratación Temporal por Entidades Locales de Personas con Discapacidad para la realización de Obras y Servicios de Interés General y Social (ELEX).	93
7.3.16. Programa para la Contratación Temporal de personas desempleadas preferentemente jóvenes para la Realización de Obras y Servicios de Interés General y Social (JOVEL).	94
7.3.17 Programa de contratación indefinida de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.	94
7.3.18. Programa de empleo con apoyo en el mercado ordinario de trabajo.....	95
7.3.19. Programa de inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado de trabajo protegido.	95
7.3.20. Programa de financiación de las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional	96
7.3.21. Programa de inserción laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social en las empresas de inserción.	96
7.3.22. Programa para la financiación del personal de acompañamiento de las empresas de inserción.	97
7.4. - EJE 4. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO.	98
7.4.1.- Programa de Agentes de Igualdad de Oportunidades.....	99
7.4.2.- Programa de Contratación Temporal para facilitar la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.....	99
7.5. - EJE 5. EMPRENDIMIENTO.....	101
7.5.1.- Programa Autoempleo.....	101

PLAN DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN, 2021-2024

III Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo, 2021-2024.

7.5.2.- Programa para la extensión de la reducción de las cuotas de la seguridad social para consolidación del trabajo autónomo.	101
7.5.3.- Programa consistente en el pago de cuotas de la seguridad social a los trabajadores beneficiarios de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único.	102
7.5.4.- Promover el trabajo por cuenta propia de base innovadora y de teletrabajo.	102
7.5.5.- Programa dirigido a fomentar el empleo y mejorar la competitividad en las cooperativas y sociedades laborales.	102
7.6. - EJE 6. MEJORA DEL MARCO INSTITUCIONAL	104
7.6.1.- Portal de Empleo.	104
7.6.2.- Mejora de la Gestión del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.	104
7.6.3.- Programa de Reforma, Adaptación y Mejora de las Oficinas de Empleo.	105
7.6.4.- Plan Reincorpora-T.	105
7.6.5.- Mantenimiento del Sistema Propio de Información (SICAS).	106
7.6.6.- El ECYL en las Redes Sociales.	106
7.6.7.- Mejora de la Atención al Público en las Oficinas de Empleo.	107
7.6.8.- Mejora de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE).	108
8.- FINANCIACIÓN.	110
9.-EVALUACIÓN.	111

INTRODUCCIÓN

El compromiso que constituye la elaboración de una III Estrategia integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad, Corresponsabilidad y Juventud en el empleo, 2021-2024, (en adelante III Estrategia Integrada), ha puesto en valor los resultados de las dos estrategias anteriores 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, incrementar los niveles de ocupación, la reducción del desempleo, y la mejora de 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. Dicho propósito es extensivo 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.

Se entiende por «Diálogo Social», a estos efectos, el proceso de negociación y concertación en materia económica, social y 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, por la Disposición Adicional Sexta del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y por la Ley 8/2008 de 16 de octubre, para la creación del Consejo del Diálogo Social y Regulación de la participación institucional.

A través del Diálogo Social se han suscrito más de un centenar de acuerdos en estos últimos veinticuatro años (veintiocho años si nos remontamos al primer acuerdo tripartito de diálogo social entre los dos agentes sociales, Comisiones Obreras, UGT y la Confederación de Empresarios, el Acuerdo para el Desarrollo Industrial de 1993), convirtiéndose en una herramienta esencial 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.

Desde el año 1998 la Administración de la Comunidad de Castilla y León y los Agentes Económicos y Sociales han acordado planes de empleo de vigencia plurianual que han supuesto la puesta en marcha de medidas para disminuir el desempleo, mejorar la prestación de servicios a las personas y a las empresas y favorecer la competitividad de nuestra economía y la creación de empleo.

En el ámbito del diálogo social, mención especial merece el III Plan de Empleo (2004-2006), por coincidir con la creación del Servicio Público de Empleo de Castilla y León,

PLAN DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN, 2021-2024

III Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo, 2021-2024.

por LEY 10/2003, de 8 de abril, que lo 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. Dicha creación supuso la culminación del proceso de reorganización interna iniciado simultáneamente a la asunción de las competencias transferidas en materia de empleo y formación.

Asimismo, en 2006, durante el periodo de vigencia de la mencionada planificación, y fruto también de un acuerdo de diálogo social, se constituyó la Fundación para el Anclaje Empresarial y la Formación para el Empleo en Castilla y León. Una entidad pública sin ánimo de lucro adscrita a la Consejería de Empleo e Industria, que nació con el objetivo de apoyar proyectos sociales e industriales creadores de nuevos empleos, así como con el fin de impulsar y difundir la formación entre empresarios y trabajadores. Su composición es tripartita, en la que participan los Agentes Sociales y Económicos más representativos en el ámbito territorial de nuestra Comunidad (La Administración Autónoma de Castilla y León, CEOE Castilla y León, la Unión Sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León – CCOO, la Unión General de Trabajadores de Castilla y León – UGT).

Durante estos años los sucesivos 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, la prestación de servicios de formación, orientación e intermediación, ayudas a trabajadores desempleados y ocupados, 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.

Las Políticas Activas de Empleo (PAE) 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. Pero además, las PAE representan un reto en sí mismas. Por una parte, porque son un elemento sustancial para acompañar a las personas en las transiciones laborales, cada vez más frecuentes, a través de la orientación, el reciclaje profesional y el aprovechamiento de las oportunidades de empleo a lo largo de la vida laboralmente activa. Por otra, porque son un complemento imprescindible de las políticas de protección del empleo y un instrumento útil para evitar la exclusión laboral y la cronificación de la dependencia de las medidas de protección.

Para ciertos colectivos como las personas jóvenes, personas desempleadas de larga duración y otros colectivos vulnerables, las PAE contribuyen a la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, actuando sobre las causas de la menor empleabilidad como la falta de cualificación, de experiencia profesional o de

habilidades para la búsqueda y el mantenimiento de la ocupación. Son también un instrumento útil para la mejora de la cohesión territorial, cuando se concentran preferentemente en las zonas menos desarrolladas, afectadas por crisis sectoriales o deslocalización productiva y, por tanto, con menores oportunidades de empleo y mayor riesgo de despoblación.

Asimismo, las PAE contribuyen al desarrollo empresarial puesto que mejoran la disponibilidad y la capacitación de la oferta de trabajo, que el tejido productivo requiere en cada momento y en cada sector de actividad, facilitando la transición productiva inteligente y sostenible.

En este sentido y en el contexto actual, las PAE deben ser también una palanca para impulsar la innovación y la modernización de las empresas, el cambio de modelo energético y afrontar con éxito el desafío tecnológico que al que se enfrenta el conjunto de la economía. 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, considerando las líneas de ayuda más demandadas por empresas y trabajadores, pero también nos tienen que hacer reflexionar sobre las carencias observadas para su mejora.

En definitiva, las PAE mejoran la empleabilidad de las personas, facilitan la transición entre empleos, el desarrollo de las capacidades y la inclusión sociolaboral de las personas más vulnerables, reduciendo las necesidades financieras de las políticas de protección y, al mismo tiempo, potencian las capacidades de las empresas y mejoran el funcionamiento del sistema productivo.

Son, por tanto, un elemento esencial de la cohesión social y territorial, que las convierte en políticas públicas de inversión, enfocada desde la perspectiva de la mejora de la empleabilidad de las personas y de su contribución al desarrollo económico.

Este nuevo Plan de Empleo está llamado a convertirse en la columna vertebral sobre la que se asiente la planificación de las políticas activas de empleo en Castilla y León.

La nueva crisis del empleo provocada por la pandemia del COVID-19 ha requerido y requiere una intervención pública decisiva con un impulso cuantitativo y cualitativo de las PAE. Así como las medidas de protección, como la protección extraordinaria frente al desempleo y las medidas de liquidez, han resultado esenciales en estos últimos meses, las políticas de activación y transición al empleo serán esenciales para la recuperación económica y laboral y para evitar el aumento de las desigualdades como consecuencia de la pandemia.

Por otro lado siguen existiendo 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. Sigue habiendo consenso sobre las interconexiones y sinergias del binomio empleo-demografía. Partiendo de la premisa de que “el empleo decente es la mejor respuesta a los retos demográficos”, el Plan 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 este Plan.

Marco Internacional.

En el mes de junio de 2019 y en el contexto del primer centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se celebró en Madrid la 108ª Conferencia Internacional de Trabajo que analizó el conjunto de recomendaciones de la “Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo. Trabajar para un futuro más prometedor”.

Esta cumbre mundial sobre el empleo señaló inequívocamente la necesidad de fortalecer la protección de las personas trabajadoras mediante una garantía universal del empleo que proteja sus derechos fundamentales y garantice un salario para alcanzar un nivel de vida digno con condiciones de trabajo reguladas en entornos seguros y saludables.

También se consideró imprescindible extender la protección social durante toda la vida laboral, incorporando la formación como un derecho clave que asegure la adquisición de nuevas competencias y la mejora de las cualificaciones para las transiciones laborales. En paralelo, propuso un apoyo a las comunidades rurales, el desarrollo de una agenda transformadora respecto de la igualdad de género y la reestructuración de los incentivos a las empresas, de tal modo que se estimulen las inversiones a largo plazo con un impacto más favorable sobre el empleo y las condiciones de vida de las personas.

En la misma línea, la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, aprobada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en 2015, identificó 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) con sus respectivas metas de carácter global. Y, si bien el Objetivo 8 se refiere expresamente al “Trabajo decente y el crecimiento económico”, conviene recordar el enfoque integrado de estos ODS a través de la interconexión entre distintos objetivos para resolver otras cuestiones consustanciales al empleo, como la eliminación de la pobreza, el combate al cambio climático, la educación, la igualdad de la mujer, la defensa del medio ambiente o el diseño de las ciudades.

Además de ello, la Unión Europea (UE) ha venido impulsando un amplio debate sobre la creación de un “mercado de trabajo competitivo para el siglo XXI”, centrado en la adecuación de las competencias y las cualificaciones a la perspectiva del empleo, como parte esencial de la Agenda Social europea y en coherencia con los objetivos de crecimiento innovador, sostenible e inclusivo que se introdujeron en la Estrategia Europa 2020.

En particular, el análisis europeo viene señalando el reto del desempleo juvenil, que representa un peligro para el equilibrio generacional, y el riesgo de exclusión sociolaboral de los colectivos más vulnerables, con especial énfasis en el desempleo de larga duración. Lo mismo cabe decir de la persistencia de la desigualdad de género, en tanto que la tasa de empleo femenino se mantiene en la media europea un 10% por debajo de la masculina.

En esta línea, a pesar de las dificultades de la crisis económica y financiera de ese periodo, las “Orientaciones Integradas Europa 2020” derivadas de la Decisión 2010/707/UE del Consejo Europeo, ya perseguían una mayor participación del conjunto de la ciudadanía en el mercado laboral mediante el “incremento de la tasa de empleo, el desarrollo de una fuerza de trabajo capacitada a través de la formación continua y el establecimiento de sistemas que ayuden a reconocer las competencias adquiridas por las personas”.

Las Orientaciones también se referían a la mejora de los sistemas educativos y formativos y fomentaban el aprendizaje permanente, la movilidad internacional de docentes y alumnos, el desarrollo de marcos de cualificación que permitan itinerarios flexibles de aprendizaje y las asociaciones de los sistemas educativos y formativos con las empresas. Las Orientaciones se referían, asimismo, a la lucha contra la exclusión social para evitar el riesgo de pobreza y exclusión, actuando sobre las personas más alejadas del mercado laboral para capacitarlas.

Con el refuerzo del Parlamento Europeo, este enfoque estratégico llegó a concretar objetivos y metas que deberían haberse cumplido en este mismo año 2020. Su consecución, que ya se había visto afectada por la duración e intensidad de la crisis

económica y financiera, se ha demostrado inalcanzable, por el momento, dadas las consecuencias económicas y sociales de la actual crisis sanitaria:

- Alcanzar una tasa de empleo mínima del 75 % para la población de entre 20 y 64 años;
- Invertir un 3 % del Producto Interior Bruto en la investigación y el desarrollo;
- Reducir al menos en un 20 % las emisiones de gases de efecto invernadero, aumentando el porcentaje de las fuentes de energía renovables en nuestro consumo final de energía hasta un 20 % y en un 20 % la eficacia energética;
- Reducir la tasa de abandono escolar a menos del 10 % y aumentar hasta al menos el 40 % la tasa de titulados de la enseñanza superior;
- Reducir en 20 millones el número de personas que viven por debajo del umbral de la pobreza o en riesgo de exclusión social.

Para estos objetivos sociales y laborales, en su doble dimensión cuantitativa y cualitativa, la UE dispuso en estos últimos años de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos, en particular de las aportaciones del Fondo Social Europeo (FSE) para el periodo actual de programación, junto con otras siete iniciativas emblemáticas, entre las que destaca el esfuerzo realizado en la Agenda para las nuevas cualificaciones y empleos, el establecimiento de la Garantía Juvenil a partir de la Recomendación del Consejo de 22 de abril de 2013, y el Programa de la Unión Europea para Empleo e Innovación Social "EaSI" (2014-2020).

Precisamente para la ejecución de estas políticas de empleo a nivel nacional, la UE ha puesto especial énfasis en la necesidad de fortalecer los Servicios Públicos de Empleo, organismos responsables de las PAE en cada Estado miembro. Por eso es esencial recordar los avances que se han producido en el marco de la Red europea de SPE (PES Network), impulsada definitivamente en 2014 con la Decisión del Parlamento Europeo y el Consejo para mejorar la cooperación entre todos los SPE europeos. Actualmente, la Red está formada por los SPE de la UE27, entre ellos el SEPE, así como los SPE de Noruega e Islandia y la Comisión Europea.

Desde entonces, la PES Network se ha convertido en una referencia imprescindible en relación con la mejora de las PAE y de los SPE en sus funciones de planificación, gestión y evaluación. En estos años ha impulsado la evaluación del desempeño de los SPE europeos con una metodología común, en la que han participado todos los SPE españoles a través del programa EVADES, así como la creación de un Centro de Conocimiento y un modelo de aprendizaje mutuo basado en las buenas prácticas entre todos los SPE de los Estados. Desde el punto de vista de la planificación estratégica, la Red europea ha determinado "objetivos clave" para la medición y la comparación de la atención a las personas y empresas usuarias de los SPE. Precisamente, la última Junta de esta Red europea de la que forma parte activa el Servicio Público de Empleo

Estatad (SEPE), celebrada en Helsinki en diciembre de 2019, versó sobre la "Preparación de los SPE para los cambios estructurales", incluyendo la aplicación del aprendizaje continuo y la inteligencia artificial en relación con la modernización y mejora de las PAE.

En este contexto europeo, conviene tener presente también la evolución de EURES, la red de cooperación europea diseñada para facilitar la libre circulación de las personas que está presente en todos los SPE españoles. Del mismo modo, hay que tener en cuenta otros instrumentos íntimamente relacionados con el enfoque estratégico europeo en relación con la activación para el empleo, como la Agenda Europea de Capacidades y la Clasificación europea de capacidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones, ESCO, por sus siglas en inglés, que se configura como un instrumento esencial para la transparencia y el reconocimiento de las capacidades y cualificaciones que facilite la movilidad funcional y geográfica del empleo en el conjunto de la Unión Europea.

Otras referencias europeas que debemos tener en cuenta porque afectan al núcleo de la activación para el empleo son las recomendaciones a los Estados sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente (Recomendación del Consejo de 22 de mayo de 2018 relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente que actualizó la anterior Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de diciembre de 2006 sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente), el Marco Europeo de Competencias Digitales para los Ciudadanos (DigCom) y el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas.

Sin embargo, como corresponde a la mejor tradición europea, la respuesta de la UE a los retos del mercado de trabajo del siglo XXI adquiere características propias y diferenciales a través del reconocimiento específico de nuevos derechos para la ciudadanía. **En este sentido, es esencial la aprobación del Pilar Europeo de Derechos Sociales en la Cumbre celebrada en Gotemburgo (Suecia) el 17 de noviembre de 2017, que constituye el primer conjunto de derechos sociales proclamados por las instituciones de la UE desde la Carta de los Derechos Fundamentales del año 2000 y supone un punto de inflexión para el conjunto de las políticas sociales europeas.**

El Pilar Social Europeo establece 20 principios y derechos clave para apoyar un mejor funcionamiento estructural de los mercados de trabajo sobre la base de tres elementos que se incorporan decididamente al marco estratégico y político de la Unión Europea:

1. **La igualdad de oportunidades y de acceso al mercado de trabajo**
2. **Las condiciones de trabajo justas**
3. **La protección e inclusión social**

El primero de estos tres elementos se relaciona directamente con las Políticas Activas de Empleo, convertidas en la garantía de acceso a algunos de los nuevos derechos sociales reconocidos para el conjunto de la UE.

En este sentido, el Pilar Social Europeo identifica un ámbito específico _el cuarto del Capítulo 1) de “Apoyo activo para el empleo”_ que prevé el derecho de cada persona a recibir asistencia personalizada y oportuna a fin de mejorar sus perspectivas de empleo o trabajo autónomo. Esto incluye el derecho a recibir ayuda para la búsqueda de empleo, la formación y el reciclaje, así como a la protección social y la formación durante las transiciones profesionales. Se reconoce también el derecho de las personas jóvenes a la educación continua, a una formación como aprendices, a un periodo de prácticas o una oferta de empleo de buena calidad en los cuatro meses siguientes a quedar desempleadas o finalizar los estudios. Asimismo, de acuerdo con el Pilar Social europeo, las personas desempleadas tienen derecho a recibir una ayuda personalizada, continuada y adecuada y las personas desempleadas de larga duración tienen derecho a una evaluación individual detallada no más tarde de los dieciocho meses de desempleo.

A pesar de las limitaciones de la eficacia directa del Pilar Social en términos jurídicos, es indudable que este enfoque como nuevos derechos subjetivos de ámbito europeo relacionados con las políticas de activación laboral interpela directamente a los SPE de los Estados Miembros, puesto que se relaciona con su ámbito de competencia. Afecta también a la adopción y aplicación de una “cartera de servicios” que refuerce el vínculo y el compromiso con las personas y las empresas usuarias y condiciona la naturaleza, el alcance y la forma de prestación de las PAE, que adquieren un perfil complementario del que ya se establecía en el nivel nacional.

Por otra parte, al igual que se indicaba respecto de los ODS de la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, los derechos sociales que se refieren en el Pilar Social europeo tienen carácter integrado e integrador y se interrelacionan entre sí respecto de la atención a los usuarios. Por tanto, sin perjuicio de la competencia administrativa concreta, estos derechos laborales más directamente vinculados a las políticas de activación se deben coordinar con el resto de los previstos en el Capítulo I del Pilar Social, “Igualdad de oportunidades y de acceso al mercado de trabajo”, en particular con los derechos relativos a la “Educación, formación y aprendizaje permanente”, la “Igualdad de sexos”, que se extiende expresamente a la participación en el mercado laboral, las condiciones de trabajo, de empleo y carrera profesional y de retribución para un trabajo equivalente, la “Igualdad de oportunidades”.

Asimismo, los derechos de acceso al empleo previstos en el Capítulo 1, deben ponerse en relación con el Capítulo 2 sobre las “Condiciones de trabajo justas”, que se refiere al trabajo seguro y adaptable, al salario, la información y diálogo social, más

directamente relacionados con el ámbito de las relaciones laborales y la negociación colectiva. Y, asimismo, con el Capítulo III “Protección e inclusión social”, en particular con la protección social y las prestaciones por desempleo, la renta mínima, la inclusión laboral de las personas con discapacidad y el acceso a la vivienda y otros servicios esenciales.

Los análisis, las estrategias y las recomendaciones internacionales, en el ámbito de la OIT, la ONU y, particularmente, la UE permiten obtener una conclusión general: las circunstancias de las economías desarrolladas y, en particular, las características de los mercados de trabajo en su respuesta a los retos globales de sostenibilidad y competitividad requieren un fortalecimiento de las PAE y abocan a un nuevo enfoque en su provisión por parte de los SPE: el acompañamiento continuado de las personas a lo largo de toda su vida laboral activa, que afecta especialmente al diseño de los servicios de orientación, cualificación/recualificación y acceso a las oportunidades de empleo.

Por tanto, el impulso de las PAE ya no se refiere exclusivamente a la necesidad de incrementar su dotación presupuestaria, sino de adaptar el diseño, la planificación, la gestión y la evaluación de las PAE, concebidas ahora como servicios que aseguran a la ciudadanía el acceso a nuevos derechos laborales con carácter permanente.

Marco normativo Nacional

El artículo 149.1. 7ª de la CE otorga la competencia legislativa laboral exclusivamente a la Administración General del Estado (AGE), sin perjuicio de su ejecución por los “órganos de las Comunidades Autónomas”.

En el ámbito de las políticas activas de empleo, esta división de competencias entre la Administración General del Estado (AGE) y las CCAA es la base de la existencia de distintos servicios públicos de empleo, el SEPE y los SPE de las CCAA, que se fueron creando a medida que éstas asumieron las funciones de ejecución que hasta ese momento ejercía en exclusiva la AGE.

Desde el punto de vista práctico, el **artículo 3 del Real Decreto Legislativo 3/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo**, concreta esta distribución de las competencias laborales mediante la atribución al Gobierno del Estado de la coordinación de la política de empleo, la aprobación de los proyectos de normas con rango de ley y la elaboración y aprobación de las disposiciones reglamentarias en relación con la intermediación y colocación en el mercado de trabajo, fomento de empleo, protección por desempleo, formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, así como el desarrollo de dicha

ordenación. Corresponde también al Gobierno estatal la gestión y control de las prestaciones por desempleo.

Por su parte, de acuerdo con la Constitución Española y sus Estatutos de Autonomía, corresponde a las CCAA en su ámbito territorial el desarrollo de la política de empleo, el fomento del empleo y la ejecución de la legislación laboral y de los programas y medidas que les hayan sido transferidos.

El artículo 4 del texto refundido de la Ley de Empleo se refiere a la **dimensión local de la política de empleo** que, en su diseño y modelo de gestión, se deberá tener en cuenta para ajustarla a las necesidades del territorio, de manera que favorezca y apoye las iniciativas de generación de empleo en el ámbito local. De conformidad con la Constitución Española, con los Estatutos de Autonomía y con la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, además de la propia Ley de Empleo, los SPE de las CCAA, en ejecución de los servicios y programas de políticas activas de empleo, podrán establecer los mecanismos de colaboración oportunos con las entidades locales y éstas, a su vez, podrán participar en el proceso de concertación territorial de las políticas activas de empleo, mediante su representación y participación en los órganos de participación institucional de ámbito autonómico.

Este carácter orgánico complejo, que es necesario tener en cuenta en el diseño, regulación y ejecución de las PAE, se reconoce expresamente en el artículo 6 del texto refundido de la Ley de empleo que se refiere al **Sistema Nacional de Empleo**, como “el conjunto de estructuras, medidas y acciones necesarias para promover y desarrollar la política de empleo”, actualmente integrado por el Servicio Público de Empleo Estatal y los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas.

El artículo 9 de la misma norma se refiere a tres instrumentos de coordinación del SNE, que resultan esenciales para la planificación y ejecución de las PAE:

- a) La Estrategia Española de Activación para el Empleo (EEAE), regulada en el artículo 10, que se elaborará en colaboración con las comunidades autónomas y con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, y que refleja las políticas activas de empleo y de intermediación laboral que se desarrollan en el conjunto del Estado, e incluye tanto los servicios y programas que realizan los servicios públicos de empleo con fondos estatales como los que las comunidades autónomas realizan con recursos económicos propios. Concreta su articulación en torno a 6 ejes:
 - Eje 1. Orientación
 - Eje 2. Formación
 - Eje 3. Oportunidades de empleo

- Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo
 - Eje 5. Emprendimiento
 - Eje 6. Mejora del marco institucional
- b) El Plan Anual de Política de Empleo (PAPE), regulado en el artículo 11 de la ley de Empleo, que concreta los objetivos de la EEAE para cada ejercicio presupuestario tanto a nivel estatal como en cada una de las comunidades autónomas.
- c) El Sistema de Información de los servicios públicos de empleo (SISPE), instrumento esencial para la coordinación entre los servicios públicos de empleo y asegurar el funcionamiento del Sistema Nacional de Empleo como un sistema único, y que se define en el artículo 12 del texto refundido de la Ley de Empleo como un sistema de información común que se organizará con una estructura informática integrada y compatible, y será el instrumento técnico que integrará la información relativa a la intermediación laboral, a la gestión de las políticas activas de empleo, y de la protección por desempleo, que realicen los servicios públicos de empleo en todo el territorio del Estado. El SISPE permite también consolidar la estadística, a través de registros homogéneos e integrados en tiempo real, y también la gestión, el seguimiento y la evaluación de las PAE mediante la trazabilidad de todas las acciones relacionadas con los procesos de activación.

Por su parte, el artículo 36 de la Ley de Empleo define las PAE como “el conjunto de servicios y programas de orientación, empleo y formación profesional para el empleo en el ámbito laboral dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social”.

Para permitir una mejor adecuación a las características de cada comunidad autónoma, estos servicios y programas pueden ser gestionados mediante la concesión de subvenciones públicas, contratación administrativa, suscripción de convenios, gestión directa o cualquier otra forma jurídica ajustada a derecho (artículo 36.3 de la Ley de Empleo).

Por último, desde el punto de vista de la aplicación concreta de las PAE con un enfoque centrado en el acompañamiento continuado a los usuarios, resulta esencial referirse al artículo 27 del reiterado texto legal que regula la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, desarrollado reglamentariamente a través del Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo. La Cartera establece las definiciones comunes a los servicios que deben prestar obligatoriamente todos los servicios públicos de empleo españoles y que son la base fundamental para la ejecución de la EEAE y el PAPE.

PLAN DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN, 2021-2024

III Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo, 2021-2024.

La III Estrategia Integrada no debe separarse de los objetivos marcados en la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2021-2024 si bien debe adecuar sus políticas activas de empleo a las especiales características que se producen en nuestra Comunidad con un alto nivel de formación, una amplia extensión territorial, una población envejecida y con importantes tasas de desempleo juvenil. Al igual que es necesario tener presente el Plan Anual de Políticas de Empleo (PAPE), que concreta anualmente los objetivos establecidos en la Estrategia Española de Activación para el Empleo.

Este Plan dado 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 e Industria, 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, y más en este momento de pandemia en el que nos hallamos. 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 teniendo en cuenta las necesidades reales de empresarios y trabajadores de estos momentos.

Es por ello imprescindible tener una nítida visión del impacto en nuestra economía de la crisis de la Covid 19, porque este Plan de Empleo tiene que ser el de la recuperación del nivel de activos y de ocupación que teníamos a finales de 2019, ligeramente por encima del millón de ocupados. Pero también tiene que ser la que convierta las PAE en palanca de cambio hacia un modelo económico no contaminante, digital y más cohesionado social y territorialmente.

Por ello en el Plan 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 laboral**.

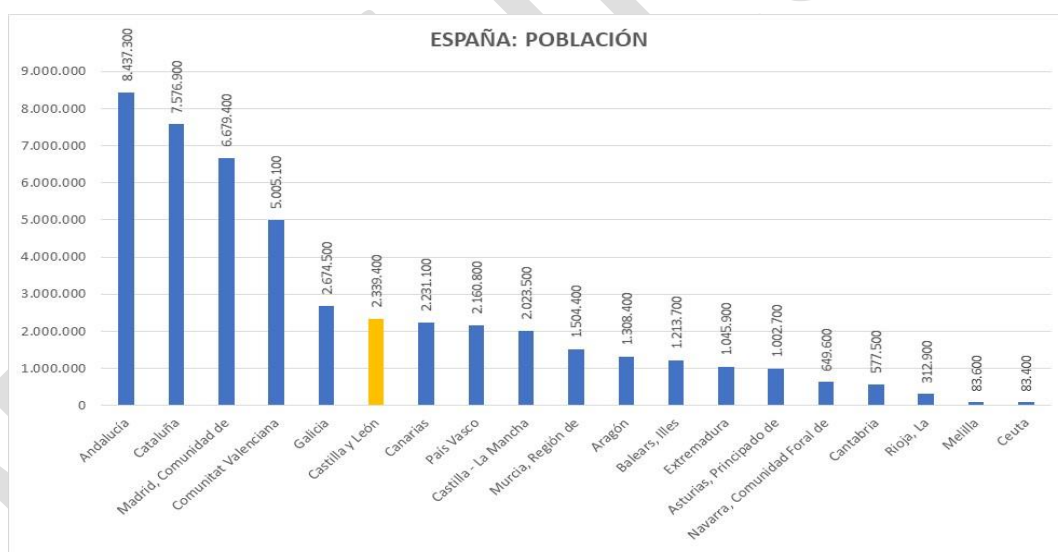
1.- SITUACIÓN ACTUAL DEL MERCADO LABORAL. Datos generales y evolución

1.- Población General.

En el IV trimestre de 2020, Castilla y León cuenta con una población de 2.339.400 personas, lo que supone un 5,00% del total de población de España que es de 46.910.100 personas.

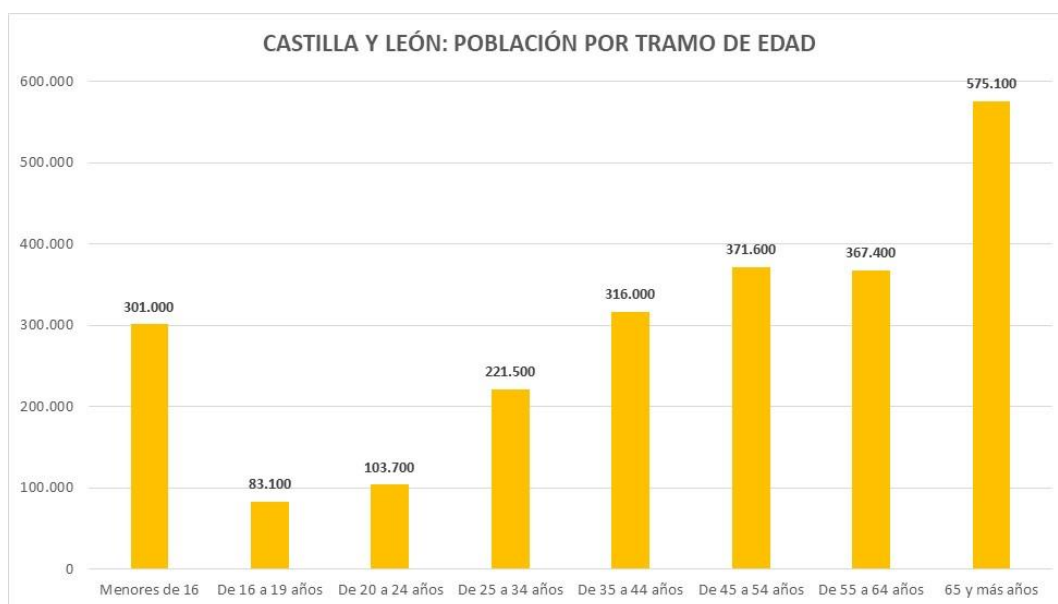
La población femenina es mayoritaria, con 1.181.500 mujeres, es decir, el 50.68% del total de población de Castilla y León son mujeres, frente a los 1.158.000 hombres que son el 49,32%.

El 40,29% de la población de Castilla y León es mayor de 55 años frente al 20,82% que tiene menos de 25 años.



PLAN DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN, 2021-2024

III Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo, 2021-2024.



FUENTE: INE. EPA IV TRI 2020

1.1.- Población en Edad Laboral.

POBLACIÓN EN EDAD LABORAL				
La población en edad laboral, mayor de 16 años, en Castilla y León presenta las siguientes variables:				
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	JOVENES
ESPAÑA	39.635.500	19.269.200	20.366.300	4.302.700
CASTILLA Y LEÓN	2.038.400	1.002.700	1.035.700	186.800

FUENTE: INE. EPA IV TRI 2020

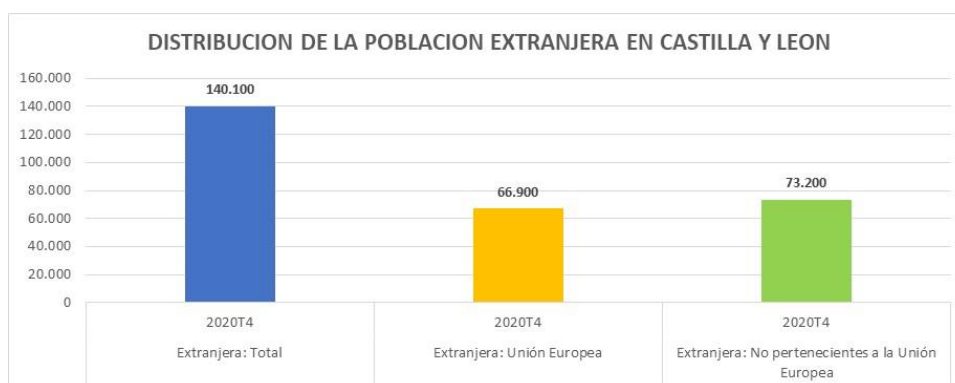
La población en edad laboral en Castilla y León representa el 87,13% del total de la población, porcentaje superior en casi tres puntos (2,64) a la media de España que es del 84,49%.

En términos porcentuales la población laboral de Castilla y León está formada por el 49,19% hombres y el 50,81% mujeres. Los jóvenes en edad laboral comprendidos entre 16 y 24 años representan 9,16% del total de la población en edad de trabajar, similar a la media de España que está en el 10,86%.

1.2.- Población Extranjera en Castilla y León.

PLAN DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN, 2021-2024

III Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo, 2021-2024.



FUENTE: INE. EPA IV TRI 2020

Del total de la población de Castilla y León (2.339.400) casi el 6% es extranjera (140.100) con predominio de la población extranjera que no pertenece a la Unión Europea (el 3,13%).

2.- Población Activa

POBLACIÓN ACTIVA				
La población activa está compuesta por todos los habitantes en edad laboral que o bien trabaja en un empleo remunerado o bien se halla en plena búsqueda de empleo				
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	JOVENES
ESPAÑA	23.064.100	12.198.200	10.865.900	1.426.100
CASTILLA Y LEÓN	1.104.900	595.300	509.700	53.400

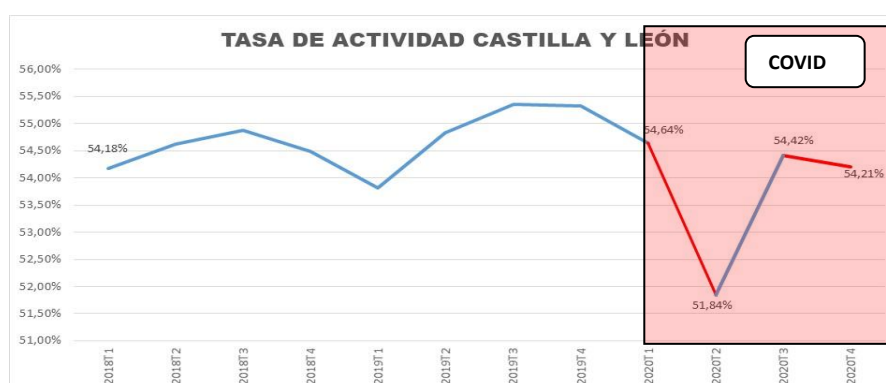
FUENTE: INE. EPA IV TRI 2020



FUENTE: INE. EPA IV TRI 2020

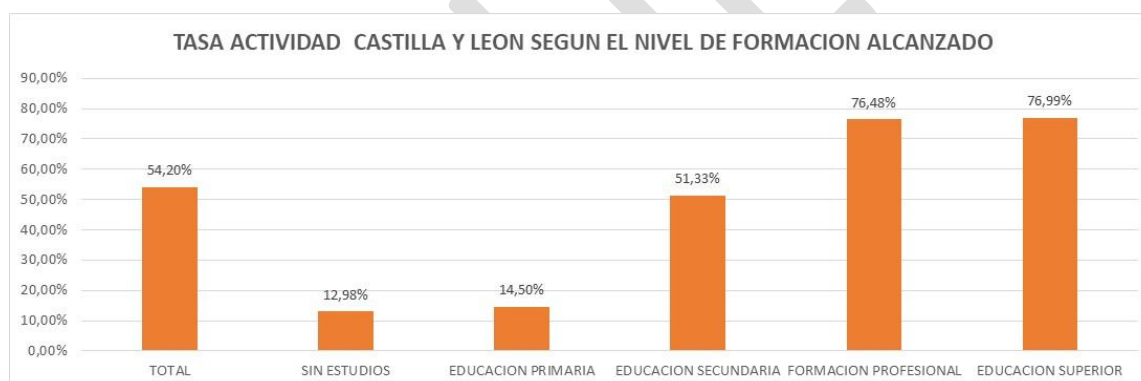
PLAN DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN, 2021-2024

III Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo, 2021-2024.



FUENTE: INE. EPA IV TRI 2020

La población activa de Castilla y León (1.104.900) representa el 54,20% del total de la población en edad laboral. Debido a la incidencia de la pandemia en el II trimestre de 2020 bajó en más de 58.000 personas hasta situarse en 1.057.700. En los dos trimestres siguientes donde la incidencia de la pandemia es evidente, ha supuesto una recuperación del ritmo de activos hasta situarse en la actualidad en 1.104.900. La Tasa de Actividad perdió durante la primera fase de la pandemia 2,8 puntos, pero en la actualidad se encuentra en niveles similares a la situación previa a la pandemia 54,21%.



FUENTE: INE. EPA IV TRI 2020

La población mejor formada presenta una Tasa de Actividad superior al resto de estratos. La Tasa de Actividad de las personas con formación universitaria es casi 23 puntos superior a la media (22,78) de la Tasa de Actividad de Castilla y León (54,21%).

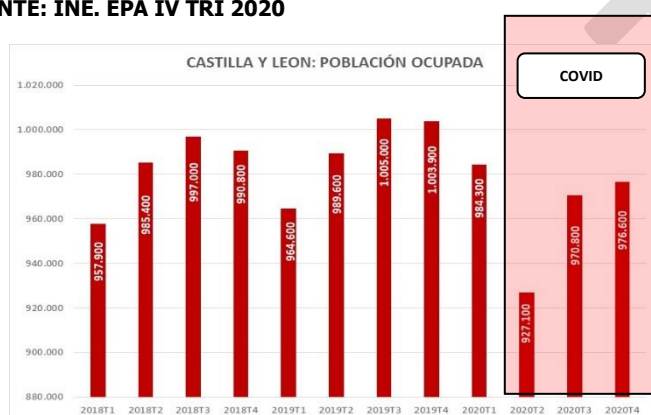
PLAN DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN, 2021-2024

III Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo, 2021-2024.

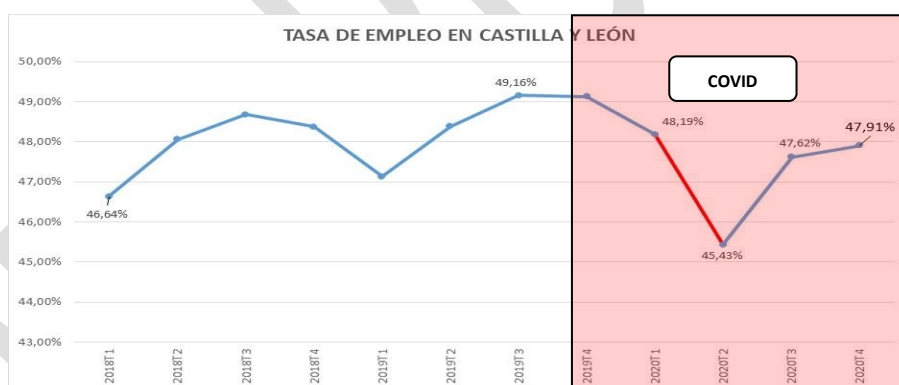
3.- Población Ocupada

POBLACIÓN OCUPADA				
Es la formada por todas aquellas personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han tenido un trabajo por cuenta ajena o han ejercido una actividad por cuenta propia.				
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	JOVENES
ESPAÑA	19.344.300	10.469.800	8.874.500	853.800
CASTILLA Y LEÓN	976.600	540.000	436.700	36.300

FUENTE: INE. EPA IV TRI 2020



FUENTE: INE. EPA IV TRI 2020



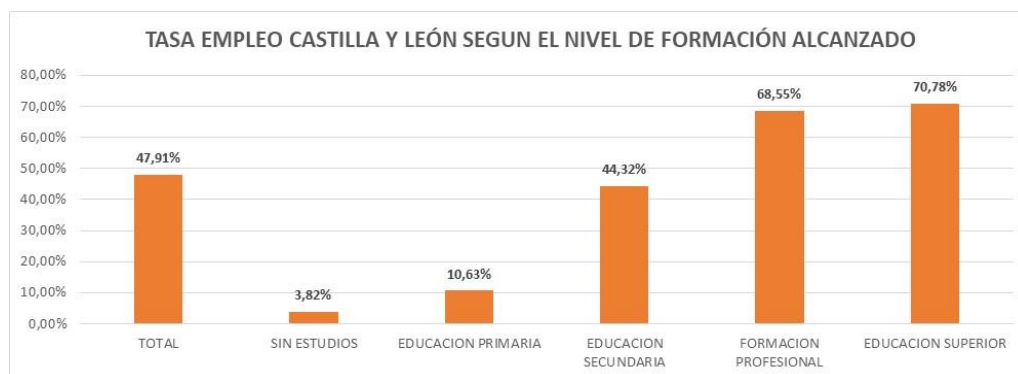
FUENTE: INE. EPA IV TRI 2020

La Encuesta de Población Activa del INE en el cuarto trimestre de 2020 muestra la consolidación del crecimiento del número de ocupados. En términos trimestrales, el empleo aumenta en 5.800 personas. En la actualidad Castilla y León cuenta con 976.600 ocupados. De ellos, 797.900 son asalariados, el 81,70% del total de ocupados y el 18,30% (178.700) son trabajadores por cuenta propia.

La tasa de empleo de Castilla y León en el primer trimestre de 2020 era del 48,19%. Bajó durante la pandemia en casi 3 puntos (2,76) hasta situarse en 45,43%. Las buenas perspectivas han permitido su recuperación hasta situarse en 47,91% en el 4º trimestre de 2020.

PLAN DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN, 2021-2024

III Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo, 2021-2024.



FUENTE: INE. EPA IV TRI 2020

La tasa de empleo de la población con formación académica superior ha aumentado y se sitúa en el 70,78%, lo que supone que sea la tasa de empleo más elevada y casi 23 puntos superior (22,87) a la media de la Comunidad (47,91%). Es decir, a mayor nivel de estudios, mayores posibilidades hay de acceder al empleo.



FUENTE: INE. EPA IV TRI 2020

Los ocupados en Castilla y León se concentran mayoritariamente en el sector servicios (69,63% del total) seguido a bastante distancia del resto de sectores, industria (16,62%), construcción (7,68%) y en último lugar el sector de la agricultura con el 6,07%.



FUENTE: INE. EPA IV TRI 2020

PLAN DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN, 2021-2024

III Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo, 2021-2024.

Los asalariados por tiempo indefinido en Castilla y León representan el 77,4% del total de asalariados. Este porcentaje es 2 puntos superior a la media de España (75,4%). La tasa de temporalidad en Castilla y León se sitúa en el 22,6%. Además el 85,2% de los ocupados en Castilla y León tienen una jornada a tiempo completo, mientras que el 14,8% la tiene a tiempo parcial.

4.- Población Parada

POBLACIÓN PARADA				
<i>Se considerarán paradas todas las personas de 16 o más años que reúnan simultáneamente las siguientes condiciones:</i> - <i>Estar sin trabajo, es decir, que no hayan tenido un empleo por cuenta ajena ni por cuenta propia durante la semana de referencia.</i> - <i>Estar buscando trabajo, es decir, que hayan tomado medidas concretas para buscar un trabajo por cuenta ajena o hayan hecho gestiones para establecerse por su cuenta durante el mes precedente.</i> - <i>Estar disponibles para trabajar, es decir, en condiciones de comenzar a hacerlo en un plazo de dos semanas a partir del domingo de la semana de referencia</i>				
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	JOVENES
ESPAÑA	3.719.800	1.728.400	1.991.400	572.400
CASTILLA Y LEÓN	128.300	55.300	73.000	17.100



FUENTE: INE. EPA IV TRI 2020



FUENTE: INE. EPA IV TRI 2020

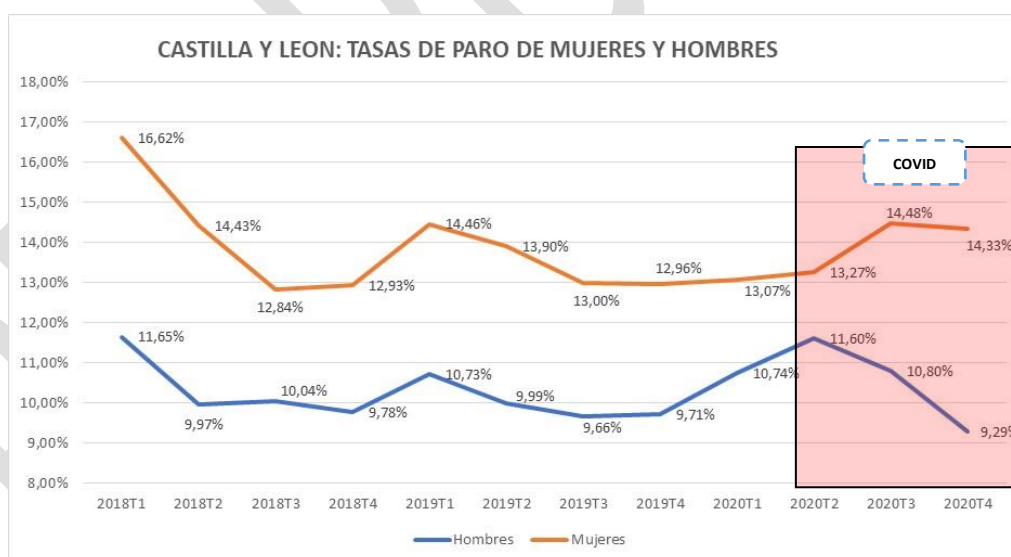
PLAN DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN, 2021-2024

III Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo, 2021-2024.

Al cierre de 2020, según datos de la EPA correspondientes al cuarto trimestre del año, el número de personas en paro en nuestra comunidad era de 128.300 personas. Una cifra que, si bien supone un descenso intertrimestral del 7,36%, ha supuesto un ligero incremento interanual del 1,34%. La tasa de paro también se mantiene en unos valores estables a pesar de la incidencia de la pandemia. Así Castilla y León ha finalizado 2020 con una Tasa del 11,61%, presentando un descenso intertrimestral de casi 1 punto (-0,88) y un ligero incremento interanual (+0,41 puntos). En cualquier caso son los jóvenes los que peor ha soportado la crisis, con una tasa de paro juvenil del 31,97%. Inferior en más de 8 puntos a la media de España (40,13%).

Esto hace que seguir reduciendo el desempleo siga siendo uno de los principales retos que tiene que abordar nuestra Comunidad. Todos estos parámetros siguen poniendo de manifiesto, por tanto, la necesidad de seguir intensificando las actuaciones dirigidas a fomentar el empleo en la Comunidad.

En este contexto, el Gobierno regional y los interlocutores sociales coinciden además en la necesidad de avanzar hacia un desarrollo económico que se apoye en sectores competitivos, en la internacionalización de nuestro tejido empresarial, en la incorporación de las nuevas tecnologías en las pequeñas y medianas empresas, en el incremento de la inversión público en I+D+i, y en el fortalecimiento de nuestra industria.



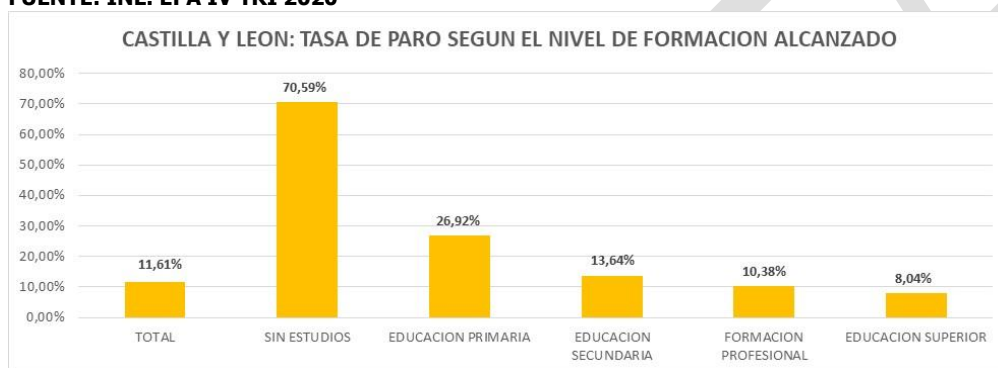
FUENTE: INE. EPA IV TRI 2020

PLAN DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN, 2021-2024

III Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo, 2021-2024.



FUENTE: INE. EPA IV TRI 2020



FUENTE: INE. EPA IV TRI 2020

5.- Paro Registrado

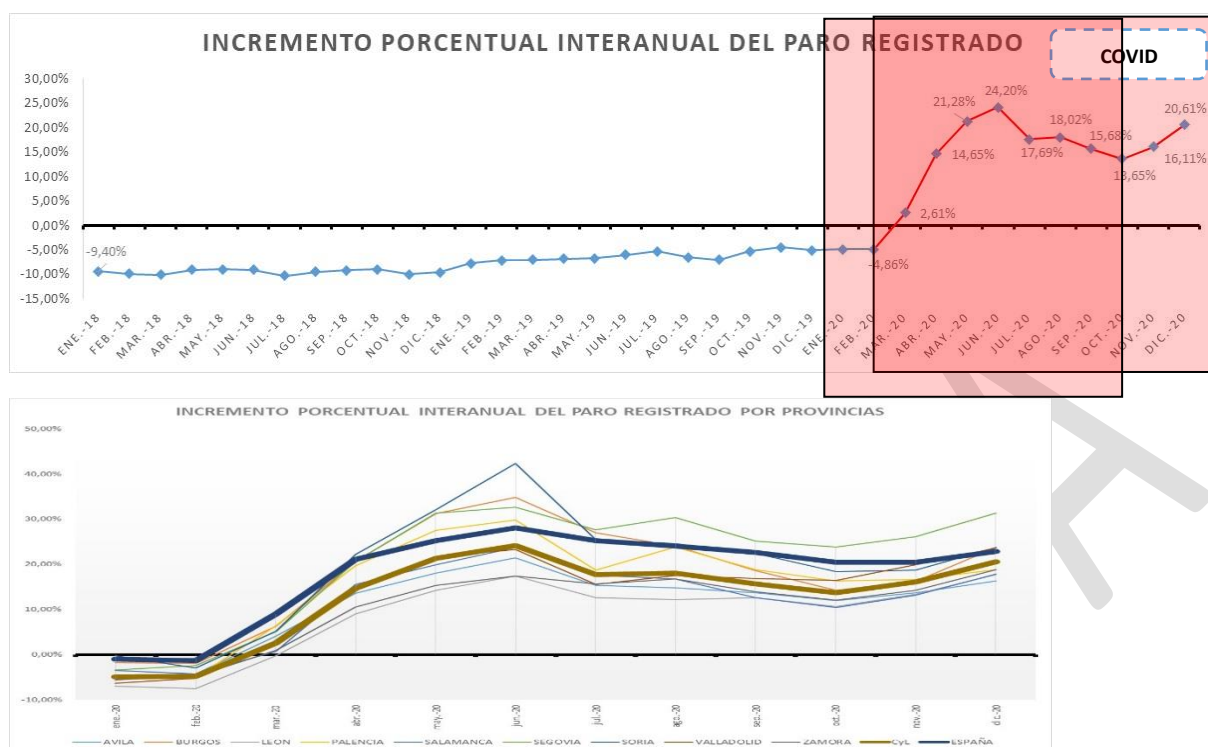


Desde el inicio de la crisis sanitaria (febrero 2020) hasta finales de diciembre la el paro registrado se ha incrementado en casi 25.000 personas (+24.983), un +17,38%.

La evolución porcentual interanual pone de manifiesto la grave crisis de empleo que la pandemia ha provocado.

PLAN DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN, 2021-2024

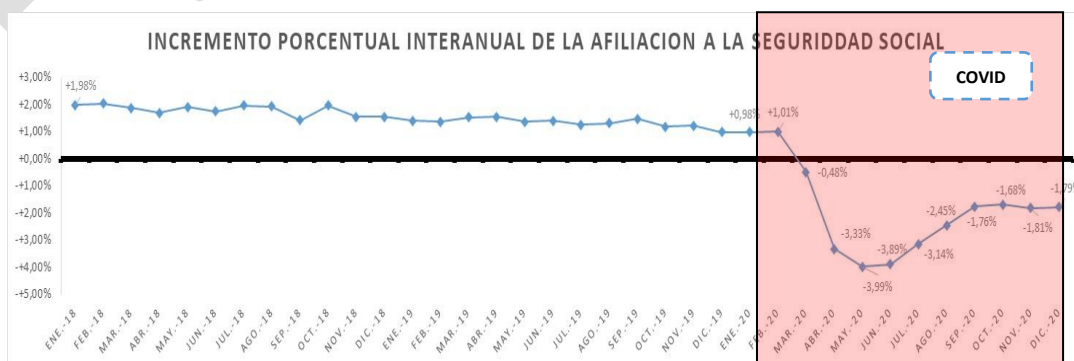
III Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo, 2021-2024.



6.- Seguridad Social



El número de afiliados a la Seguridad Social en Castilla y León es en la actualidad de 907.968 personas. La llegada de la pandemia hizo que este número descendiese hasta los 884.414 (abril de 2020)



PLAN DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN, 2021-2024

III Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo, 2021-2024.

ENCUESTA DE POBLACION ACTIVA (EPA)	PRINCIPALES INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO DE CASTILLA Y LEÓN						
	MILES			TASAS DE VARIACION INTERANUAL			
	4º TRI 2020	DIF. INTERTRIMESTRAL	DIF. INTERANUAL	1º TRI 2020	2º TRI 2020	3º TRI 2020	4º TRI 2020
Población > 16 años	2.038.400	-100	-4.900	-0,21%	-0,23%	-0,28%	-0,24%
Población inactiva	933.500	+4.300	+20.700	-2,00%	+6,40%	+1,81%	+2,27%
Población activa	1.104.900	-4.500	-25.700	+1,33%	-5,69%	-1,95%	-2,27%
Tasa de Actividad	54,21%	-0,21	-1,12	+0,83	-2,99	-0,93	-1,12
Población ocupada	976.600	+5.800	-27.300	+2,04%	-6,32%	-3,40%	-2,72%
Tasa de Empleo	47,91%	+0,29	-1,22	+1,06	-2,96	-1,54	-1,22
No asalariados	178.700	-3.800	-2.900	-1,25%	-6,29%	+0,33%	-1,60%
Asalariados	797.900	+9.600	-24.400	+2,82%	-6,32%	-4,23%	-2,97%
Asalariados contrato indefinido	617.900	+11.900	+5.200	+1,95%	-2,53%	+0,12%	+0,85%
% asalariados con tiempo indefinido	77,40%	+0,50	+2,90	-0,60	+3,00	+3,40	+2,90
Asalariados contrato temporal	180.000	-2.300	-29.600	+5,63%	-17,93%	-16,30%	-14,12%
% tasa de temporalidad	22,60%	-0,50	-2,90	+0,60	-3,00	-3,40	-2,90
Asalariados sector privado	596.900	+9.200	-29.700	+2,17%	-8,59%	-5,88%	-4,74%
Asalariados sector público	201.000	+400	+5.300	+4,83%	0,88%	+1,01%	+2,71%
Tiempo completo	831.800	+4.300	-22.700	+2,30%	-5,68%	-3,67%	-2,66%
Tiempo parcial	144.800	+1.400	-4.700	+0,67%	-9,78%	-1,78%	-3,14%
Agricultura	59.300	-6.400	-2.000	-1,53%	-15,82%	-3,67%	-3,26%
Industria	162.300	-1.400	-16.900	-0,75%	-8,45%	-6,03%	-9,43%
Construcción	75.000	+8.900	+7.500	+5,28%	-4,22%	+2,48%	+11,11%
Servicios	680.000	+4.700	-15.900	+2,76%	-5,04%	-3,27%	-2,28%
Población parada	128.300	-10.200	+1.700	-3,51%	-0,91%	+9,49%	+1,34%
Tasa de Paro-GENERAL	11,61%	-0,88	+0,41	-0,60	+0,59	+1,31	+0,41
Tasa de Paro-HOMBRES	9,29%	-1,51	-0,42	+0,01	+1,61	+1,14	-0,42
Tasa de Paro-MUJERES	14,33%	-0,15	+1,37	-1,39	-0,63	+1,48	+1,37
Tasa de Paro-JOVENES < 25 AÑOS	31,97%	-4,47	+4,70	+0,47	+3,69	+10,62	+4,70
SEPE // TESORERIA GENERAL SS							
Paro Registrado (media trimestral)	163.659	+8.859	+23.559	-2,39%	+19,91%	+17,10%	+16,82%
Afiliados a la Seguridad Social (media trimestral)	913.400	+600	-16.300	+0,51%	-3,74%	-2,46%	-1,75%
Contratos Registrados Acumulados (media trimestral)	180.800	-33.500	-64.900	-5,72%	-57,57%	-23,55%	-26,41%

Todos los datos indicados, debemos ponerlos de relieve en el **contexto poblacional de Castilla y León**. Castilla y León contaba, a fecha 1 de enero de 2020, con **2.394.918 habitantes**, de acuerdo con las cifras del Padrón, lo que supone el 5% del total de la población nacional, que ascendía a **47.450.795 personas**. **La población de 65 años o más representa en Castilla y León el 25,56 %del total**, mientras que en el conjunto de España ese porcentaje es casi seis puntos porcentuales más bajo, el 19,43%.

Castilla y León tuvo, en el cuarto trimestre de 2020, una **tasa de actividad** del 54,21%, casi cuatro puntos menos que la de la media nacional. Sin embargo, si nos centramos en la población en edad de trabajar, de 16 a 64 años, la tasa de actividad de la Comunidad, el 74,37%, es inferior en tan solo cinco centésimas a la de la media de España (74,42%).

Con la **tasa de empleo** sucede algo parecido, ya que si bien la tasa total es del 47,91%, durante el IV trimestre 2020, por tanto casi un punto por debajo de la media nacional, si restringimos el ámbito de edad entre los 16 y 64 años vemos como la tasa de la Comunidad, el 65,62%, supera en más de tres puntos a la media de España (62,31%).

2.- COLECTIVOS PRIORITARIOS DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

Los datos constatan que los COLECTIVOS PRIORITARIOS en materia de empleo, y en los que por tanto hay que priorizar las políticas activas de empleo son:

- Jóvenes desempleados menores de 35 años, especialmente los que carezcan de cualificación.
- Personas desempleadas de larga duración, especialmente con cargas familiares. A estos efectos son personas desempleadas de larga duración aquellas que han sufrido o sufren el paro durante 12 meses (360 días) en los últimos 18 meses, así como las que hayan permanecido inscritas como demandantes de empleo no ocupadas en el Servicio Público de Empleo durante 180 días en los 9 meses inmediatamente anteriores, si son personas mayores de 45 años o si están inscritas como trabajadores agrarios.
- Personas desempleadas mayores de 45 años.

Además de los colectivos prioritarios, se pondrán en marcha actuaciones para promover la inserción laboral de otros COLECTIVOS ESPECÍFICOS:

- Mujeres desempleadas, especialmente víctimas de violencia de género.
- Personas desempleadas mayores de 55 años.
- Personas con discapacidad.
- Personas en riesgo de exclusión social, especialmente beneficiarias de la Renta Garantizada de Ciudadanía.
- Inmigrantes, emigrantes retornados y personas refugiadas o que tengan reconocido el derecho de asilo.

Asimismo se impulsará la contratación de las personas que hayan finalizado recientemente una actividad formativa o de orientación laboral, así como cualquier otro colectivo vulnerable que se considere, en atención a circunstancias coyunturales o a la puesta en marcha de programas regionales de lucha contra la despoblación o

de atracción de talento. En este sentido se favorecerá la contratación de personas refugiadas o que tengan reconocido el derecho de asilo en nuestra Comunidad.

Los colectivos prioritarios y específicos destinatarios de las políticas activas de empleo en nuestro territorio, se podrán actualizar en cada Plan Anual de Empleo, si así lo indican las circunstancias coyunturales del momento, dentro del marco del Diálogo Social.

PROPUESTA

3.- OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Los objetivos estratégicos, son objetivos transversales que impregnarán todas las actuaciones en materia de empleo, teniendo en cuenta que son objetivos marcados por la normativa vigente, tanto nacional como internacional.

3.1.-Castilla y León: territorio verde y sostenible

La recuperación económica en nuestra Comunidad, tan comprometida actualmente por las duras consecuencias económicas y laborales derivadas de la pandemia, está vinculada a la pervivencia y restablecimiento de las actividades productivas. En estos momentos la apuesta por modelos empresariales más resilientes y en sectores de futuro, es de vital importancia para fortalecer el tejido económico, para reactivar nuestra industria y para la creación de empleo.

En el último Debate del Estado de la Región, en el mes de junio (2020), ya se auguraba el protagonismo que debía adquirir la economía sostenible, el llamado "reto verde", definido a su vez por los compromisos de la Agenda 2030. En este sentido, se ponderó expresamente la necesidad de desarrollar políticas públicas autonómicas para asumir los criterios de sostenibilidad, mediante la implementación de actuaciones que contribuyan a mejorar la calidad del aire, a reducir las emisiones de CO₂ y a mejorar el entorno forestal mediante la plantación de 20 millones de árboles y la repoblación de 15.000 hectáreas forestales.

Nuestra economía debe impulsar la transición hacia modelos de consumo verde, menos intensiva en carbono y más eficiente en el uso de los recursos. La Estrategia Europea 2020 ya vislumbraba la necesidad de aprovechar las oportunidades en la creación de empleo que pueden devenir del desarrollo de fuentes de energía renovables, de la eficiencia energética, la conservación de la biodiversidad y las infraestructuras verdes. Los empleos verdes en Europa no han parado de crecer incluso en tiempos de crisis económica, pasando de 3 a 4,2 millones de trabajadores entre los años 2000 y 2011.

La Estrategia de Economía Circular en Castilla y León 2020-2030, alineada a su vez con lo establecido en la Estrategia de Especialización Inteligente de Castilla y León (RIS3), establece como una de las áreas prioritarias de economía circular de Castilla y León la energía y medio ambiente industrial. No debemos obviar que esta actividad representa ya un 3% del VAB (valor agregado bruto: mide el valor añadido generado por el conjunto de productores de un área económica) regional (datos de 2015). Debemos impulsar esta economía, cuyo objetivo es que los materiales y los recursos se mantengan en la economía durante el mayor tiempo posible, y en la que se reduzca al mínimo la generación de residuos, que se rige por principios tales como el segundo

uso, la reutilización, la reparación, el reciclaje y la valorización de aquellos residuos que no se pueden reciclar.

Debemos aprovechar las fortalezas que, en este sentido, ofrece nuestra Comunidad, con un sector forestal potente y con un fuerte desarrollo de las energías renovables que nos han posicionado a la vanguardia en el ámbito nacional (en 2019, el 85,2% de la energía que se generó en la Comunidad procedía de fuentes renovables, frente al 37,5% de media en España).

Estos sectores, junto con el agroalimentario, deben posicionarse como esenciales para el impulso de la economía y el empleo y para fijar población en entornos rurales. Un sector, este último, con más de 3.000 empresas implicadas que vienen a generar alrededor del 30% del todo el sector industrial regional, con una fuerte vocación de internacionalización (esencial en estos momentos para su desarrollo) con una tasa de cobertura casi 50 puntos por encima de su equivalente nacional.

El potencial agroalimentario, forestal y de energías renovables, suponen una apuesta inmejorable para afrontar los retos del Pacto Verde Europeo, auténtica hoja de ruta para afrontar una economía sostenible, donde la lucha contra el cambio climático y la degradación del medio ambiente deben constituirse en prioridades ineludibles para impulsar un cambio de estrategia que avoque a una economía moderna, eficiente y competitiva.

Además, son sectores muy asociados al medio rural, y por ello, doblemente necesarios si tenemos en consideración las características endógenas de nuestra Comunidad definidas por una amplia extensión territorial, población muy dispersa y envejecida y escasa densidad de población, lo que presenta un importante reto demográfico y de generación de empleo, muy acentuado en el entorno rural.

Por ello, el primer objetivo estratégico debe ir orientado hacia el desarrollo de políticas activas de empleo que apuesten por medidas que desarrollen políticas de economía verde y sostenible, teniendo en cuenta una doble valoración:

- Por un lado son políticas palanca de futuro, con una fuerte proyección en términos de economía y empleo y necesarias para poner fin a estrategias de crecimiento que avocan a la destrucción de recursos y sistemas.
- Por otro lado debemos aprovechar las fortalezas que en estos sectores presenta nuestra Comunidad, impulsando aquellas actuaciones y medidas con mayor proyección económica y con mayor potencial de creación de empleo, sin olvidar

que constituyen el mejor recurso para la lucha contra la despoblación y para la cohesión territorial.

3.2.-Castilla y León: territorio de conocimiento y transformación digital

La transformación digital de la economía y de la sociedad es un proceso imparable del que se viene hablando mucho en los últimos años y que la crisis sanitaria del COVID-19 ha acelerado.

En estos momentos, la administración electrónica y el teletrabajo se han mostrado como una buena solución frente a un problema de características nunca vista y con peculiaridades específicas derivadas de la pandemia. El impulso que la situación derivada de esta crisis sanitaria ha provocado, debemos acelerarlo mediante la aportación de medios y recursos para facilitar que estos procesos lleguen a más empresas y personas.

La transformación digital ha pasado de ser una estrategia a convertirse en una necesidad, en una urgencia. Un derecho para las personas y las empresas que desde la administración debemos apoyar e impulsar.

La hoja de ruta de la Junta de Castilla y León en esta materia apuesta por actuaciones que impulsen la telemedicina, la teleasistencia, el teletrabajo o el desarrollo de infraestructuras esenciales como es la ampliación de nuestra red de banda ancha en todo el territorio, implicando, para ello, la colaboración con el Gobierno de España y con las Entidades Locales y Diputaciones.

El esfuerzo que debemos afrontar es importante si tenemos en cuenta la dispersión territorial de nuestra Comunidad y la prevalencia de las PYMES en nuestra economía, que son las que mayores dificultades tienen para afrontar el reto digital.

Según el Servicio de estudios económicos del colegio de economistas de Valladolid en su informe sobre el Observatorio de la economía digital de Castilla y León (febrero de 2020), la economía digital representa el 4,5% del PIB en nuestra Comunidad, pero solo captura el 11% de su potencial, cuando es uno de los factores imprescindibles para revertir la despoblación en nuestro territorio.

Nuestro país, según el último informe del Índice de la Economía y la Sociedad Digitales (DESI), que elabora la Comisión Europea sobre los avances digitales de los Estados miembros, obtiene buenos resultados en servicios públicos digitales y en el ámbito de la conectividad. Sin embargo presenta carencias en indicadores de capital humano y respecto a las PYMES.

Partiendo pues de estas fortalezas y debilidades debemos afrontar la necesidad de impulsar las inversiones en infraestructuras, en medios, en formación, en subvención y en financiación para hacer de la digitalización un eje transversal en el que se apoye la regeneración económica de nuestra Comunidad.

El desarrollo de estos procesos vinculados a la formación, va a permitir que las oportunidades formativas lleguen a más personas, mientras que la mejora de la conectividad en todo el territorio puede favorecer la distribución de la población hacia zonas menos pobladas, constituyendo un factor de cohesión territorial importante.

Las políticas activas de empleo deben jugar en ello un papel importante, facilitando las transiciones laborales hacia una economía digital y sostenible, tratando de optimizar la conexión entre oferta y demanda de trabajo. Para ello tenemos que reforzar la formación digital, como una apuesta de valor, para mejorar las competencias y habilidades digitales, sobre todo si tenemos en cuenta el peso que en nuestra sociedad representa la presencia de personas en edad laboral avanzada con escasas competencias digitales, o zonas rurales con escasa oferta formativa presencial, o el declive de sectores económicos en los que no va a haber posibilidades de ocupación y cuyos trabajadores necesitan recualificarse para su inserción laboral en otras ocupaciones de futuro.

La formación profesional para el empleo para trabajadores desempleados y ocupados, se manifiesta como una herramienta eficaz para mejorar las transiciones laborales de nuestros trabajadores, para dar respuesta a las necesidades de formación permanente de trabajadores y trabajadoras y para atender las demandas de la economía, incrementando con ello la productividad de las empresas.

Las políticas de formación para el empleo, deben contribuir, como así ha puesto de manifiesto en reiteradas ocasiones el informe del CES sobre la situación económica y social de Castilla y León, a ajustar estos cambios estructurales evitando que se puedan producir desigualdades crecientes.

Todos los trabajadores deben tener la oportunidad de mejorar sus competencias, y a la vez deben ser conscientes de que la adquisición de capacidades es un proceso que dura toda la vida. Por ello la formación continua adquiere una dimensión a considerar, implementando recursos, facilitando el acceso a los procesos formativos y adecuando los contenidos a las necesidades reales que demanden las empresas y la economía.

La elaboración anual del mapa de necesidades formativas constituye el primer eslabón, donde en función del análisis de la situación del mercado laboral y de las necesidades de las empresas, se planifican aquellas acciones que mejor puedan contribuir a satisfacer las demandas empresariales. Además se debe reforzar la formación en las

propias empresas como fórmula de éxito más adecuada para orientar la formación a las necesidades reales, para lo que deberán diseñarse acciones específicas.

Aun dentro de las carencias que presenta el desarrollo de la oferta formativa para el empleo, sobre la que estamos trabajando constantemente para mejorarla, debemos reconocer la contribución que anualmente supone el hecho de la participación de más de 30.000 personas.

Por ello, nuestra Comunidad afronta en los próximos años el compromiso de impulsar el conocimiento y la economía digital como retos de futuro imprescindibles para la dinamización de nuestra economía y para la creación de empleo de calidad. A ello van a contribuir dos factores esenciales:

- Apoyo a procesos de implantación de la banda ancha en todo el territorio, que faciliten la prestación de trabajos y servicios en zonas alejadas. Apoyo a PYMES en su proceso de adaptación e incorporación plena a la economía digital. Colaboración con Entidades Locales y Diputaciones en el desarrollo de actuaciones y equipamientos que faciliten la incorporación a la economía digital a trabajadores y empresas en cualquier parte del territorio de nuestra Comunidad.
- Continuaremos apoyando la implementación de acciones formativas que faciliten las transiciones laborales y la formación permanente de los trabajadores. Mediante el impulso de la teleformación, apostamos por rebajar los costes formativos y por ampliar su difusión a zonas donde ahora mismo no es posible la oferta presencial. Seguiremos trabajando por una formación de calidad, ajustada a las necesidades del mercado y con proyección de futuro para adelantarse a las nuevas necesidades que puedan surgir.

3.3.-Castilla y León: territorio de acogida

Hace ya muchos años que España y Castilla y León son territorios receptores de migrantes, en línea con la evolución general del contexto europeo, lo que ha provocado que nuestra sociedad haya sufrido una importante transformación en su composición durante los últimos años, debido, en gran medida, al citado aumento de la Migración.

En este sentido, los fenómenos migratorios representan, en la actualidad, una gran influencia en la demografía, la economía y el mercado de trabajo, por lo que los distintos actores sociales han centrado sus esfuerzos en aplicar medidas adecuadas y soluciones eficaces para aprovechar la riqueza cultural y la diversidad que la llegada de inmigrantes supone para España y para nuestra región.

Con ello, se ha tratado de evitar los perversos efectos que una inmigración mal planificada puede tener sobre los propios inmigrantes, sus descendientes y sobre la sociedad que los acoge. Entre estos, se encuentran los conflictos generados por las diferencias culturales, económicas y sociales entre los países de origen y los de acogida, que se concretan en actitudes racistas y xenófobas o en la ruptura de la convivencia.

Pero además de los migrantes (pese a no poseer una definición jurídicamente convenida, las Naciones Unidas define como migrante a alguien que ha residido en un país extranjero durante más de un año, independientemente de las causas de su traslado, voluntario o involuntario, o de los medios utilizados, legales u otros, pero sin el elemento primordial del temor por su protección), **hay que subrayar la notable afluencia, en los últimos años de refugiados** (personas a las cuales se les ha concedido el Estatuto de Asilo o que se encuentran en trámites de obtenerlo). En España, según los datos provisionales del Ministerio del Interior a 30 de junio de 2020, se han presentado 44.615 solicitudes de protección internacional, siendo los principales países de origen Venezuela, Colombia, Honduras, Perú y Nicaragua. Las Comunidades Autónomas con mayor número de solicitudes son Madrid, Andalucía, C. Valenciana, Cataluña y Canarias.

En cuanto a Castilla y León, según los datos de la Oficina de Atención al Refugiado del Ministerio del Interior en 2019, se tramitaron 2.747 solicitudes de protección internacional, siendo los países con mayor número de solicitantes Venezuela, Colombia, Honduras, el Salvador y Ucrania.

Es necesario resaltar los efectos positivos de la inmigración, en sentido amplio (migrantes y refugiados), y destacar el papel esencial de la integración y la diversidad cultural como motores de desarrollo y cohesión social. Además de tener en cuenta los aspectos económicos y sociales de la integración, se han considerado igualmente los aspectos relacionados con la diversidad cultural y religiosa, la ciudadanía, los derechos políticos y la participación de los inmigrantes en todos los ámbitos de la sociedad. La participación plena de los inmigrantes en la vida económica, social y política de sus pueblos y ciudades constituye un elemento de primer orden para la consecución de los objetivos de convivencia.

La integración se ha entendido como el resultado de un conjunto de procesos bidireccionales, personales y sociales, entre la sociedad de acogida y las personas inmigrantes, dirigido a que los inmigrantes ocupen una posición en la sociedad de acogida en igualdad con los ciudadanos nacionales.

El planteamiento efectuado ha sido integral y abarca el más amplio campo de políticas en este sentido. Así se contemplan el ámbito de la educación, el empleo, los asuntos

sociales o la salud pública, entre ellas. A la vez, en su desarrollo se han tenido en cuenta las especificidades y necesidades de determinados grupos más vulnerables como los menores, las mujeres o las minorías étnicas inmigrantes.

A nivel normativo en Castilla y León hay que reseñar:

- El Estatuto de Autonomía de Castilla y León. Competencias exclusivas del Artículo 70.1.12º:

Régimen de acogida e integración económica, social y cultural de los inmigrantes. La Junta de Castilla y León colaborará con el Gobierno de España en todo lo relativo a políticas de inmigración, en el ámbito de sus respectivas competencias. La atribución en exclusividad de estas competencias a la Comunidad de Castilla y León se entenderá efectuada sin perjuicio de las competencias que pudieran corresponder al Estado en virtud de otros títulos previstos por la Constitución.

- La Ley 3/2013, de 28 de mayo, de Integración de los Inmigrantes en la Sociedad de Castilla y León.
- El Decreto 17/2016, de 23 de junio, por el que se crea la Red de Atención a las Personas Inmigrantes de la Comunidad de Castilla y León.

Dentro del Diálogo Social merece mención especial el Acuerdo, de 15 de febrero de 2018, del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León en materia de migraciones para la integración sociolaboral, cohesión social y convivencia intercultural para el período 2018-2021, que supuso la aprobación de los siguientes planes

El IV Plan Estratégico de Cohesión Social con las Personas Inmigrantes y la Convivencia Intercultural 2018-2021.

El IV Acuerdo de Integración Social y Laboral de la Población Inmigrante y Emigrante de Castilla y León 2018-2021.

3.4.-Castilla y León: territorio de igualdad

El enfoque de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral debe ser un objetivo de todos los poderes públicos, las empresas, los agentes sociales y la sociedad en su conjunto

En este sentido, cobran especial relevancia las políticas públicas de igualdad.

Estas aparecen en el siglo XX en el preámbulo de la Carta de Naciones Unidas de 1945. Constan de un conjunto ordenado de medidas e instrumentos de actuación política. Se

ponen en marcha con el objetivo de corregir las desigualdades de género que provocan que las mujeres tengan más dificultades y menos oportunidades.

Se encuadran dentro de un marco jurídico y legal desarrollado a nivel internacional, estatal, autonómico y local. Así encontramos Tratados Internacionales, Conferencias y un amplio desarrollo legislativo que han reforzado el compromiso de la igualdad:

- En Europa el Tratado de Roma (1957), por el que se constituyó la Comunidad Económica Europea, en su artículo 119 establecía la igualdad de retribución en el trabajo entre hombres y mujeres. Desde entonces la Unión Europea consciente del incumplimiento de este principio por parte de los estados miembros, ha tomado numerosas medidas de todo tipo, legislativas, económicas etc., tendentes a paliar las situaciones de desigualdad y discriminación de las mujeres.
- La Organización de Naciones Unidas, que, en 1975, en la I Conferencia Mundial de la Mujer, inició un proceso normativo para situar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la centralidad de las políticas públicas. Destaca, muy concretamente, la IV Conferencia Internacional sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995 que introduce la transversalidad de la perspectiva de género.
- El Tratado de Ámsterdam, firmado en 1997, que introdujo la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, la eliminación de las desigualdades de género y la lucha contra todas las discriminaciones por razón de sexo
- Con la aprobación y entrada en vigor del Tratado de Lisboa, como no podía ser de otro modo, se mantiene el valor del principio de igualdad como valor común de la Unión, estableciéndose en el artículo 8 del TFUE que la Unión, en todas sus acciones, se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad.
- Como complemento a los objetivos de la acción comunitaria prevista para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, a partir de 1982 se pusieron en marcha los Programas de Acción Comunitarios para la igualdad de oportunidades, a los que se dio continuidad a través del Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010) y, más recientemente, a través de la Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y del Pacto por la Igualdad de Género (2011-2020).

En el ámbito nacional destacan:

- La Constitución española de 1978 que proclama en el artículo 14 el derecho a la igualdad y en el artículo 9.2 la obligación de los poderes públicos para promover obstáculos que impiden la plena igualdad entre mujeres y hombres.

- El Estatuto de los Trabajadores, que establece el principio de no discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales, así como la igualdad de remuneraciones. Los Convenios Colectivos, como fuente de Derecho que son, están también incluidos en la obligatoriedad del respeto a la igualdad. Así como los planes de igualdad y su reciente modificación a través del Real Decreto Ley 6/2019.
- La Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
- La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres por la que se regula los distintos avances en materia de igualdad entre mujeres y hombres, incluido el ámbito del empleo.

A nivel autonómico:

- El artículo 8.2 del Estatuto de Autonomía de Castilla y León reitera el mandato constitucional del artículo 9 dirigido a los poderes públicos de Castilla y León.
- Por otro lado, el artículo 32.1.19ª establece como competencia exclusiva de la Comunidad Autónoma la promoción de la igualdad de la mujer.
- La ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León
- La Ley 10/2019, de 3 de abril, por la que se promueve la adopción en el ámbito público y privado de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León.

La igualdad entre mujeres y hombres se ha convertido así en un objetivo de las políticas Públicas. Así, el Consejo de Europa y el Parlamento Europeo ha prestado un fuerte apoyo a la problemática del desempleo.

El principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tiene una especial relevancia al hablar del ámbito del empleo. En este, se observan desigualdades existentes entre los géneros, tanto en el acceso, participación y promoción en igualdad de condiciones, como en la retribución económica. Las mujeres no gozan de las mismas condiciones laborales que los hombres. Esto es especialmente visible al comprobar la existencia de la llamada brecha salarial.

Pero la desigualdad en el empleo se puede observar también si se tienen en cuenta las condiciones de mayor vulnerabilidad y precariedad del empleo femenino. Son las mujeres quienes, con mayor frecuencia, ocupan las posiciones más precarias en el

mercado laboral, en trabajos temporales, eventuales, a tiempo parciales o peor remuneradas.

En este sentido, se hace referencia a la existencia del 'techo de cristal': aquella barrera invisible pero eficaz que se presenta en el itinerario profesional de las mujeres y que impide la promoción de éstas a altos puestos de decisión y poder.

La igualdad de género en el empleo se encuentra muy relacionada con la necesidad de igualdad económica, que debe señalarse como requisito imprescindible para la autonomía de las mujeres.

Son indudables los avances que se han producido en los últimos años en la igualdad de oportunidades con la incorporación de la mujer a todos los ámbitos, tanto de la vida pública como privada. Sin embargo, debemos superar las barreras que todavía persisten para el logro de una igualdad plena entre mujeres y hombres.

Son por ello necesarias estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades, por medio de unas medidas que permitan contrastar o corregir las discriminaciones existentes.

El mainstreaming de género debe suponer una de las líneas estratégicas de trabajo al tratar de integrar la perspectiva de la igualdad de manera transversal en todas las políticas, disposiciones, normas o programas que se elaboren.

Nos va a permitir avanzar en áreas tan relevantes como la formación, el empleo, la participación social, el acceso al poder, la salud y calidad de vida y la sensibilización social.

3.5.-Castilla y León: territorio de oportunidades

Como pilar básico del Plan de empleo encontramos la consideración de Castilla y León como un territorio de oportunidades, donde la mejora de la competitividad de sus empresas y el impulso a sus emprendedores, supongan un incremento del valor añadido de la estructura productiva castellano y leonesa con el objetivo de alcanzar niveles de crecimiento económico que permitan generar una oferta sustancial de empleo, sobre la base del desarrollo de sectores estratégicos y de futuro.

Los incentivos a la creación de empresas, las ayudas públicas a la creación de empleo (mantenimiento del empleo, subvenciones a la contratación etc...) y el indudable compromiso con la formación integral y la mejora de la cualificación de nuestros desempleados deben coadyuvar al cumplimiento de este objetivo.

Debemos aumentar las oportunidades de empleo de quienes buscan trabajo, mejorando la adecuación entre el empleo y los trabajadores, fortaleciendo el

compromiso con la formación y mejora de la cualificación profesional permanente de nuestros desempleados, dotando de competencias profesionales a aquellos colectivos con escasa cualificación, promocionando la actividad de las empresas que se ubican en el entorno rural potenciando aquellos aspectos que impulsan el desarrollo sostenible de su actividad.

En este contexto, promoveremos la atención adecuada e individualizada de nuestros desempleados dotando a los Servicios Públicos de Empleo de los medios y recursos suficientes y adecuados para el desarrollo de esta labor. El perfilado de nuestros desempleados se convertirá en una de las piedras angulares del sistema dotando de herramientas útiles a nuestros profesionales para el desarrollo de su actividad, permitiendo la adopción de itinerarios eficaces en la búsqueda de empleo.

Igualmente, promoveremos la labor prospectora de nuestras oficinas de empleo, convirtiéndolas en el puente de acceso al empleo entre las empresas y los desempleados. Acercaremos a nuestros empresarios y emprendedores los servicios que se ofertan desde la Administración, detectando las oportunidades y necesidades presentes y futuras del mercado de trabajo lo que redundará en la mejora de nuestras iniciativas de promoción del empleo y la formación de nuestros desempleados, impulsando la adecuación entre la oferta de empleo cursada y el perfil del demandante de empleo que acude a la misma.

De esta forma, incrementaremos las oportunidades de empleo y cualificación de nuestros jóvenes, eliminaremos la segregación horizontal y la brecha salarial de género, prestaremos especial atención a colectivos especialmente vulnerables (migrantes, parados larga duración, personas con discapacidad, etc.), favoreceremos el desarrollo económico sostenible de nuestras empresas especialmente en el ámbito rural, incrementaremos los incentivos a la creación y mantenimiento del empleo, prestaremos el acompañamiento y tutela necesario a nuestros emprendedores, de esta forma contribuiremos al crecimiento del empleo y del PIB, reduciendo el desempleo y en definitiva creando las condiciones necesarias para que Castilla y León se convierta en un territorio de oportunidades.

4.- OBJETIVOS PRIORITARIOS.

Además de los objetivos estratégicos transversales, los objetivos prioritarios sobre los que pivotarán los programas y servicios a desarrollar en materia de empleo son:

4.1.-Desarrollo de capacidades, cualificación profesional y formación a lo largo de la vida.

La formación acredita conocimientos específicos para cubrir la demanda de empleo. Los cursos de formación deben adaptarse a las necesidades del mercado y a los requerimientos de las empresas de forma continua, puesto que es vital para sus equipos de trabajo.

El aprendizaje a lo largo de toda la vida es absolutamente necesario para que las personas puedan mejorar sus conocimientos teóricos o prácticos, sus destrezas, competencias y cualificaciones por motivos personales, sociales o profesionales.

En el ámbito del empleo, la cualificación y recualificación profesional de nuestro capital humano, será esencial en el desarrollo económico de nuestra comunidad. La capacitación en las competencias demandadas por la economía actual, será el motor que permita la recuperación económica y la activación de la economía.

Formar a las nuevas generaciones y reciclar o recualificar a nuestros trabajadores contribuirá a la mejora y resiliencia de nuestro mercado laboral.

Por estas razones, impulsar mejoras en el ámbito de la formación para el empleo será una de las actuaciones principales a desarrollar en los próximos años. Para ello, se analizará la formación impartida en años anteriores con objeto de identificar sus defectos y sus virtudes para, a partir de ese análisis, introducir las mejoras necesarias y potenciar sus puntos fuertes, con el fin último de incrementar su eficiencia y contribuir a que las personas desempleadas obtengan un puesto de trabajo acorde a sus capacidades y competencias. Asimismo, se ofertará formación para el empleo a lo largo de todo el año, evitando parones en el acceso a esta oferta, en aras de que sobre todo los trabajadores y trabajadoras desempleados o en ERTE tengan oportunidad de formarse en cualquier momento.

El incremento y la diversificación de la oferta de formación para personas desempleadas y ocupadas, el impulso de ofertas relacionadas con la transición energética, la transformación digital, la economía verde y la economía circular, la ordenación de un sistema donde la formación presencial y la teleformación se complementen, serán aspectos a abordar en las políticas de formación para el empleo, dentro del ámbito competencial de la Comunidad.

4.2.- Sinergias de empleo y prestación de servicios en el entorno rural y urbano.

La prestación de servicios de interés general y social debe ir de la mano con las políticas activas de empleo. Las políticas de activación para el empleo utilizadas como palanca de creación de empleo en los entornos rurales y urbanos, contribuye al incremento y mejora del acceso a servicios en zonas más desfavorecidas. Además, redundará en una mejora de las condiciones de vida de la población, así como en un incremento de los niveles de empleo, especialmente en el ámbito local, ya que las actuaciones que se ejecuten alcanzarán a todo el territorio de la Comunidad.

A través de la realización de estos servicios, las personas desempleadas participantes adquirirán una experiencia laboral que les facilitará su acceso al mercado laboral en condiciones de estabilidad. Se complementará con acciones en las que los destinatarios puedan poner en práctica las habilidades y capacitación obtenida en la formación previamente recibida.

Por otra parte, entre los objetivos generales de la política de empleo se encuentra, sin lugar a dudas, fomentar la cultura emprendedora y el espíritu empresarial, así como mejorar la atención y acompañamiento a las personas emprendedoras en la puesta en marcha de una iniciativa empresarial. Se impulsarán, por tanto, estas políticas de emprendimiento como medio para incrementar los niveles de ocupación y disminuir la tasa de desempleo.

4.3.- Activación del mercado laboral.

Las políticas dirigidas a la activación y reactivación del mercado de trabajo incluidas en este Plan se pondrán en marcha con la finalidad de que los diversos empleadores, como son las empresas, las entidades sin ánimo de lucro o las entidades locales, faciliten el ejercicio por todas las personas de su derecho a trabajar. Con ellas se incrementará la tasa de ocupación de las personas activas y se atraerá a las inactivas al mercado laboral, con el objetivo último del pleno empleo, al que, de acuerdo con el artículo 40 de la Constitución, deben dirigirse las políticas que realicen los poderes públicos.

Las actuaciones de fomento del empleo se orientarán, especialmente, a aquellos sectores con capacidad para generar un mejor empleo por cuenta ajena, tanto en términos cualitativos como cuantitativos. Estas actuaciones, no sólo pretenden generar un gran número de empleos y en unas condiciones que permitan a las personas trabajadoras obtener unos ingresos que les permitan alcanzar un nivel de vida digno, sino que su fin será también que los destinatarios de esos empleos sean principalmente los pertenecientes a colectivos desfavorecidos, pero no sólo aquellos tradicionalmente

más vulnerables, a los que añadiremos las personas refugiadas, sino también a los que cuenten con menos formación o aptitudes profesionales, y aquellos otros que se determinen anualmente.

Mención especial tendrá también el empleo en el medio rural, para el que se diseñarán medidas que acerquen las oportunidades laborales a todos los territorios de la Comunidad.

4.4.- Orientación, prospección y apoyo activo para el empleo.

La orientación, la intermediación y el resto de los servicios que prestan las oficinas de empleo a empleadores y personas desempleadas deben constituir actuaciones capitales en la acción de gobierno en materia de empleo.

Las medidas que se establecen en este Plan buscan profundizar en la mejora de estos servicios, en su diseño, gestión, coordinación y seguimiento. El modelo buscará la disponibilidad del servicio en todo momento, y la cobertura de todo el territorio con los mismos estándares de calidad, basado en la atención inmediata y universal.

Se desarrollarán programas individualizados de orientación, de carácter personal y directo sobre el trabajador, fomentando su inserción laboral y mejorando su empleabilidad. Estos programas se acompañarán de una ayuda de carácter económico, todo ello con el objetivo de incrementar la autonomía del desempleado y sus competencias para la búsqueda de empleo.

Se mejorará la asistencia personalizada, buscando incrementar su eficacia, que se traducirá en un aumento de las perspectivas de empleo de las personas desempleadas, o de crear su propio puesto de trabajo a través de acciones de orientación para el autoempleo. Esta mejora se implementará en los procesos de prestación de servicios para optimizar la utilización de los recursos humanos y técnicos de la Administración.

La prospección, que profundizará en la identificación de nuevos ámbitos susceptibles de generar empleo, y el acompañamiento a personas y empresas, incrementarán el número de personas y entidades usuarias de este tipo de servicios, especialmente en el ámbito de los empleadores.

4.5.- Hacia una economía social.

Impulsar y fomentar la realización de otro tipo de hacer economía, la economía social, que tiene como principales características, la colaboración, la solidaridad, la sostenibilidad, y que pone especial interés en las personas.

La economía social está formada por las cooperativas, las empresas de inserción, los centros especiales de empleo y las sociedades laborales.

4.6.- Protección de los trabajadores y de las empresas.

Las políticas de protección a trabajadores y empresas debe ser uno de los pilares fundamentales sobre los que han de basarse las políticas de empleo de una administración pública.

Esta III Estrategia integrada nace en un momento pandémico en el que estas políticas deben destinarse al mantener del empleo y la actividad de las empresas. Estos objetivos, una vez superado este episodio, debe ser los mismo, variando las medidas.

Es necesario continuar las políticas de protección a los trabajadores y las empresas durante la pandemia COVID19, apostar por políticas de protección en casos de crisis empresariales, tanto para trabajadores como para empresas, mantener la especial protección a los trabajadores mayores de 55, fomentar el trabajo que se viene realizando para generalizar la cultura de la seguridad en el trabajo, continuar con las ayudas destinadas a la defensa de la igualdad en el trabajo, atender a las necesidades de los trabajadores afectados por situaciones de fuerza mayor, climática o de otra naturaleza.

Para la consecución de todos estos objetivos es necesario mantener la colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a todos los niveles.

4.7.- Impulso de la cultura evaluativa.

Conseguir que las políticas activas de empleo cumplan los objetivos que se proponen, pasa por conocer el nivel de satisfacción de los usuarios del sistema, tanto de las personas como las empresas. Debemos conocer el nivel de consecución de resultados obtenidos.

Consolidar un modelo de evaluación orientado a resultados, ha de ser clave en los próximos años. Diseñar metodologías de evaluación con criterios no sólo cuantitativos sino también cualitativos, que ayuden a la toma de decisiones futuras.

Asimismo, debemos aprovechar sinergias de evaluación realizadas en otros ámbitos distintos al regional, como son el nacional y el comunitario.

5.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

Los objetivos prioritarios indicados, precisan de más concreción para su efectivo desarrollo. Por ello se establecen los siguientes objetivos específicos de cada uno de los objetivos prioritarios previamente identificados:

5.1.- Desarrollo de capacidades, cualificación profesional y formación a lo largo de la vida.

5.1.1 Formación y aprendizaje permanente

Los programas de formación, dentro del marco normativo de la formación profesional para el empleo deben convertirse en una pieza clave de las políticas activas de empleo, y ello por las sinergias que inducen en las distintas piezas que componen el entramado del mercado laboral de nuestra Comunidad.

La formación y aprendizaje permanente debe convertirse en un pilar esencial en la búsqueda de empleo permitiendo atender de manera específica las necesidades formativas de nuestros jóvenes; incrementando la formación que requiere un mayor nivel de capacitación, sobre todo para cubrir los empleos de cualificación media; previendo la formación en cualificaciones derivadas de los empleos de sustitución ante la alta tasa de envejecimiento de nuestra Comunidad; incrementando los programas dirigidos a la mejora de las cualificaciones orientadas a los sectores u ocupaciones emergentes con elevados niveles de innovación; y adaptando la empleabilidad de nuestros parados de larga duración adecuando su formación a las nuevas necesidades del mercado laboral.

Para que esta formación incremente sus niveles de eficiencia, se analizarán sus fortalezas y debilidades para potenciar unas y minimizar otras, con la finalidad de que todas las personas puedan obtener una formación eficaz y adecuada a sus habilidades y necesidades. De esta forma, se diseñará una oferta formativa adecuada a la demanda, no solo de las personas desempleadas, sino también de las ocupadas para, de esta forma, cumplir el objetivo de formación continua a lo largo de toda la vida laboral.

5.1.2 El mapa de necesidades formativas

En nuestro contexto económico la formación de los recursos humanos de las empresas ha adquirido un papel relevante como vía para que éstas sean más competitivas. Las empresas son más competitivas cuando son capaces de mejorar y retener el talento existente en su entorno. Además, y por otro lado, la responsabilidad social empresarial va adquiriendo mayor importancia dentro de los planes estratégicos de las empresas.

Asimismo, no debe olvidarse que las carencias formativas son uno de los factores que inciden directamente en el incremento de la población sin empleo. Esta realidad afecta tanto a personas que se encuentran en desempleo como a aquellos trabajadores que no han tenido acceso al reciclaje, los conocimientos y las aptitudes que les son demandados por las empresas.

Debemos ser capaces de ofrecer una formación adecuada a los nuevos puestos de trabajo creados por las empresas instaladas o de nueva implantación en nuestra Comunidad, teniendo en cuenta que el objetivo prioritario de las acciones formativas es la inserción o reinserción laboral de los trabajadores desempleados u ocupados en aquellos empleos que requiere el sistema productivo.

Ello requiere una conducta proactiva, de búsqueda de aquellos yacimientos de empleo que existen en nuestra Comunidad, mediante la formulación de un mapa formativo territorializado que refleje las distintas necesidades de nuestro sistema productivo, lo que en último término permitirá el reciclaje continuo de la formación ofertada por el Servicio Público de Empleo. En definitiva, impulsar una oferta formativa con potencial económico en los sectores productivos de nuestra Comunidad.

5.1.3 Una formación para todos: impulso de la teleformación.

La pandemia causada por la enfermedad del covid-19 ha alterado y modificado nuestros estándares tanto económicos como de conducta social. Hemos tenido que ser capaces de adaptar nuestro sistema productivo a las nuevas restricciones sociales que se planteaban para combatir esta enfermedad. Tanto la administración como las empresas han incrementado el teletrabajo y el trabajo a distancia, fomentando la utilización de herramientas que permitían el desempeño de las funciones de cada puesto sin necesidad de acudir a la oficina. Las videoconferencias, la utilización del control remoto con las bases de datos de las empresas, la combinación del trabajo presencial con el telemático... se han convertido en aspectos cotidianos de nuestra vida laboral.

Y en este aspecto la formación profesional para el empleo no puede resultar ajena a estas circunstancias. Debemos incrementar las herramientas que permitan la cualificación profesional de nuestros desempleados a través de instrumentos que restrinjan la interacción social.

La formación teleformación ha llegado para quedarse. No solo es un mecanismo útil en la formación de nuestros desempleados sino que además permite llegar a todas las partes del extenso territorio de nuestra Comunidad, facilitando, por otro lado, que los distintos grupos formativos puedan completarse evitando los problemas que en

ocasiones se tienen por falta de demandantes de formación en determinados enclaves territoriales.

En esta etapa de implementación del Plan debe darse un salto cuantitativo y cualitativo en la acreditación de entidades de formación que utilicen esta modalidad, impulsando una planificación regional que garantice el acceso a formación en todo el territorio.

5.1.4 La formación dirigida a la industria sostenible

Son muchos los sectores que inciden en la sostenibilidad de una sociedad. Hablamos de economía verde, economía naranja, economía circular, industria 5.0.

Todos estos sectores productivos tienen un común denominador que no es otro que la sostenibilidad.

Incrementar la formación en estos sectores claves contribuye al desarrollo económico y productivo de una sociedad. Por ello, las necesidades formativas deberán prever como objetivos preferentes sectores tales como la industria 5.0, la economía circular, la economía verde o medioambiental, la economía naranja o creativa, centrándonos igualmente en sectores claves de la economía del futuro tales como la formación en ciberseguridad, estadística, recogida de datos....

5.1.5 Hacia el reconocimiento de la experiencia profesional

La formación a lo largo de la vida es innata al ser humano. La experiencia en habilidades adquiridas por el desempeño de una profesión sin tener la titulación oportuna no debe convertirse en un obstáculo en el desarrollo laboral del trabajador.

Debe incrementarse este proceso de evaluación a través del cual pueden verse reconocidas de manera oficial aquellas competencias profesionales que la persona ha adquirido en la práctica durante tu vida laboral o a través de vías no formales de formación.

El Servicio Público de Empleo de Castilla y León (ECYL) implementará esta actuación, en consonancia con la línea de trabajo de la Consejería de Educación, centrándose en aquellas especialidades impartidas en los Centros de Formación Profesional dependientes del ECYL que complementen el procedimiento abierto y permanente de acreditación de competencias.

Tres serían los ejes que nos permitirían conseguir el logro de este objetivo específico:

- Formación del número de técnicos necesarios en todas las provincias para que puedan gestionar y promover estos procedimientos.

- Habilitación como asesores y evaluadores de los expertos docentes que actúen en cada centro.
- Definir las convocatorias necesarias, y posibles en función de los medios, para implementarlas en el Plan Director.

5.1.6 Igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.

Son muchos los factores que contribuyen a la desigualdad tales como el género, el territorio, la edad....

Lograr un acceso igualitario a la formación debe ser un pilar esencial en los programas formativos que se implementen desde el Servicio Público de Empleo.

El nuevo equilibrio exigido por el fenómeno del reto demográfico se conseguirá creando las condiciones que permitan a las personas desarrollarse como tales en todas las etapas de su vida y que avancen en superar la discriminación entre territorios en relación a las oportunidades laborales y el acceso a los servicios. La fijación de población en el territorio requiere convertirlo en un espacio de oportunidades, que aproveche los recursos locales a través de la generación de actividad económica, el fomento del emprendimiento y el aprovechamiento del talento asociado al entorno.

Los programas formativos deben adecuar su desarrollo a las necesidades de conciliación con la vida familiar o laboral, su adaptación a las necesidades de nuestros jóvenes, su acomodo a las características de las personas que están en la última fase de su vida laboral o se encuentran sin ejercitar la misma durante un periodo prolongado. La selección de las acciones formativas tiene que valorar estos indicadores y convertirse en herramientas de lucha contra la desigualdad.

A ello contribuirá la existencia de una oferta formativa que garantice la igualdad de oportunidades en todo el territorio de la Comunidad, articulada a través de los instrumentos necesarios que faciliten el acceso a la formación de los trabajadores residentes en el medio rural de Castilla y León, a las mujeres, a los jóvenes, y a las personas con dificultades para la inserción en el mercado laboral, asegurando una apropiada prestación de servicios básicos a toda la población en condiciones de equidad, adaptada a las características de cada territorio.

5.1.7 Impulso de la calidad y control de la impartición de la formación para el empleo.

El Servicio Público de Empleo de Castilla y León programa y gestiona acciones de formación profesional para el empleo en sus 8 Centros de Formación (3 Centros de Referencia Nacional y 5 Centros de Formación Profesional Ocupacional) y en otros centros de formación de la Administración de la Comunidad de Castilla y León: 20

Centros Integrados de Formación Profesional (19 de la Consejería de Educación y 1 de la Consejería de Agricultura y 7 Centros de Formación Agraria (de la Consejería de Agricultura).

Dentro de la red de Centros de Formación Profesional para el Empleo, titularidad de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, tres de ellos tienen el carácter de Centros de Referencia Nacional en éste ámbito y situados en: Salamanca, El Espinar-Segovia y Valladolid, siendo referentes para una familia profesional, y así calificados por R.D. 868/2015, de 2 de octubre.

-Centro de Referencia Nacional de Salamanca: en el área profesional Cárnicas, en el área profesional Lácteos, en el área profesional Panadería, Pastelería, Confeitería y Molinería y en el área profesional Alimentos Diversos de la familia profesional Industrias Alimentarias.

-Centro de Referencia Nacional de Valladolid en el área profesional Electromecánica de Vehículos y en el área profesional Carrocería de Vehículos de la familia profesional Transporte y Mantenimiento de Vehículos.

-Centro de Referencia Nacional de El Espinar: en el área profesional Actividades Culturales y Recreativas de la familia profesional Servicios Socioculturales y a la Comunidad.

Estos centros son un importante recurso que ha de ser potenciado, reforzando sus recursos.

Además de los centros propios, en la formación para el empleo la Administración cuenta con entidades de formación colaboradoras, que concurren a las convocatorias públicas realizadas en régimen de concurrencia competitiva. En las convocatorias se continuará garantizando la igualdad y transparencia, en especial en la aplicación de criterios homogéneos en todas ellas, promoviendo la homogeneidad tanto entre programas como entre provincias. Se continuará valorando la solvencia de las entidades colaboradoras, para garantizar una formación de calidad. A este fin se potenciará la evaluación y control de la impartición de la formación para el empleo. Los sistemas de valoración se revisarán si la evaluación de la ejecución de cada una de las convocatorias indica que no se está cumpliendo el objetivo de garantizar una formación para el empleo de calidad y adecuada a todas las partes del territorio.

5.2.- Sinergias de empleo y prestación de servicios en el entorno rural y urbano.

5.2.1 Fomento del empleo verde

El Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) define los empleos verdes como "los trabajos en agricultura, actividades de fabricación, investigación y desarrollo, administración y servicio que contribuyen sustancialmente a preservar o restaurar la calidad medioambiental". En otras palabras, los empleos ambientales son aquellos destinados a proteger y promocionar el medio ambiente, o aquellos que consideran en todo momento su impacto sobre la salud del planeta y tratan de minimizarlo. De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), este tipo de empleos permiten:

- Aumentar la eficiencia del consumo de energía y las materias primas.
- Limitar las emisiones de gases de efecto invernadero.
- Minimizar los residuos y la contaminación.
- Proteger y restaurar los ecosistemas.
- Contribuir a la adaptación al cambio climático.

El empleo verde contribuye a preservar y restaurar el medio ambiente ya sea en los sectores tradicionales como la manufactura o la construcción o en nuevos sectores emergentes como las energías renovables y la eficiencia energética.

Los programas de apoyo al empleo a través de las Entidades Locales fomentan la contratación temporal de desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social, buscando reforzar aquellas actividades con mayor impacto económico y mejor potencial para la generación de puestos de trabajo. Y es en este contexto, donde las actuaciones dirigidas a la conservación del patrimonio forestal, el desarrollo económico sostenible y la cohesión territorial en Castilla y León, encuentran su sentido.

Debe promoverse la ejecución de actuaciones ligadas a la prevención de incendios, a las mejoras medioambientales en el entorno rural, a la utilización de energías renovables, a la reducción del consumo de agua en el sistema productivo, la mejora del reciclaje, creación de nuevas zonas verdes y espacios recreativos sostenibles, señalización de especies vegetales de interés y el acondicionamiento de senderos contribuyendo de esta forma a potenciar el atractivo turístico del municipio.

5.2.2 Inclusión laboral y social de personas con discapacidad

Las personas con discapacidad conforman uno de los colectivos con mayores 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. Con la ejecución de estos programas se persigue dignificar sus condiciones de trabajo combatiendo activamente su discriminación.

En concreto, se pretende:

- La eliminación de la discapacidad como hecho determinante de su posición de desventaja en el mercado de trabajo, lo que se consigue con la mera obtención de un empleo.
- La integración en la comunidad a las personas con discapacidad, evitando la deslocalización y la despoblación del mundo rural.
- Y fundamentalmente, la adquisición de una experiencia profesional que constituya la base para una mejor empleabilidad de estas personas.

5.2.3 Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres

El reconocimiento pleno de la igualdad formal ante la ley ha supuesto un paso decisivo en los últimos años, pero insuficiente. Es por ello que se requiere la puesta en marcha de políticas de igualdad que vayan más allá de la igualdad normativa e intenten garantizar su aplicación real y efectiva, entre mujeres y hombres, en cualquier espacio de la vida pública y privada, fomentando la participación y presencia de las mujeres en la esfera social, política, económica y cultural de todos los territorios de Castilla y León.

La implementación y desarrollo de Políticas de Igualdad de Oportunidades debe partir del reconocimiento de que existen una serie de barreras con las que se encuentran las mujeres, por el simple hecho de ser mujer, en el desarrollo de su carrera profesional. En este contexto las políticas activas de empleo son un instrumento eficaz para la lucha frente a esta lacra de nuestra sociedad. Para ello los programas de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la formación profesional para el empleo, la orientación vinculada a las peculiaridades específicas de género, y las medidas destinadas a la ruptura de la brecha salarial son instrumentos idóneos para lograr este objetivo.

5.2.4 Apoyo a la España vaciada

La globalización ha supuesto un cambio transcendental en los sistemas productivos. Ello ha provocado el afloramiento de grandes urbes que tienden a concentrar cada vez más población, mientras que las localidades de tamaño mediano o pequeño tienden a menguar. Nos encontramos ante un mundo de “mega urbes” que atraen el talento y la producción frente a los núcleos rurales que sufren de manera continuada una sangría de población.

Castilla y León cuenta con un amplio número de localidades que no llegan a los 5.000 habitantes. La necesidad de infraestructuras, servicios, instalaciones... que permitan el

progreso económico y social de dichas comunidades es un valor que hay que potenciar y atender.

El Servicio Público de Empleo no es ajeno a esta realidad, por ello deben potenciarse los programas cuya finalidad sea la empleabilidad y el acceso al mercado laboral de las personas desocupadas en el mundo rural, y la consolidación del tejido empresarial de una forma permanente, lo que conllevará el incremento de la población en ese entorno

Para ello hay que incentivar aquellas actividades propias y peculiares del municipio o de la provincia que las diferencien del territorio circundante y que les otorguen ventajas competitivas y las hagan más atractivas para incrementar el número de residentes y el asentamiento de la población.

Las políticas activas de empleo por tanto deben contribuir con el compromiso de impulsar el desarrollo local, potenciando la explotación de aprovechamientos naturales de la zona, promocionando el empleo mediante la prospección empresarial, incentivando actividades de fomento de la artesanía local o de otros factores económicos diferenciadores del entorno, que permitan la generación de riqueza y empleo en los municipios de Castilla y León

5.2.5 Implantar la cultura del emprendimiento

El emprendimiento tiene que convertirse en uno de los motores de la economía regional generador de nuevos yacimientos de empleo.

Debe impulsarse la cultura del emprendimiento, el emprendizaje, esto es la actitud y aptitud que toma un individuo para iniciar un nuevo proyecto a través de nuevas ideas y oportunidades.

Para ello, debe apoyarse desde el origen las ideas que generen negocio, a través de medidas de asistencia al emprendimiento, formando al promotor, financiando su actividad....y permitiendo la creación de negocios a través de mecanismos de ayudas públicas que posibiliten el inicio de la actividad.

En este contexto, las Start-ups cobran especial relevancia como empresas con mayor capacidad para innovar, para adaptarse a los cambios y en su orientación hacia el cliente. Los programas de aceleradores o lanzaderas del empleo pueden ser, igualmente, un mecanismo idóneo para favorecer e impulsar esta cultura del emprendimiento.

En definitiva, se trata de establecer programas que van dirigidos a promover el desarrollo e instalación de nuevos negocios o actividades empresariales rentables y sostenibles en el tiempo, en los entornos tanto urbanos como rurales.

5.2.6 Fomento del empleo en áreas desfavorecidas

A nadie escapa que la crisis económica y el cambio de normativa en diferentes sectores y ámbitos no ha afectado por igual a todos los territorios de nuestra extensa Comunidad. Son muchas las causas que generan que determinadas áreas de un territorio puedan considerarse como desfavorecidas. Los cambios del tejido empresarial derivados de la transición energética, la falta de infraestructuras, el éxodo poblacional derivado de la falta de servicios y oportunidades, la disminución de la producción derivada de la crisis sanitaria causada por la covid-19 focalizada en empresas que mantienen la economía de una localidad, son solo algunas de ellas.

Debemos asumir que la economía que saldrá de esta crisis no será la misma que la que entró. Para ello, debemos tomar de manera inequívoca medidas que impulsen el desarrollo del tejido empresarial de aquellas zonas que están más desfavorecidas.

Fomentar la contratación de entidades que promuevan la ejecución de proyectos para la realización de obras o servicios de interés general o social, en estos enclaves; impulsar las medidas de fomento del empleo en zonas desfavorecidas; promover la realización de cursos de formación dirigidos a la actividad económica autóctona de dichas zonas (sector resinero, micológico, de aprovechamiento forestal, artesanía,); incentivar el empleo en determinadas áreas territoriales, afectadas por el fenómeno de la despoblación; incrementar las oportunidades de empleo de determinados colectivos, tales como los jóvenes, mujeres, parados de larga duración, personas en riesgo de exclusión etc....son solo algunas de las medidas que las políticas activas de empleo deben contemplar para coadyuvar a este objetivo.

5.2.7 Hacia una formación en alternancia sostenible

La formación adecuada a las necesidades del mercado de trabajo debe ser el principio orientador de la formación en alternancia, y en particular de los programas públicos de empleo y formación.

Para ello se promoverán, en el marco de estos programas, aquellas acciones formativas que demuestren mayores posibilidades de inserción, a través de la obtención de los correspondientes certificados de profesionalidad. De este modo se primarán acciones que promuevan obras o servicios que permitan alcanzar una mayor eficiencia

energética, aquellas relacionadas con economía circular o la gestión de residuos o en el ámbito rural las que permitan el desarrollo del turismo rural o medioambiental.

Se incrementan las posibilidades de inserción en distintos ámbitos: viveros, atención de jardines públicos y privados, limpieza de pistas forestales y senderos, elaboración de compost, cuadrillas de incendios, explotación de montes, etc.

Asimismo se primarán aquellas acciones que favorezcan la digitalización de las administraciones solicitantes.

5.3.- Activación del mercado laboral.

5.3.1 Incrementar el nivel de empleo.

La mejora del acceso al empleo de los demandantes, prioritariamente de los colectivos con especiales dificultades, es uno de los principales objetivos de este Plan. Se adoptarán medidas que favorezcan la creación y mantenimiento del empleo a medio y largo plazo, incentivando la estabilidad y el incremento de la ocupación.

Se promoverá la creación de empleos que desarrollen actividades que favorezcan la transición a una economía más verde y sostenible. Se fomentará el empleo en las empresas que tengan implementada la economía circular o realicen actividades relacionadas con el medio ambiente, la sostenibilidad energética y el tratamiento de residuos.

Asimismo se primará especialmente la creación de empleos en aquellos sectores que impulsen la digitalización de la economía y el empleo de talento.

Se prestará especial atención a los sectores considerados “deprimidos” y a los trabajadores que en ellos desarrollan su actividad y que se encuentran en difícil situación como consecuencia de la crisis sanitaria, con el objetivo de procurar el mantenimiento del empleo especialmente en aquellos ámbitos más afectados por la coyuntura económica.

5.3.2 Mejorar la calidad en el empleo.

Las medidas de inserción que se prevén en este Plan tienen la finalidad de transformar los hábitos de contratación y crear empleo de calidad, evitando la precariedad y disminuyendo el desempleo estructural.

Por ello, se adoptarán medidas dirigidas a reducir la temporalidad, el trabajo a tiempo parcial y contribuir al mantenimiento del empleo con jornadas de trabajo que permitan

a las personas trabajadoras recibir los ingresos necesarios para satisfacer sus necesidades, corregir desequilibrios y mejorar su bienestar.

En consecuencia, se otorgará especial relevancia a la creación de empleo de calidad, por lo que se primará la creación de empleo indefinido y a tiempo completo.

5.3.3 Empleo de personas inactivas o pertenecientes a colectivos vulnerables.

Los poderes públicos deben velar siempre por la mejora de las condiciones de vida de aquellas personas que, por falta de oportunidades o por otras razones, disponen de menos medios para satisfacer sus necesidades vitales y para evolucionar en su desarrollo laboral y social.

Con este objetivo tan importante en el punto de mira de las políticas de empleo que se incluyen en este Plan, las medidas para impulsar la contratación, que se diseñan para conseguir la inserción efectiva de las personas desempleadas, tendrán como colectivos destinatarios, no únicos, pero sí preferentes, a aquellos más vulnerables y desfavorecidos.

Entre ellos se tendrán en cuenta a los que vienen siéndolo desde hace años, y que no acaban de equiparse, en términos de inserción laboral, al resto de personas trabajadoras, ya que cuentan con una mayor tasa de desempleo: jóvenes, mujeres, personas mayores que han perdido su empleo, personas con discapacidad y aquellas otras que se encuentren en situación o en riesgo de pobreza y exclusión social.

Pero también otros colectivos no tradicionales deben ser incluidos en el ámbito de unas políticas que tienen, como objetivo inmediato, procurarles un contrato de trabajo, como pueden ser las personas refugiadas o que tengan reconocido el derecho de asilo, así como aquellas que hayan finalizado recientemente una actividad formativa o de orientación dirigidas a mejorar la empleabilidad de sus beneficiarios.

Su finalidad es lograr la inclusión social de todas aquellas personas que se sienten marginadas a través de la inclusión laboral, garantizando la igualdad de oportunidades.

Además, en la aplicación de las políticas de contratación, la Junta de Castilla y León, en el correspondiente Plan Anual de Empleo, considerará otros colectivos que, según la coyuntura del momento, deban ser objeto de atención especial.

5.3.4 Contrataciones en el medio rural.

La lucha contra la despoblación en nuestra Comunidad debe ser un objetivo transversal en todas las políticas puestas en marcha por los poderes públicos, y también las medidas para incrementar la contratación se dirigen especialmente al medio rural.

Los incentivos para fomentar la contratación en los núcleos rurales se incrementarán, con la finalidad de impulsar el asentamiento y el desarrollo poblacional, especialmente de los jóvenes con objeto de frenar el envejecimiento de la población rural, así como ayudar al aumento de la ocupación en esas zonas, evitando su abandono y generando riqueza.

Las medidas para incrementar la contratación en este ámbito, se complementará con la búsqueda de mayor ocupación en aquellos sectores que sean respetuosos con el medio ambiente y con el desarrollo sostenible pero que, al mismo tiempo, dinamicen la economía rural y atraigan población.

5.3.5 Simplificación del sistema de incentivos.

La dispersión del sistema de incentivos a la contratación generada en los últimos años hace necesario abordar una simplificación de los programas de ayudas para reordenarlos y racionalizarlos, de forma que sean más comprensibles y accesibles para las personas trabajadoras, pero, sobre todo, para los empleadores y los tramitadores de ayudas.

De esta forma, esta simplificación complementará la que sí se ha producido en la tramitación de las distintas ayudas, con la reducción de la burocracia, disminución de trámites y procedimientos, mayor agilidad y menores tiempos de respuesta que ha supuesto la obligación de tramitación electrónica para una gran parte de solicitantes, o el acceso telemático, que realiza la Administración, para la comprobación de un gran número de los requisitos que deben acreditar los interesados.

Se reorganizará el marco programático de las ayudas vinculadas a la contratación, a través de una reducción del número de programas y, en consecuencia, de las normas que establecen las características y requisitos para su tramitación y concesión: bases reguladoras y convocatorias.

Esta reorganización se completará con la eliminación de aquellos programas que, una vez analizada la trayectoria de los últimos años, se determine que se han mostrado ineficaces, bien porque el número de solicitudes presentadas no justifican su tramitación, o bien porque no se han obtenido los beneficios para el empleo que se previeron en el momento de su convocatoria.

No obstante, se mantendrán aquellos que, a pesar de contar con un bajo número de beneficiarios, tienen como objetivo, no tanto incrementar el número de personas contratadas, sino conseguir fines de mejora en la calidad de las contrataciones.

5.4.- Orientación, prospección y apoyo activo para el empleo.

5.4.1. Intermediación laboral.

La intermediación laboral es el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los trabajadores que buscan un empleo, para su colocación o recolocación. La intermediación laboral 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.

La intermediación que desarrolla la Administración se podrá completar con las actuaciones ejecutadas por las agencias de colocación, cuyo control, coordinación, seguimiento y evaluación se realizará por el Servicio Público de Empleo.

Se mejorará el perfilado de las personas desempleadas, realizando un diagnóstico de la empleabilidad de cada uno de los demandantes registrados en los servicios públicos de empleo, valorando los tipos de acciones que mejorarían su empleabilidad para facilitar la gestión de las políticas activas de empleo y el diseño de itinerarios personalizados.

Todas las actuaciones de intermediación laboral se dirigirán a incrementar la tasa de colocación de las personas desempleadas, proporcionando a los empleadores los trabajadores más adecuados y a éstos los puestos que mejor se adapten a sus competencias y capacidades.

La intermediación laboral incluirá también la Red Eures, que pretende prestar servicios a los trabajadores, a los empresarios, y a cualquier ciudadano que desee beneficiarse del principio de la libre circulación de personas, proporcionando información y asesoramiento sobre ofertas y demandas de empleo, situación y evolución del mercado de trabajo y sobre condiciones de vida y trabajo de cada país.

5.4.2. Orientación hacia el empleo y el emprendimiento.

Una de las principales competencias asignadas a los servicios públicos en materia de empleo es el diseño, coordinación y seguimiento de itinerarios personalizados de empleo y orientación para el empleo. En este sentido, la Ley de Empleo recoge la realización de un itinerario individual y personalizado de empleo como un derecho para todas las personas desempleadas y como una obligación para los servicios públicos de empleo.

Para cumplir este objetivo, en este Plan se incluyen medidas para que los desempleados dispongan de las máximas posibilidades de inserción en el mercado laboral. Las acciones de orientación realizadas con medios propios, se complementarán con el desarrollo de itinerarios a entidades colaboradoras, cuya experiencia demostrada e implantación en el ámbito de nuestra Comunidad permita ofrecer garantías de una correcta realización. Estas entidades ejecutarán sus actuaciones bajo la dirección y control del servicio público correspondiente de la Administración de la Comunidad.

Estos programas se concretan en acciones de orientación personalizada que permiten establecer un itinerario, que comenzará con la realización de un diagnóstico que identifique sus habilidades, competencias, formación y experiencia, lo que permitirá dirigir e incrementar sus posibilidades de inserción laboral.

Se podrán determinar, además de los colectivos prioritarios, otros objeto de atención preferente en los programas de orientación para el empleo, teniendo en cuenta las circunstancias del mercado laboral y la aparición de nuevos sectores emergentes o nuevos yacimientos de empleo, y se incluirán nuevas líneas que enriquezcan y continúen el proceso de especialización y eficacia de éste programa para las personas desempleadas, entre otros, la recopilación de los datos formativos de las personas desempleadas a fin de avanzar en la elaboración de la cuenta de formación prevista en la Ley 30/2015 reguladora del sistema de formación para el empleo.

De igual modo, con el fin de fomentar iniciativas de emprendimiento, se planificarán acciones complementarias 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.

5.4.3. Atención personalizada por canales digitales.

La crisis sanitaria ha provocado que los Servicios Públicos de Empleo hayan tenido que desviarse de sus planes estratégicos, y han tenido que ir reaccionando diariamente a medida que se producen cambios en el mercado laboral.

La respuesta y la gestión de la crisis depende de la infraestructura existente y de las prácticas innovadoras desarrolladas por los Servicios de Empleo en el ámbito de la orientación a los demandantes de empleo.

La prestación de una atención más personalizada a los demandantes de empleo se combinará con el estudio de nuevas fórmulas de atención en línea, que luchen contra la despoblación y ayuden a paliar las dificultades de desplazamiento que existen en

una Comunidad Autónoma que se caracteriza por su amplia extensión y su población diseminada. Se debe tener en cuenta además el marco referencial de la Unión Europea. En este sentido el Pacto Verde Europeo establece un plan de acción para impulsar un uso eficiente de los recursos mediante el paso a una economía limpia y circular, restaurar la biodiversidad y reducir la contaminación. Las empresas y las instituciones debemos adoptar buenas prácticas que eviten por un lado desplazamientos innecesarios y por otro la reducción de la utilización del papel, para ello las nuevas tecnologías juegan un papel clave.

Esta transformación digital debe producirse también en el ámbito de los Servicios Públicos de Empleo, tanto en el campo de la orientación como de la información a los demandantes de empleo. Para ello, se implementarán nuevas formas de atención telemática, que necesitarán desarrollar las competencias tanto de los demandantes como de los propios trabajadores de los Servicios Públicos de Empleo, lo que implica también vencer la resistencia al cambio que existe en cualquier organización.

Esta nueva forma de relacionarse con la Administración complementa la atención presencial que continuarán ofreciendo las oficinas de empleo, y facilita la utilización por los ciudadanos de todos los servicios que ofrece el Servicio Público de Empleo, incrementando su alcance y asegurando el acceso a ellos de todos los ciudadanos de la Comunidad.

5.4.4. Integración socio-económica de personas migrantes y orientación dirigida a trabajadores ocupados.

Para garantizar la cohesión social y minimizar el impacto de la crisis provocada por la pandemia de coronavirus se procurará a la población de origen extranjero su integración en una sociedad donde se gestionen de forma positiva las diferencias y exista igualdad de trato; asimismo, se asegurará su acceso en condiciones de igualdad a los servicios básicos comunes del conjunto de la población y facilitará la integración laboral del colectivo inmigrante y emigrante.

Mediante la ejecución de programas que desarrollen acciones dirigidas a la integración social y laboral de la población inmigrante y emigrante se persigue proporcionar el apoyo necesario para facilitar una integración exitosa en nuestra sociedad:

A través de los programas de orientación, especialmente los dirigidos a trabajadores ocupados, se pretende promover el aprendizaje permanente, las oportunidades de mejora profesional, el reciclaje adaptado a las capacidades. Una adecuada orientación acerca de los cambios y nuevos requisitos de capacidades facilitará las transiciones profesionales y la movilidad profesional.

5.4.5. Impulsar servicios personalizados a empleadores: potenciar la prospección laboral.

Las tareas habituales de orientación, que realizan el personal de las oficinas de empleo, se configuran como un servicio integral que pretende ayudar a las personas trabajadoras a mejorar su empleabilidad, promover su carrera profesional y facilitar su contratación. Como complemento a la orientación, la prospección laboral pretende actuar como enlace entre las empresas dispuestas a incorporar a personas trabajadoras y éstas.

El conocimiento de las necesidades actuales y futuras de las empresas, en el área de recursos humanos –selección, formación y desarrollo de la carrera profesional- es una información estratégica para la planificación de las políticas activas de empleo y la intermediación de los SPE. Así, es crítico disponer de información cuantitativa sobre vacantes y evolución de empleos por sectores de actividad para poder desarrollar acciones efectivas de orientación y formación dirigidas a aumentar la empleabilidad de las personas en búsqueda de empleo. De igual manera, analizar las necesidades de las empresas cuando las atendemos, este conocimiento acumulado, permite orientar adecuadamente nuestros servicios, ser efectivos, fidelizar a empresas y aumentar el alcance de los SPE en la intervención en el mercado de trabajo.

Para obtener la información de las necesidades del ámbito de empleo y formación es preciso desarrollar acciones de prospección laboral, tanto mediante operaciones de encuestas y/o estadísticas periódicas como también mediante visitas y encuentros con las empresas. Estas visitas y encuentros con las empresas han de facilitar la creación de una relación de confianza.

Esta relación de confianza con las empresas ha de generarse y mantenerse a través de la provisión de servicios accesibles y de calidad adecuados a las necesidades de las empresas. Hay que considerar que las empresas no son usuarias cautivas -como sí pueden serlo muchas de las personas inscritas en los SPE-, pero también hemos de poner en valor las características de atención integrada y de valor añadido que los SPE pueden proporcionar. En este sentido, es preciso realizar una reflexión sobre el modelo de relación con las empresas, el perfil de competencias de las personas que prestan dichos servicios y los recursos necesarios a proveer.

Con este objetivo “Servicios personalizados a Empleadores: impulso de la Prospección laboral”, se pretende superar la actual situación de atención centrada en los desempleados por parte de los servicios públicos de empleo y establecer un nuevo marco y modelo de relación entre los Servicios Públicos de Empleo y las empresas, autónomos y demás empleadores, orientada a la atención de sus necesidades a nivel formativo, a nivel de búsqueda de desempleados que cumplan con el perfil requerido

por el empleador colmando sus necesidades ocupacionales en términos de eficacia, celeridad y calidad.

Debe fijarse como objetivo específico en el Plan de Empleo la definición de un Servicio Integral de Apoyo a Empresas, poniendo especial énfasis en la prospección que permita adecuar los servicios que se presten a las necesidades reales de las empresas.

5.5.- Hacia una economía social.

5.5.1 Fomentar la incorporación de trabajadores como socios en las cooperativas y sociedades laborales, especialmente en el entorno rural, como medios de fijación de población.

Fomentar la creación y desarrollo de cooperativas y sociedades laborales favoreciendo la incorporación de socios trabajadores o de trabajo, y la consolidación de este tipo de empresas de la economía social mediante una mejora de la competitividad.

5.5.2 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.

Continuaremos incentivando el empleo de los trabajadores con discapacidad, tanto en los centros especiales de empleo, como en las empresas del mercado ordinario. En los centros especiales de empleo apoyaremos la creación y el mantenimiento de los puestos de trabajo de los trabajadores con discapacidad y el apoyo que reciben a través de las unidades de apoyo a la actividad profesional.

Además fomentaremos el empleo de los trabajadores con discapacidad en las empresas ordinarias y el apoyo que necesitan en el puesto.

5.5.3 El fomento de la integración laboral de personas en situación de exclusión social en empresas de inserción.

La financiación parcial los costes salariales a cargo de la empresa de los trabajadores en situación o riesgo de exclusión social en las empresas de inserción.

La subvención de los costes laborales y de seguridad social correspondientes al personal de acompañamiento de estas empresas.

5.6.- Protección de los trabajadores y de las empresas.

5.6.1 Continuar con políticas de protección a los trabajadores durante la duración de la pandemia COVID19.

Durante la duración de la pandemia y con el objetivo de proteger a los trabajadores más afectados desde el punto de vista del empleo, se continuará, de acuerdo con la evolución económica, del empleo y de la disponibilidad presupuestaria, con todas las políticas de protección a los trabajadores.

5.6.2 Apostar por políticas de protección a los trabajadores y empresas afectados por situaciones de crisis empresariales con el objetivo de mantener la actividad, el empleo y su viabilidad de futuro.

La situación de pandemia actual ha hecho que aumente de manera importantísima el número y la duración de Expedientes de Regulación Temporal de Empleo. La utilización de esta herramienta como fórmula para el mantenimiento del empleo se ha demostrado efectiva y la apuesta por el mantenimiento en el tiempo de los ERTES debe ser un objetivo de todos.

Esta situación de crisis debe llevar aparejado la colaboración de todos para proteger el empleo y asegurar el mantenimiento de la actividad económica de las empresas.

5.6.3 Mantener las políticas de especial protección a trabajadores afectados por procesos de crisis empresarial para los trabajadores mayores de 55 años que tiene un difícil retorno al mercado de trabajo.

Estas políticas de protección a los trabajadores mayores de 55 años afectados por crisis empresariales debe de mantener las líneas actuales: ayudas directas y pago de los convenios suscritos con la Seguridad Social.

Estudiar una posible ampliación de los colectivos de trabajadores mayores de 55 que puedan ser beneficiarios de estas líneas de protección, manteniendo la vinculación de estas ayudas con las situaciones de crisis empresarial.

5.6.4 Fomentar las políticas destinadas a fortalecer la cultura de la seguridad en el trabajo.

Seguir trabajando con todas las partes implicadas en la protección de riesgos laborales, manteniendo un diálogo permanente, buscando la colaboración y la cooperación, apoyando la investigación y la formación.

Estas políticas deben incluir ayudas para la implementación de mejoras en los sistemas de prevención de riesgos laborales en las empresas.

5.6.5 Continuar con las ayudas destinadas a la defensa de la igualdad en el trabajo.

Se deberá mantener el apoyo al ascenso profesional de las mujeres en las empresas, con el objetivo de aumentar la presencia de mujeres en todos los niveles profesionales, favoreciendo la igualdad y la diversidad en las empresas.

5.6.6 Apoyar a las empresas con ayudas destinadas a la creación y mantenimiento del empleo a través de la mejora de la productividad, la eficacia y la eficiencia de las empresas

En el contexto actual resulta fundamental para la creación y mantenimiento del empleo establecer ayudas destinadas a desarrollar las capacidades de las empresas para adaptarse a los continuos cambios, conseguir el resultado esperado y ejecutarlo de la mejor forma de hacer las cosas para consumir la menor cantidad de recursos posibles, asegurando que el modelo de negocio planteado sea sostenible en el tiempo.

5.6.7 Establecer ayudas a trabajadores en sectores especialmente afectados por situaciones de fuerza mayor de carácter climático.

Estas ayudas tiene como objetivo el de garantizar los recursos mínimos a los trabajadores vinculados a sectores especialmente afectados por situaciones de fuerza mayor como consecuencia de circunstancias meteorológicas adversas.

Los beneficiarios de estas ayudas serán trabajadores contratados que desarrollan su actividad en el ámbito de la Comunidad, que tengan contrato indefinido fijo discontinuo; y trabajadores con contratos de duración determinada para hacer frente a circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos. Igualmente, se podrán beneficiar aquellos trabajadores afectados por un procedimiento de regulación de empleo, por el cual se suspendan contratos de trabajo por circunstancias meteorológicas adversas.

5.6.8 Apoyar las situaciones extraordinarias por fuerza mayor para las empresas que sufran accidentes de grandes dimensiones con el objetivo de mantener la actividad, el empleo y su viabilidad de futuro.

5.6.9 Apoyar al conjunto de las organizaciones sindicales y patronales con implantación en la Castilla y León.

Apoyar la promoción de las organizaciones sindicales y empresariales con implantación en Castilla y León

El apoyo a la promoción de las organizaciones sindicales y empresariales con implantación en castilla y león, permite una mejor y más fluida interlocución, favorece la resolución de conflictos y permite un análisis más acertado de la realidad del empleo en Castilla y León

5.6.11 Mantener la colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Con el objetivo de mantener la necesaria colaboración en el marco de la legislación laboral entre la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Castilla y León y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se propondrá la prórroga de todos los acuerdos de colaboración establecidos entre ambas.

Dentro de este marco de colaboración con la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social, cabe señalar la importancia de llegar a acuerdos, como viene hasta ahora, en la Comisión Operativa Autonómica de Castilla y León.

Por parte de la Consejería de Empleo e Industria, a través de la dirección General de Trabajo se mantendrá la colaboración para dotar de todos los medios necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En relación con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la Comunidad, se mantendrán los acuerdos alcanzados en el marco del Diálogo Social en 2004, relativos a los siguientes aspectos:

- Mantener la Comisión de seguimiento de Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como la consulta previa a las organizaciones sindicales y patronales más representativas en Castilla y León para la elaboración de la programación anual de las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León.
- Dar traslado anualmente, desde la Junta de Castilla y León a la Administración General del Estado de las necesidades objetivas adaptadas a las particularidades sociales, territoriales y laborales de Castilla y León de la plantilla de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- La financiación por parte de la Junta de Castilla y León de proyectos y actividades, así como la puesta a disposición de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de medios materiales y técnicos para mejorar su eficacia, a través del oportuno convenio. Estos medios materiales y técnicos deberán ser suficientes para llevar a cabo las posibles acciones específicas derivadas del desarrollo de la III Estrategia integrada.

5.6.12 Impulso de la responsabilidad social en el gasto público.

Por Acuerdo 82/2020, de 12 de noviembre, de la Junta de Castilla y León, se aprueban directrices vinculantes para el impulso de la responsabilidad social en el gasto público de la Administración General e Institucional de la Comunidad de Castilla y León, mediante la incorporación, de manera transversal y preceptiva, de consideraciones sociales en la gestión de las subvenciones. Estas consideraciones podrán referirse, entre otras, a la contratación de personas con discapacidad, la disminución del desempleo de los colectivos con más dificultades de acceso al mercado de trabajo o la promoción de la estabilidad en el empleo.

En consecuencia, se incluirán consideraciones sociales en el otorgamiento de las subvenciones, especialmente las que valoran la estabilidad y calidad en el empleo, implementando el citado Acuerdo 82/2020, de 12 de noviembre, de la Junta de Castilla y León, siempre que se considere compatible con la naturaleza de la subvención correspondiente.

5.7.- Impulso de la cultura evaluativa.

5.7.1 Determinar la pertinencia o relevancia de los criterios de evaluación de las políticas de empleo del ECYL.

Determinar la congruencia entre los objetivos previstos en cada programa y las necesidades de los destinatarios, ya sean personas desempleadas, ocupadas, empresas, autónomos, ESAL u otras administraciones.

Se trata de confrontar las necesidades de los diversos actores que intervienen en las políticas de empleo con las metas que se prevén en cada programa de empleo. El sistema de evaluación debe permitir la validez de los indicadores aplicables al programa y su eficacia en el cumplimiento de los objetivos previstos, así como sus sostenibilidad, especialmente en el medio y largo plazo.

Al mismo tiempo, estos trabajos permitirán determinar la eficiencia del programa y, en consecuencia, si el sistema de evaluación es válido y útil para la toma de decisiones.

5.7.2 Seguimiento de las actuaciones por oficina de empleo.

La atención al público exige la adopción de protocolos y estándares de funcionamiento al objeto de homogeneizar la información a suministrar, el contenido y la utilización de técnicas de trato asertivas utilizando el lenguaje positivo, empatizando con los trabajadores activos de la Comunidad con la finalidad de que las oficinas se conviertan en áreas de encuentro y solución de problemas.

Para ello deberían establecerse manuales que contengan los protocolos de actuación y los servicios que se deben prestar, con la finalidad de lograr una calidad homogénea en todas las oficinas.

Dichos manuales deben ser consensuados con todos los agentes implicados y podrían dar lugar a iniciar los oportunos procedimientos para conseguir certificados de calidad (sellos de calidad).

5.7.3 Impulsar el plan de empleo como eje vertebrador de las políticas activas de empleo de Castilla y León.

El Plan de Empleo de Castilla y León 2021-2024 es un instrumento estratégico dirigido, por un lado a combatir los terribles efectos de la crisis económica derivada de la Pandemia que estamos sufriendo y por otro un instrumento destinado a convertirse en palanca de las fuerzas del cambio de modelo económico y social.

Su objetivo es, además de la recuperación del nivel de ocupación y actividad que existía con anterioridad a la declaración del primer estado de alarma, contribuir y aprovechar la transformación económica y social que se está gestando a causa de la digitalización y la transición ecológica, de manera que se convierta en un instrumento de cohesión territorial y social, y lucha contra la despoblación.

Este Plan va a tener en cuenta el impacto que los presupuestos generales del estado tienen en la financiación del Fomento del Empleo, toda vez que han crecido un 29,5 % con el triple fin de priorizar el impulso de la formación profesional para el empleo, las oportunidades de empleo y el fomento de la igualdad de oportunidades, de manera que determinados los grandes objetivos, se permitan la reprogramación más adecuada en función del previsible incremento de las transferencias finalistas.

Además este es un Plan alineado con la Agenda 2030, acordada el 25 de septiembre de 2015, en Nueva York, en el seno de Naciones Unidas, donde 193 países adoptaron un acuerdo multilateral y global. La Agenda 2030 recoge una visión nueva del desarrollo que integra lo económico, lo medioambiental y lo social a través de 17 objetivos y 169 metas, con una duración de 15 años, hasta 2030. Las políticas activas del ECYL se alienan concretamente con los objetivos de desarrollo sostenible 2 (Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición) 4 (Garantizar

una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades) y 8 (Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo).

No es nuevo que la apuesta por el empleo es un compromiso prioritario de la Junta de Castilla y León. Las políticas activas de empleo, son el baluarte del desarrollo de ese compromiso, más aún en este momento en el que nos hallamos, en el que no solo hay que ayudar a quienes más se han visto afectados por la destrucción de puestos de trabajo que trae causa en la COVID 19, sino también contribuir a través de la formación profesional (informada por los principios de calidad, equidad y empleabilidad) de ocupados y desempleados, de las medidas de fomento del empleo y mediante un mejor servicio de orientación e intermediación (dirigido a las personas y a las empresas) a la transformación digital y a la transición ecológica de la economía.

5.7.4 Evaluación de impacto de las políticas activas de empleo.

El Plan de Empleo debe dotarse de instrumentos y herramientas que permitan evaluar la ejecución, el impacto y los resultados de cada uno de los programas que se plasman en la misma para la consecución de los objetivos estratégicos.

El diseño de toda política activa de empleo debe estar formulado en una serie de objetivos que se pretenden conseguir: reducir el desempleo, mejorar la cualificación de nuestros profesionales, reducir la brecha salarial, conseguir la igual de género en el empleo, el acceso de las personas discapacitadas a puestos de trabajo, entre otros.

Para ello debemos de dotar de indicadores válidos al Plan. Indicadores que por otro lado deben estar referenciados a un periodo de tiempo concreto y definido que debería coincidir con la duración de cada Plan de Empleo.

La aprobación de cada Plan Anual de Empleo debe tomar como punto de partida la evaluación de los resultados obtenidos en el Plan anterior al objeto de modificar aquellos programas que no tengan buenos indicadores

Estos indicadores se adecuarán en la medida de lo posible a los indicadores de la Estrategia Española de Activación para el Empleo.

5.7.5 Impulso de la estrategia europea de datos.

A nadie se le escapa que el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia presentado por el Gobierno de España a Europa, incluye una medida, la 11, que se incardina en la cuarta política palanca “Una Administración para el Siglo XXI”, que establece como prioritaria la Digitalización de los Servicios Públicos de Empleo.

Un Servicio de empleo público digital es absolutamente necesario si queremos ir al compás de los tiempos. Además de la transición hacia una economía verde, la transición digital es otro de los ejes entorno a los cuales pivotan las transformaciones estructurales que se están acometiendo y respecto del que los servicios públicos de empleo no pueden resultar ajenos.

Dicha transformación nos permitirá llegar más lejos en nuestra labor de prestadores de servicios, acercarlos a más personas y a las empresas, permitirá una mejor y más rápida recogida de datos, facilitará la comunicación, deberá permitir a su vez el impulso de la teleformación en aquellas especialidades que sean susceptibles de ello, muchas de ellas relacionadas con la adquisición de competencias digitales, tan necesarias en un mercado laboral sujeto a grandes cambios, y en definitiva generador de grandes oportunidades, a cuyo acceso debemos contribuir. Nos convertirá también en un elemento imprescindible en la batalla para alcanzar un alto grado de cohesión social y territorial.

Los recursos destinados a la digitalización deben contribuir, sin duda, a una mejor evaluación de nuestro sistema mediante el desarrollo de mejores herramientas de análisis de la cantidad ingente de información de la que ya disponemos y de la que vamos a disponer al hacer más grande el alcance de nuestros servicios y programas, con la finalidad última de seguir mejorando, de hacer efectivos los derechos de las personas en relación al empleo establecidos al máximo nivel de formulación en el Pilar Social Europeo.

La Estrategia Europea de Datos busca convertir la UE en líder de una sociedad impulsada por los datos. La creación de un mercado único de datos permitirá que estos fluyan libremente por la UE y entre sectores, en beneficio de las empresas, los investigadores y las administraciones públicas. La evolución hacia una sociedad basada en datos mejora la vida de todos los ciudadanos, ya que permite evaluar y "legislar mejor".

El avance de la transformación digital de los SPE y por ende del servicio Público de Empleo de Castilla y León, debe basarse en dos grandes pilares; la calidad del dato, como elemento de valor, y el uso de tecnología estratégica como la inteligencia artificial, para contribuir a la eficiencia y productividad de nuestras políticas activas de empleo.

En definitiva, los esfuerzos en materia de evaluación deben tender hacia la Rendición de Cuentas a través de la Transparencia. La Publicidad Activa y en formato reutilizable de los resultados cualitativos, y cuantitativos de eficacia, eficiencia y de impacto de las Políticas Activas de Empleo de Castilla y León.

6.-EJES DE ACTUACIÓN

Teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 10 del texto refundido de la Ley de empleo, la actuación en materia de empleo se incardinará en los siguientes ejes:

Eje 1. Orientación.

Comprende las actuaciones de información, orientación profesional, motivación, asesoramiento, diagnóstico y determinación del perfil profesional y de competencias, diseño y gestión de la trayectoria individual de aprendizaje, búsqueda de empleo, intermediación laboral y, en resumen, las actuaciones de apoyo a la inserción de las personas beneficiarias.

Eje 2. Formación

Incluye las actuaciones de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, dirigidas al aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional y de formación en alternancia con la actividad laboral, incluidos los programas públicos de empleo y formación, que permitan al beneficiario adquirir competencias o mejorar su experiencia profesional, para mejorar su cualificación y facilitar su inserción laboral.

Eje 3. Oportunidades de empleo.

Incluye las actuaciones que tienen por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo, especialmente para aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo, con especial consideración a la situación de las personas con discapacidad, de las personas en situación de exclusión social, de las personas con responsabilidades familiares, de las víctimas del terrorismo y de las mujeres víctimas de violencia de género.

Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

Comprende las actuaciones dirigidas a promover la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. También incluye las dirigidas a facilitar la movilidad geográfica o promover la contratación en sectores de actividad diferentes de aquellos en los que se hubiera trabajado habitualmente.

Eje 5. Emprendimiento.

Comprende las actividades dirigidas a fomentar la iniciativa empresarial, el trabajo autónomo y la economía social, así como las encaminadas a la generación de empleo, actividad empresarial y dinamización e impulso del desarrollo económico local.

Eje 6. Mejora del marco institucional.

Este Eje tiene carácter transversal, por lo que afecta a todos los restantes. Recoge las acciones, medidas y actuaciones que van dirigidas a la mejora de la gestión, colaboración, coordinación y comunicación dentro del Sistema Nacional de Empleo y el impulso a su modernización.

7.- SERVICIOS Y PROGRAMAS

Los servicios y programas a desarrollar en cada uno de los ejes a fin de cumplir con los objetivos anteriormente indicados son los que se establecen a continuación, y serán gestionados por el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, por la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales y por la Dirección General de Economía Social y Autónomos en su ámbito competencial respectivo.

7.1. - EJE 1. ORIENTACIÓN.

7.1.1.- Programa De Orientación Profesional Para El Empleo Y El Autoempleo.

Con objeto de mejorar la empleabilidad de las personas desempleadas y conseguir su incorporación al mercado laboral, se concederán subvenciones para ejecutar medidas de orientación laboral para el empleo y el autoempleo, que conllevarán la adquisición de un compromiso de inserción laboral por las entidades colaboradoras beneficiarias.

Este programa consistirá en la puesta en marcha de itinerarios de orientación profesional, y comprenderá acciones individuales y grupales de información, motivación y asesoramiento orientadas a la inserción laboral por cuenta ajena y/o a la detección o dinamización de iniciativas de emprendimiento.

Podrán ser beneficiarios de este programa y desarrollar las acciones de orientación las entidades sin ánimo de lucro con personalidad jurídica propia, que cuenten, en el territorio de Castilla y León, con las instalaciones necesarias para ejecutar el programa en sus debidos términos. No podrán beneficiarse de esta línea de actuación las entidades pertenecientes al sector público.

El importe de la ayuda, su duración y demás requisitos y condiciones se fijarán en el Plan Anual de Empleo de cada ejercicio.

7.1.2.- Programa Personal De Integración y Empleo.

Con la finalidad de procurar la reinserción laboral de los trabajadores desempleados, mediante el programa personal de integración y empleo se concederá a aquellos

trabajadores desempleados que han perdido el derecho a cualquier prestación, una compensación económica durante un periodo de tiempo determinado, promoviendo a la vez 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.

Los perceptores de la ayuda realizarán un itinerario personalizado que incluirá acciones de orientación de carácter personal y directo sobre la persona trabajadora, fomentando su inserción laboral y mejorando su empleabilidad.

Las personas destinatarias serán aquellas que se encuentren desempleadas y pertenezcan a los colectivos que se especifiquen cada año en el Plan Anual de Empleo.

Además, los beneficiarios de estas ayudas se considerarán prioritarios en el acceso a otros programas públicos, como pueden ser los de formación, contratación u otros programas dirigidos a la inserción laboral de los participantes.

7.1.3.- Programa De Orientación De Trabajadores Ocupados (OTO).

Con la finalidad de mejorar en el empleo de los trabajadores ocupados, su profesionalidad y cualificación profesional, se realizarán actuaciones que permitan el mantenimiento de los puestos de trabajo a los destinatarios del programa, su promoción en la empresa donde presten servicios o bien obtener un desarrollo adecuado de su carrera profesional.

Las acciones de orientación atenderán los siguientes aspectos:

- Formación y vías de acceso a la misma.
- Reorientación profesional.
- Promoción a través de la formación.
- Sistema de cualificaciones profesionales.

Serán beneficiarias de este programa las entidades privadas sin ánimo de lucro, con personalidad jurídica propia y que realicen acciones de orientación destinadas a trabajadores ocupados.

Las personas trabajadoras destinatarias de estas acciones serán ocupadas que, prestando sus servicios en empresas u otras entidades radicadas en la Comunidad de Castilla y León, requieran orientación sobre formación, empleo y cualificación profesional.

A estos efectos, se entiende como trabajador ocupado aquel que figura afiliado y de alta o situación asimilada al alta en alguno de los regímenes que integran el Sistema

de la Seguridad Social, el día de incorporación al programa de cada uno de los usuarios seleccionados.

7.1.4.- Programa De Integración Social y Laboral de La Población Inmigrante y Emigrante de Castilla Y León (INM).

Para mejorar la empleabilidad de los inmigrantes y emigrantes de Castilla y León y su adaptación a las necesidades laborales y sociales del mercado de trabajo de esta Comunidad, se implementarán acciones dirigidas a la integración social y laboral de la población inmigrante y emigrante de Castilla y León.

Para ello, se desarrollarán acciones tales como las que se indican a continuación:

- a) Medidas de investigación y sensibilización.
- b) Medidas de información, asesoramiento y orientación.
- c) Medidas encaminadas a mejorar la empleabilidad.

Serán beneficiarios de este programa los agentes económicos y sociales de Castilla y León, que pondrán en marcha las medidas indicadas destinadas a la integración de la población inmigrante y emigrante de Castilla y León.

7.1.5.- Servicio de Prospección Laboral.

Se potenciarán las acciones de prospección laboral, con la finalidad de dar a conocer los recursos y servicios de empleo que ofrecen las entidades que gestionan perfiles profesionales de personas desempleadas y, al mismo tiempo, captar las necesidades de personal de las empresas e identificar a los candidatos que mejor pueden atender esas necesidades. Servirán, también, para captar las necesidades formativas que los empleadores requieren para capacitar a las personas trabajadoras, adaptando sus competencias a los requisitos laborales de las empresas. Estas acciones se realizarán por los prospectores laborales contratados por el Servicio Público de Empleo.

7.1.6.- Servicio Eures.

Prestación de servicios gratuitos a trabajadores y empresarios, relacionados con el ámbito europeo, tales como:

- Información sobre vivir y trabajar en Europa.
- Asesoramiento y orientación laboral para buscar empleo en Europa.

- Búsqueda y selección de candidatos para cubrir puestos de empleo EURES. Lo que incluye la difusión concertada de las ofertas en toda Europa, en determinados países o regiones, o por colectivos profesionales.

Este servicio se presta por los técnicos EURES de Castilla y León que realizan sus funciones en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León.

7.1.7.- Servicios de Atención Multicanal.

Impulso de los servicios “digitales” y atención multicanal (presencial, telefónica y digital), cuya implementación ya se ha iniciado para superar los límites y barreras del tiempo y espacio en la atención a los ciudadanos, para prestarles un servicio de calidad, eficaz y eficiente.

Para ello, se continuarán desarrollando y ampliando las funcionalidades y puertas de acceso a la actividad del ECYL, que se plasman en una implementación de nuevas funcionalidades en la APP del ECYL y en una potenciación de la Oficina Virtual de Empleo (OVEM), en especial en lo relativo a la atención a los Oferentes (desarrollo de una nueva “zona privada” para éstos, que permitirá su participación directa en la gestión de ofertas de trabajo).

7.1.8.- Carta de Servicios.

Coordinación, impulso y seguimiento de la Carta de Servicios a través del equipo de trabajo responsable, integrado por personal de oficinas de empleo y de gerencias provinciales, para diseñar criterios de aplicación, de seguimiento y de evaluación de la Carta. Además, se impulsará la actualización de dicha Carta.

7.1.9.- Servicio de Información a Través del Boletín Semanal de Empleo.

Asimismo, se continuará con la publicación semanal del Boletín de Empleo, que elabora un grupo de empleados públicos del ECYL, con el objetivo de ampliar la base de suscriptores y mejorar la información que se ofrece a todas aquellas personas que están buscando trabajo (ofertas, convocatorias de empleo público, formación, becas, oportunidades de movilidad en Europa, etc.).

7.1.10.- Servicio de Diagnóstico Individualizado y Elaboración de Perfil.

Comprenderá la atención específica al usuario, al objeto de identificar sus habilidades, competencias, su formación y experiencia, sus intereses, su situación familiar y las posibles oportunidades profesionales, así como cuantas otras variables se estimen

relevantes en el protocolo específico que desarrolle esta actividad. Esta información se utilizará para la elaboración del perfil del usuario y su clasificación en función de su empleabilidad.

7.1.11.- Servicio de Diseño del Itinerario Personalizado para el Empleo.

Consistirá en la elaboración y comunicación fehaciente al usuario, cuando proceda, del proceso que se considere más adecuado para su acceso al empleo de acuerdo con su perfil, necesidades y expectativas a través de criterios técnicos y estadísticos, incluyendo las principales actuaciones propuestas y el calendario de realización, así como los elementos de verificación y seguimiento.

Para la realización de este itinerario será necesaria la suscripción y firma de un acuerdo personal de empleo entre el usuario y el Servicio Público de Empleo. Este itinerario deberá incorporar al menos:

- La identificación de alternativas profesionales a partir del análisis motivado de oportunidades de empleo para los usuarios, en España, resto de la Unión Europea, y ámbito internacional, a las que pueda acceder de acuerdo con su perfil profesional.
- La identificación de un itinerario formativo, cuando se precise, de acuerdo con el perfil del usuario, mediante propuesta de acciones de formación y/o de acreditación.

7.1.12.- Servicio de Acompañamiento Personalizado en el Desarrollo del Itinerario y el Cumplimiento del Compromiso de Actividad.

Consistirá en el seguimiento individual y personalizado por parte de un tutor u orientador de las actuaciones que el usuario vaya llevando a cabo en ejecución de su itinerario, la revisión y actualización del mismo, la fijación y supervisión del cumplimiento de hitos, etapas y obligaciones, así como del compromiso de actividad para el caso de usuarios que también seas perceptores de prestaciones, y cuantas otras funciones de asesoramiento, información y apoyo sean precisas para facilitar la activación del usuario y la mejora de su empleabilidad.

7.1.13.- Servicio de Asesoramiento y Ayuda Técnica Adicional.

Consistirá en el asesoramiento y ayuda técnica del usuario, para la consecución de:

- La definición de su currículum, que refleje su perfil profesional en términos de competencias profesionales. Contemplará la información y asesoramiento

personal, grupal o general a los usuarios, así como la provisión de instrumentos y de técnicas de ayuda, para la elaboración de su currículum personalizado.

- La aplicación de técnicas para la búsqueda activa de empleo. Comprenderá la provisión de información, y manejo básico de medios, herramientas y técnicas accesibles para la búsqueda de empleo por cuenta ajena, incluyendo los medios telemáticos y el uso de las redes sociales. Se derivará, cuando proceda, al servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento.

7.1.14.- Servicio de Gestión de las Ofertas de Empleo a Través de la Casación entre Ofertas y Demandas.

Consistirá en cohesionar y armonizar la oferta y demanda de empleo, prestando un servicio de calidad, eficaz y eficiente. La intermediación laboral es el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los trabajadores que buscan un empleo, para su colocación. La intermediación laboral 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.

Se promoverán medidas y acciones para armonizar y cohesionar las ofertas de trabajo de los empleadores, autónomos y empresarios con las demandas de empleo de los trabajadores desempleados y de aquellos trabajadores activos pero que se encuentren en mejora de empleo.

7.2. - EJE 2. FORMACIÓN.

7.2.1.- Programa de Formación Dirigida Prioritariamente a Trabajadores Desempleados.

Se financiarán acciones formativas que cualifiquen prioritariamente a trabajadores desempleados para una mejor inserción o reinserción en el mercado laboral. Este programa consistirá en la puesta en marcha de las acciones formativas certificables o no que, después de un proceso participativo y provincializado, se seleccionen. Ello conlleva la adaptación a la situación real de las distintas partes de nuestro territorio y su estructura económica y laboral.

En este programa se incluyen convocatorias de subvenciones, concesiones de subvenciones directas y programaciones en medios propios de la Junta de Castilla y León.

7.2.2.- Programa de Formación para Trabajadores Ocupados.

El Servicio Público de Empleo de Castilla y León desarrollará una oferta formativa para trabajadores ocupados que atienda a los requerimientos de productividad y competitividad de las empresas, a las necesidades de adaptación a los cambios operados en el puesto de trabajo y a las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores, de forma que les capacite para el desempeño cualificado de las distintas profesiones y les permita mejorar su empleabilidad.

Para ello, se establece como objetivo promover una formación integrada por acciones formativas dirigidas a anticipar las necesidades de cualificación del sistema productivo así como a cubrir las necesidades actuales, a obtener competencias transversales a varios sectores de la actividad económica que favorezcan la empleabilidad y movilidad intersectorial de los trabajadores y a atender las necesidades vinculadas con los sectores productivos que tengan regulación específica, en el marco de las especialidades incluidas en el Catálogo de Especialidades Formativas previsto en el artículo 20.3 de 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.

Junto a la oferta transversal será necesario explorar la posibilidad de otras ofertas relacionadas con las necesidades de los sectores, tanto dirigida a la obtención de certificado de profesionalidad como de otras especialidades de interés en el empleo, dado que las mismas por ser más especializadas permiten una mayor adecuación a las necesidades del tejido productivo, y por otro lado, por ser más breves, facilitan su realización a los propios trabajadores, pues su disponibilidad horaria es menor al tener que compatibilizar la formación con su jornada laboral.

En este programa se incluyen convocatorias de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva.

7.2.3.- Programa Específico de Formación para la Adquisición y Mejora de las Competencias Profesionales Relacionadas con los Cambios Tecnológicos y la Transformación Digital de la Economía.

El Servicio Público de Empleo de Castilla y León desarrollará una oferta formativa para trabajadores ocupados que facilite la adquisición y mejora de competencias profesionales relacionadas con los cambios tecnológicos y la transformación digital de la economía, a través de su participación en acciones formativas referidas a especialidades formativas relacionadas con la transformación digital de la economía incluidas en el Catálogo de Especialidades Formativas previsto en el artículo 20.3 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

En este programa se incluyen convocatorias de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva.

7.2.4.- Programa Mixto de Empleo y Formación

Con el fin de mejorar la empleabilidad y las competencias profesionales de las personas desempleadas inscritas en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León se pondrá en marcha el programa mixto de Formación y Empleo, consistente en la realización de acciones en alternancia de formación y empleo. El programa permitirá a sus beneficiarios obtener los correspondientes certificados de profesionalidad, lo que favorecerá las posibilidades de inserción laboral de los mismos. Se promueve de este modo la mejora de la empleabilidad de las personas desempleadas a través de acciones de formación teórico/práctica en alternancia con la prestación de un trabajo real en la ejecución de obras o servicios de utilidad pública o interés social.

Los beneficiarios de este programa serán las Corporaciones locales, sus organismos autónomos y Entidades dependientes o asimiladas a las mismas; Mancomunidades, Consorcios y otras Entidades asociativas; y Asociaciones, Fundaciones y otras Entidades sin ánimo de lucro, entre cuyos fines estén la formación y el empleo. Para su selección se primarán especialmente:

- Aquellas acciones que favorezcan la mejora de la formación mediante aquellos certificados de profesionalidad que permitan la inserción en actividades relacionadas con la economía verde y en aquellas que posibiliten la creación de nuevos empleos en zonas más afectadas por la despoblación.
- Aquellas acciones que incluyan la realización de obras o servicios de interés general que permitan mejoras en la eficiencia energética o las relacionadas con

economía circular o la gestión de residuos. Asimismo las que, en zonas más afectadas por la despoblación, permitan el desarrollo del turismo rural, cultural o medioambiental. Del mismo modo, las que favorezcan la digitalización de las Administraciones solicitantes.

- Aquellas acciones que acrediten mayores posibilidades de inserción.

7.2.5.- Programa de Orientación, Formación e Inserción.

La finalidad de este programa es la mejora de la capacidad de inserción de los trabajadores desempleados y su cualificación profesional, mediante el desarrollo de itinerarios integrados de orientación, formación e inserción laboral, a través de los cuales se realizará un acompañamiento integral y continuo al trabajador desempleado, basado en una orientación profesional adecuada y una búsqueda activa de empleo, siendo la formación una parte más de este acompañamiento y comprometiéndose la entidad beneficiaria a un mínimo de inserción.

Por ello, el objeto del programa será la financiación de proyectos de itinerarios integrados de orientación, formación e inserción, dirigidos a trabajadores desempleados, que contribuyan a mejorar su cualificación profesional y su capacidad de inserción laboral, a través del Programa de orientación, formación e inserción.

Serán beneficiarias de estas ayudas las entidades de formación, públicas y privadas, acreditadas y/o de inscritas en alguno de los registros coordinados con el Registro Estatal de Entidades de Formación para impartir aquellas especialidades del Catálogo de Especialidades Formativas previsto en el artículo 20.3 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, para las que soliciten subvención, y que tengan presencia en el ámbito territorial de la Comunidad de Castilla y León, por disponer en dicho ámbito de instalaciones debidamente inscritas y/o acreditadas que permitan la impartición de las especialidades formativas solicitadas.

7.2.6.- Programa de Prácticas no Laborales.

Uno de los instrumentos fundamentales que contribuyen a la consecución del fin último del Servicio Público de Empleo, el pleno empleo estable y de calidad, es la formación que debe responder a las necesidades reales de los trabajadores. Incrementar la cualificación profesional, haciendo coincidir las capacidades profesionales de los trabajadores con las demandas de los empleadores. Todo ello a fin de que puedan disponer de profesionales adecuadamente cualificados para cubrir los puestos de trabajo.

En la situación económica actual, los jóvenes, a pesar de su alto nivel de cualificación, constituyen uno de los colectivos con mayores dificultades para el acceso al mercado de trabajo.

Para tratar de conseguir la integración laboral de nuestros titulados y la mejora de competitividad de las empresas, se pretende utilizar la figura de las prácticas no laborales en empresas.

Este programa tiene por objeto financiar los costes derivados del desarrollo de un programa de prácticas no laborales en empresas, entidades o instituciones, ejecutado por las Fundaciones de las Universidades Públicas de Castilla y León, dirigidas a desempleados en posesión de un título universitario o de formación profesional, o de las enseñanzas escolares de régimen especial. Estas prácticas comportan en todo caso el alta en la Seguridad Social de las personas participantes.

7.2.7.- Programa de Formación Profesional Específica con Compromiso de Contratación.

En la actual situación económica no debe olvidarse que, las carencias formativas son uno de los factores que inciden directamente en el incremento de la población sin empleo. Esta realidad afecta tanto a las personas que se encuentran en desempleo como a aquellos trabajadores que no han tenido facilidades para adquirir la cualificación profesional demandada por el tejido productivo.

Es preciso por tanto que nuestros desempleados adquieran una alta cualificación profesional que les permita adaptarse a los cambios tecnológicos y a la innovación, en consonancia con las demandas empresariales y mejorando con ello su empleabilidad.

Por ello este programa tiene como objeto la financiación de acciones de formación profesional para el empleo desarrolladas por empresas, y entidades privadas sin ánimo de lucro, instaladas en el territorio de la Comunidad de Castilla y León, dirigidas a la mejora de la empleabilidad de los desempleados de nuestra Comunidad, 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 o entidades solicitantes el compromiso de contratación de un porcentaje de las personas participantes en las mismas.

Serán beneficiarias del programa las empresas, y las entidades privadas sin ánimo de lucro, que tengan la necesidad de incorporar nuevos trabajadores en centros de trabajo ubicados o de nueva implantación en la Comunidad de Castilla y León y que se comprometan a la contratación de, al menos, un 50% del número de alumnos que programen para la acción formativa.

7.2.8.- Programa de Formación Profesional Específica Impartida por Empresas de Sectores Estratégicos de Nuestra Comunidad.

Este programa tiene como finalidad ofrecer una formación adecuada a los trabajadores ocupados en empresas de sectores estratégicos y/o emergentes de nuestra Comunidad, teniendo en cuenta que el objetivo prioritario de estas acciones formativas es fomentar la cualificación profesional de los trabajadores ocupados, incidiendo en aquellas tareas que requieren una adaptación a los cambios en los procesos productivos y que se ven directamente afectados por los avances tecnológicos.

El programa tendrá por objeto la financiación de acciones de formación profesional para el empleo desarrolladas por empresas instaladas en el territorio de la Comunidad de Castilla y León, en sectores o ramas de actividad que sean capaces de mejorar la competitividad de nuestra economía regional, reducir el desempleo, incrementar la producción, incorporar profesiones emergentes que supongan nuevas oportunidades de empleo, etc.

En definitiva, con este programa se contribuirá a la mejora de la empleabilidad de la población castellano y leonesa, mediante la adquisición de un nivel de cualificación profesional adaptado a las demandas de sectores estratégicos o sectores de nuestra economía regional.

7.2.9.- Programa de Evaluación y Acreditación de las Competencias Profesionales Adquiridas a Través de la Experiencia Laboral o de Vías No Formales de Formación.

Nuestro Sistema de Acreditación de Competencias deberá responder a los objetivos trazados en el Plan de Modernización de la Formación Profesional, lo que exigirá en los próximos años una adaptación sustancial al nuevo procedimiento abierto y permanente que provocará un incremento importante de personas acreditadas, con el fin de elevar de forma generalizada el nivel de cualificación de la población activa para lo que será necesaria la movilización de todos los sectores, para impulsar el desarrollo de este procedimiento con el impacto y alcance necesarios. Progresivamente las convocatorias de procedimientos de acreditación de competencias irán desapareciendo por la mayor eficiencia y eficacia del nuevo procedimiento abierto y permanente. No obstante, se continuarán convocando los procedimientos de acreditación que se consideren oportunos y que se valoraren como necesarios en el correspondiente Plan Director, que se elaborará en los términos establecidos en la normativa vigente.

Del mismo modo que los centros integrados de formación profesional, en los centros de Referencia Nacional propios del Servicio Público de Empleo se deberían promover servicios estables de información y asesoramiento en relación a estos procesos.

7.2.10.- Servicio de Control, Seguimiento y Evaluación de la Calidad de la Formación.

Se impulsará la evaluación de la calidad de la formación con la finalidad de:

- Verificar el cumplimiento por los centros y entidades de formación de las prescripciones que les sean de aplicación en virtud de las disposiciones legales o reglamentarias, incluida la obligación de la impartición de la formación en los espacios con los medios formativos acreditados.
- Detectar las incidencias o incumplimientos que puedan surgir en el desarrollo de las acciones formativas, proponiendo las medidas correctoras necesarias.
- Obtener información recopilando evidencias físicas y testimonios que posibiliten evaluar las condiciones específicas de impartición y los resultados de las acciones formativas.
- Verificar el mantenimiento de las exigencias técnico-pedagógicas, de instalaciones, equipamiento y medios humanos.
- Y, por último, si se trata de un adjudicatario de ayudas se llevara a cabo una evaluación del funcionamiento a través de los procedimientos de seguimiento y control.

El resultado de estas evaluaciones contribuirá a la mejora continua del servicio de control y seguimiento de la calidad de la formación para el empleo. Servirá de base en la toma de decisiones en la programación, y se utilizarán los resultados obtenidos como fuente de información que nutrirá los criterios de otorgamiento de subvenciones en convocatorias de subvenciones públicas. Todo ello a través de la verificación del seguimiento y control de las entidades de formación, la evaluación de la satisfacción, la valoración de la inserción de los participantes, o el cumplimiento de las prescripciones normativas.

7.2.11.- Programa de Formación Dirigida a la Capacitación para el Desarrollo de las Funciones Relacionadas con la Formación para el Empleo, la Negociación Colectiva y la Participación Institucional en la Comunidad de Castilla y León.

Con la finalidad de dar respuesta a la necesidad de formación específica para delegados, cuadros y miembros de la estructura de las organizaciones sindicales y empresariales 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, se desarrollarán programas de formación dirigidos a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con la formación para el empleo, la negociación colectiva y la participación institucional en la Comunidad de Castilla y León, dirigidos a la capacitación de personas vinculadas con organizaciones sindicales y asociaciones empresariales de ámbito autonómico para el desarrollo de dichas funciones.

En este programa se incluyen convocatorias de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y representativas en el ámbito de Castilla y León.

7.2.12.- Programa de Becas y Ayudas para Personas Desempleadas que Participen en la Oferta Formativa del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el Ámbito Laboral.

Las personas desempleadas que participen en alguna de las diferentes ofertas formativas del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, que cumplan los requisitos establecidos en las correspondientes normativas reguladoras, tendrán derecho a la obtención de becas y ayudas de transporte, manutención y alojamiento y ayudas que permitan conciliar la asistencia a la formación con el cuidado de hijos menores o familiares dependientes, durante su participación en la acción formativa.

La concesión de las becas y ayudas se producirá de forma inmediata sin que sea precisa su concurrencia con otros beneficiarios, al tener todos los alumnos, en principio, por el mero hecho de serlo, derecho a su percepción. Se impulsará las convocatorias anticipadas en esta materia, a fin de agilizar la tramitación y correspondiente pago de las becas y ayudas

7.2.13.- Servicio de Registro y Expedición de Certificados de Profesionalidad Y Acreditaciones Parciales Acumulables.

Se efectuará el registro y expedición de los certificados de profesionalidad y las acreditaciones parciales acumulables que soliciten los interesados que hayan superado con aprovechamiento acciones formativas financiadas y/o autorizadas por el por el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, así como las que soliciten los interesados que hayan participado con evaluación positiva en los procedimientos de evaluación y acreditación de competencias profesionales gestionados por el Servicio Público de Empleo de Castilla y León y/o la Consejería de Educación.

7.2.14.- Servicio de Inscripción y Acreditación de Entidades y Centros De Formación.

El Servicio Público de Empleo de Castilla y León tramitará las inscripciones y acreditaciones de entidades y centros de formación para el empleo en el ámbito de sus competencias según lo previsto por la normativa reguladora del sistema de formación profesional para el empleo, impulsando la agilidad y transparencia de estos procesos, tanto en la acreditación de entidades y centros en modalidad presencial como de teleformación.

7.2.15.- Programa de Incentivos a la Autorización de Permisos Individuales de Formación.

El Servicio Público de Empleo de Castilla y León desarrollará un programa que establezca las condiciones necesarias para incentivar a las empresas a 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 aquél 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 impulsar la libre circulación de trabajadores.

Tras la tramitación de la oportuna modificación legislativa, en este programa se incluyen convocatorias de subvenciones en régimen de concesión directa.

7.2.16.- Servicio de Autorización de La Actividad Formativa del Contrato para la Formación y Aprendizaje.

El contrato para la formación y el aprendizaje tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o el sistema educativo.

La actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje, que tiene como objetivo la cualificación profesional de las personas trabajadoras en un régimen de alternancia con la actividad laboral retribuida en una empresa, será la necesaria para la obtención de un título de formación profesional de grado medio o superior o de un certificado de profesionalidad o, en su caso, certificación académica o acreditación parcial acumulable.

La actividad formativa será autorizada previamente por el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, si el centro de trabajo de la empresa está ubicado en el territorio de nuestra Comunidad, y procederá posteriormente, a realizar el seguimiento y control de la actividad formativa autorizada.

7.2.17.- Programa de impulso de la cátedra de sindicalismo y diálogo social.

La finalidad de este programa es impulsar la atención, el estudio e investigación científica acerca del Sindicalismo, su origen, devenir histórico y las manifestaciones de su actividad, así como del Diálogo Social y su impacto, con particular atención al desarrollo del Diálogo Social en Castilla y León.

7.3. - EJE 3. OPORTUNIDADES DE EMPLEO.

7.3.1.- Programa para el Fomento de la Contratación Indefinida.

Con objeto de que los trabajadores puedan acceder a un empleo estable y de calidad, así como de favorecer la empleabilidad de los colectivos más afectados por el desempleo, se establecerán programas que incentiven la contratación indefinida.

Estas ayudas tendrán como destinatarios prioritarios jóvenes, mujeres, personas mayores que han perdido su empleo, personas con discapacidad, las que se encuentren en situación o en riesgo de pobreza y exclusión social, y aquellos otros que se determinen cada año en el Plan Anual de Empleo.

Se incentivará especialmente la contratación indefinida en el medio rural, en sectores de la industria, con singular consideración de los englobados dentro de los planes territoriales de fomento según la Ley de Industria 6/2014, o de servicios de alto valor añadido, en aquellos que se encuentren en difícil situación como consecuencia de la crisis sanitaria y en los que impulsen la digitalización de la economía. Se prestará especial atención a las empresas que tengan implementada la economía circular o realicen actividades relacionadas con el medio ambiente, la sostenibilidad energética y el tratamiento de residuos.

Serán beneficiarias de estas subvenciones, en las condiciones y con los requisitos que se establezcan en el correspondiente Plan Anual de Empleo, las personas físicas o jurídicas, y entidades sin personalidad jurídica, cuyos trabajadores contratados y subvencionados presten sus servicios en centros de trabajo de Castilla y León. Los autónomos que contraten su primer trabajador podrán obtener un incentivo especial.

Podrán ser beneficiarias las empresas de menos de 100 trabajadores, con un índice de temporalidad máximo del 20% de la plantilla, salvo las empresas de menos de 10 trabajadores. Se exigirá como requisito el mantenimiento del puesto de trabajo incentivado al menos durante 2 años.

Estos requisitos podrán ser modificados excepcionalmente si circunstancias coyunturales extraordinarias lo aconsejan dentro del marco del diálogo social.

7.3.2.- Programa de Mantenimiento y Mejora de la Calidad en el Empleo.

Con el fin de incentivar el mantenimiento del empleo y su conversión en un empleo estable, duradero y de mayor calidad, se establecerán incentivos para fomentar la transformación de determinados contratos temporales en indefinidos. El Plan Anual de

Empleo establecerá los contratos temporales subvencionables en función de la coyuntura económica y laboral.

Asimismo, se establecerán ayudas para el incremento de la jornada de los contratos celebrados a tiempo parcial con la finalidad de que se conviertan en contratos de trabajo a tiempo completo.

Serán beneficiarias de estas subvenciones las personas físicas o jurídicas, y entidades sin personalidad jurídica, cuyos trabajadores contratados y subvencionados presten sus servicios en centros de trabajo de Castilla y León, que cumplan las condiciones y requisitos que se establezcan en el correspondiente Plan Anual de Empleo.

7.3.3.- Programa para Fomentar la Formalización de Determinados Contratos Temporales.

Con objeto de lograr la inserción laboral de colectivos especialmente afectados por el deterioro del mercado laboral, se establecerán incentivos para impulsar la contratación de las personas trabajadoras más vulnerables, que requieren una atención diferenciada y que se determinarán en el Plan Anual de Empleo, y que podrán incluir la contratación de mayores de 55 años y de beneficiarios de la Renta Garantizada de Ciudadanía.

Entre los colectivos con más dificultades de acceso al empleo se encuentran también los jóvenes, cuya incorporación al mercado de trabajo es un factor clave para el lograr el incremento de los índices de ocupación. Por ello, se convocarán programas que traten, de forma preventiva, la situación de paro de larga duración al fomentar la realización de los contratos formativos que, sin duda alguna, son instrumentos efectivos de cara a que el desempleado tenga acceso a una formación experiencial, con lo que se pone en rendimiento la formación y conocimientos adquiridos por el trabajador y se logra la inserción laboral estable a un empleo de calidad en el que, probablemente, el trabajador tendrá una mayor satisfacción laboral al poder aplicar en la práctica su formación académica o experiencial.

Podrán acceder a estas subvenciones las personas físicas o jurídicas, y entidades sin personalidad jurídica, cuyos trabajadores contratados y subvencionados presten sus servicios en centros de trabajo de Castilla y León, en las condiciones y con los requisitos que se establezcan cada año en el Plan de Empleo.

7.3.4.- Programa para Impulsar la Ampliación de la Jornada en los Sectores de Ayuda a Domicilio y Restauración Colectiva.

Con el objeto de disminuir las altas tasas de parcialidad que existen en el empleo que se genera en los sectores de ayuda a domicilio y de prestación de servicios de restauración colectiva, se establecerán incentivos para que los destinatarios de las ayudas incrementen su jornada de trabajo hasta alcanzar, como mínimo, el 50% de la jornada pactada en el correspondiente convenio colectivo.

Podrán ser beneficiarios de estas subvenciones las personas físicas o jurídicas, y entidades sin personalidad jurídica, cuyos trabajadores contratados y subvencionados presten sus servicios en centros de trabajo de Castilla y León. Además de las personas citadas, podrán acceder a estas ayudas las agrupaciones de personas físicas o jurídicas que presten estos servicios en Castilla y León. En ambos casos, los solicitantes deberán cumplir los requisitos previstos para este programa en el Plan Anual de Empleo de cada año.

7.3.5.- Programa para la Contratación de Personas Trabajadoras para la Realización de Obras y Servicios de Interés General y Social.

Se promoverá la contratación de trabajadores desempleados para la prestación de servicios de interés general y social por entidades sin ánimo de lucro o empresas de inserción para que aquellos adquieran una experiencia laboral que les permita acceder o retornar al mercado laboral.

Se primarán los proyectos que permitan la contratación:

- De desempleados pertenecientes a colectivos más desfavorecidos o con mayores dificultades de inserción.
- En proyectos que posibiliten una mejor utilización de los recursos disponibles, con un criterio medioambiental, mediante el uso de herramientas digitales o la prestación de servicios con estas mismas herramientas, especialmente aquellos dedicados a la atención de personas de mayor edad o con alguna discapacidad.
- En zonas especialmente afectadas por la despoblación.

Se valorará la efectiva inserción de los trabajadores que hayan desempeñado su empleo en los proyectos subvencionados, primando a aquellas entidades que puedan acreditar que sus anteriores trabajadores no se encuentren desempleados o al menos hayan accedido a algún empleo con una duración mínima.

7.3.6-. Programa para la Contratación Temporal de Desempleados para la Realización de Obras y Servicios de Interés General y Social, Ligados a Programas Específicos de Trabajos de Prevención de

Incendios en el Interfaz Urbano-Forestal y Otros Trabajos Forestales y de Mejora Medioambiental (ELMET).

Este programa de ayudas públicas tiene por finalidad reforzar aquellas actividades de mayor impacto económico y con mayor potencial de generación de empleo, tales como la realización de obras y servicios ligados a la prevención de incendios y mejoras medioambientales en el entorno rural, al tratarse de sectores que contribuyen al desarrollo económico sostenible, la creación de empleo y la cohesión territorial.

El objeto es colaborar con las 9 Diputaciones Provinciales beneficiarias para que presten a los ciudadanos los servicios básicos que demandan, y que son de su competencia por atribución de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, como es la prestación de servicios públicos de carácter supramunicipal y, en su caso supra-comarcal, y el fomento, en su caso, de la coordinación de la prestación unificada de servicios de los municipios de su respectivo ámbito territorial. En particular, las Diputaciones Provinciales asumirán la prestación de los servicios de prevención y extinción de incendios en los de menos de 20.000 habitantes, cuando éstos no procedan a su prestación.

Se persigue la realización de trabajos, fundamentalmente en la prevención de incendios en el interfaz urbano-forestal de los municipios, mediante la eliminación del matorral, poda del arbolado y trituración o extracción de restos. Complementariamente, se atienden otros trabajos de mejora medioambiental de los entornos de los núcleos rurales, como mejora de sendas, así como actuaciones en los montes públicos de las entidades locales, para contribuir a prevenir los incendios forestales o aminorar los efectos de los mismos en el caso de producirse, disminuyendo especialmente el riesgo para las personas y sus bienes.

A través de este programa nuestros desempleados acceden a una experiencia laboral que les permite estar cualificados en esta profesión que es muy demandada en el entorno rural.

7.3.7.- Programa para la Contratación Temporal de Desempleados para la Realización de Obras y Servicios de Interés General y Social, en los Municipios Mineros (MINEL).

La disminución de la actividad del sector de la minería del carbón en Castilla y León tiene, entre otras consecuencias, un efecto inducido sobre el empleo de la industria y los servicios de los territorios afectados. Por eso las cuencas mineras todavía están necesitadas de una acción pública coordinada y eficaz.

Por ello, resulta oportuno fomentar la contratación de personas desempleadas por los ayuntamientos de los municipios mineros de León y Palencia, para la realización de obras y servicios de interés general y social, como medida que contribuya a la reactivación del empleo en estas comarcas.

Este programa tendrá como beneficiarios los municipios situados en el norte de las provincias de León y Palencia que se han visto profundamente afectados por la crisis de la minería del carbón, concretamente a los 31 municipios del grupo 1 de las provincias de León y Palencia, así contemplados en el Anexo I del Real Decreto 675/2014, de 1 de agosto, por el que se establece el régimen de ayudas al desarrollo de las infraestructuras en las comarcas mineras del carbón.

7.3.8.- Programa para la Contratación Temporal de Perceptores de la Renta Garantizada de Ciudadanía, para Realización de Obras y Servicios de Interés General y Social (EXCYL).

El Estatuto de Autonomía de Castilla y León, establece en su artículo 13.9 el derecho de los ciudadanos castellanos y leoneses al acceso a una renta garantizada de ciudadanía cuando se encuentren en situación de exclusión social.

La renta garantizada de ciudadanía (RGC) es una prestación de carácter social, de naturaleza económica y de percepción periódica, que se configura básicamente como renta familiar dirigida a garantizar la cobertura de las necesidades básicas de subsistencia a aquellos ciudadanos de Castilla y León que se encuentren en una situación de dificultad personal y social.

A través de este programa de ayudas se dar una oportunidad a estas personas en exclusión ofreciéndoles una vía para su integración o retorno en el mercado laboral ordinario.

Los beneficiarios de esta línea de ayudas serán las corporaciones locales que se determinen en el Plan Anual de Empleo, siendo sus destinatarios los perceptores de renta garantizada de ciudadanía.

7.3.9.- Programa de Ayudas Públicas a los Municipios Acogidos al Plan Especial de Empleo Agrario en Zonas Rurales Deprimidas (PEA)

La finalidad esencial de este programa es la fijación de población dentro de los territorios menos desarrollados de nuestra Comunidad. Para ello, la Junta de Castilla y León se compromete a complementar la financiación que al desarrollo de las acciones dirigidas a la creación de empleo destina la Administración General del Estado, a través

del Servicio Público de Empleo Estatal, para la contratación de trabajadores del sector agrario.

De esta forma se trata de corregir los desequilibrios económicos de las zonas rurales deprimidas, así como paliar la problemática de los trabajadores del sector agrario en estas zonas, proporcionando trabajo y experiencia profesional.

Serán beneficiarios de esta subvención los municipios incluidos en los Consejos Comarcales del Instituto Nacional de Empleo creados en la Comunidad de Castilla y León para el desarrollo de estos Planes Especiales de Empleo, los cuales se encuentran en las zonas rurales deprimidas de nuestra Comunidad Autónoma.

7.3.10.- Programa para la Contratación Temporal de Agentes de Impulso Rural (AIR).

Este programa tiene como finalidad la contratación de Agentes de Impulso Rural por las Diputaciones Provinciales, con el objetivo de impulsar el desarrollo local, potenciando la explotación de aprovechamientos forestales de la zona, promocionando el empleo mediante la prospección empresarial, incentivando actividades de promoción de la artesanía local o de otros factores económicos y diferenciadores del entorno, que permitan la generación de riqueza y empleo.

Para ello, se desarrollarán, entre otras, acciones que contribuyan a:

- Mejorar el empleo en el medio rural
- Incentivar aquellas actividades propias y peculiares de la provincia que la diferencien de las provincias de su entorno
- Explorar el tejido productivo de su territorio, y difundir los Planes Autonómicos que persigan el crecimiento económico y la reducción de los niveles de desempleo.

7.3.11. Programa para la Contratación Temporal de Desempleados para Realización de Obras y Servicios de Interés General y Social en el Ámbito de la Promoción Histórica, Cultural, Artística o Medio Ambiental.

A través de este programa se pretende apoyar aquellas actividades, eventos, acontecimientos, exposiciones etc... que tengan por finalidad la promoción y tutela del patrimonio histórico, cultural, artístico y medio ambiental de la Comunidad Autónoma.

Nuestra Comunidad tiene un amplio patrimonio natural y cultural, por lo que con este programa se promueven aquellas actividades que inviten a los ciudadanos a descubrir

la riqueza de nuestra región, al tiempo que se promueve el turismo y la gastronomía de las localidades que acogen los eventos objeto de esta línea de ayudas públicas, sectores estos que se han visto muy afectados por la crisis económica causada por la enfermedad del Covid 19.

Se trata de apoyar, favorecer y promocionar proyectos de interés para la Comunidad para que puedan convertirse en un auténtico activo y fuente de empleo estable, de calidad y no deslocalizable.

7.3.12. Programa por el que se establecen las Condiciones para la Gestión de los Recursos Destinados a Entidades Locales en Materia de Empleo (PREPLAN).

Por Orden de la Consejería de Presidencia, se determinan anualmente las cuantías que corresponden a cada entidad local en la financiación local vinculada a ingresos impositivos de la Comunidad de Castilla y León para el año correspondiente, en la parte destinada a medidas, planes o programas de empleo para hacer frente a los desafíos demográficos.

En dicha Orden se establece que las medidas, planes o programas de empleo que se pretendan acometer por las entidades locales y sus características y condiciones, serán las establecidas por la Consejería de Empleo e Industria.

El objeto de este programa es determinar las condiciones para la gestión de los recursos destinados a entidades locales en materia de empleo provenientes del Fondo de Cooperación Económica Local General, regulando la financiación de los costes laborales, según el convenio colectivo que sea de aplicación, derivados de la contratación temporal de trabajadores para la realización de las obras y servicios.

7.3.13. Programa para la Contratación Temporal de Desempleados para la Realización de Obras y Servicios Relacionados con Actividades en el Sector Turístico y Cultural (ELTUR).

Los programas de apoyo al empleo, a través de las entidades locales, fomentan 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 programas específicos dedicados a la realización de obras y servicios ligados al impulso del sector turístico, al tratarse de sectores que contribuyen al desarrollo económico sostenible, a la creación de empleo y a la cohesión territorial.

El objeto de este programa es el fomento de la contratación de trabajadores en desempleo para la realización de obras y servicios de interés general y social relacionados con el sector turístico y cultural, reforzando la puesta en valor y fomento del patrimonio cultural de Castilla y León, como, por ejemplo:

- Camino de Santiago.
- Visitas al patrimonio histórico y artístico
- Actividades festivas y culturales.
 - Turismo medioambiental: rutas en el medio natural.
 - Acondicionamiento de espacios para la participación colectiva relacionados con el sector.
- Eventos deportivos.

7.3.14. Programa para la Contratación Temporal de Mayores de 55 años para Realización de Obras y Servicios de Interés General y Social (MAYEL).

En Castilla y León una de cada tres personas que permanecen en situación de desempleo durante un año o más son mayores de 55 años. Estos trabajadores conforman un colectivo con especiales circunstancias que demandan actuaciones específicas, encaminadas a impulsar nuevamente su activación y reinserción al mercado laboral.

El objeto de esta línea de ayudas públicas es la implementación de programas dirigidos a incentivar la contratación por entidades locales de personas desempleadas mayores de 55 años, con el fin de aumentar la empleabilidad de estos trabajadores mediante su inserción temporal en el mercado de trabajo.

Son beneficiarios de este programa las entidades locales que se determinen en los correspondientes Planes Anuales de Empleo.

7.3.15. Programa para la Contratación Temporal por Entidades Locales de Personas con Discapacidad para la realización de Obras y Servicios de Interés General y Social (ELEX).

En el vigente contexto económico, para lograr una gestión eficaz de los Fondos Europeos y dentro de las disponibilidades presupuestarias, deben articularse las medidas necesarias para garantizar el derecho de las personas con discapacidad al desarrollo de una actividad profesional en condiciones de igualdad, fomentando así la integración en el mercado laboral de uno de los colectivos con dificultades de inserción laboral.

Las personas con discapacidad son uno de los colectivos con mayores 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 tanto su integración plena en el mercado laboral como mejorando la calidad del empleo, al dignificar sus condiciones de trabajo combatiendo activamente su discriminación. Así, se pretende con esta convocatoria:

- La eliminación de la discapacidad como hecho determinante de su posición de desventaja en el mercado de trabajo.
- La integración en la comunidad a las personas con discapacidad, evitando la deslocalización y la despoblación del mundo rural.
- Y fundamentalmente, la consecución y la adquisición de una experiencia profesional que es la base para una mejora empleabilidad de estas personas con discapacidad.

7.3.16. Programa para la Contratación Temporal de personas desempleadas preferentemente jóvenes para la Realización de Obras y Servicios de Interés General y Social (JOVEL).

La tasa de paro juvenil en España ha convertido el desempleo de los jóvenes en un problema económico y social de primer orden, ya que disponen de escasas oportunidades laborales y, por tanto, de pocas posibilidades de planificar su futuro.

Estas actuaciones van dirigidas de forma preferente a aquellos jóvenes menores de 35 años que no se encuentren empleados, ni participen en actividades de educación ni formación, con independencia de su nivel de formación.

Son beneficiarias las 9 Diputaciones Provinciales de Castilla y León y los 16 municipios de más de 20.000 habitantes, subvencionándose los costes salariales y de Seguridad Social.

7.3.17 Programa de contratación indefinida de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

Las tasas de actividad y empleo de las personas con discapacidad son sensiblemente inferiores a las de las personas sin discapacidad, por lo que parten de una situación de desigualdad que evidencia su mayor vulnerabilidad.

Constituye, por tanto, una obligación de esta Administración, la de promover las condiciones de financiación que acorten estas diferencias, en particular la relativa al empleo de personas con discapacidad en las empresas que conforman el mercado ordinario de trabajo.

A través de este programa se pretende facilitar la inserción laboral de personas con discapacidad, a través de la concesión de ayudas o subvenciones públicas dirigidas a financiar la contratación indefinida, a facilitar el tránsito de las personas trabajadoras con discapacidad desde el empleo en los centros especiales de empleo al empleo en empresas del mercado ordinario, o bien la adaptación de sus puestos de trabajo.

7.3.18. Programa de empleo con apoyo en el mercado ordinario de trabajo.

Si fundamental es el incremento del empleo de las personas con discapacidad, también lo es la necesidad de dotar de los apoyos necesarios que faciliten su adaptación social y laboral, sobre todo en aquellas empresas que carecen de personal en sus plantillas para la prestación correcta de dichos apoyos.

Por ello, se entiende que ha de apoyarse mediante la realización de convocatorias que financien la realización de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por personas preparadoras laborales expertas, y realizadas por entidades a su vez también especializadas en la inserción laboral de personas con discapacidad.

Los destinatarios últimos de los apoyos serán aquellas personas trabajadoras con discapacidad que por el tipo y grado de discapacidad tengan mayores dificultades de empleabilidad en empresas de mercado ordinario de trabajo.

7.3.19. Programa de inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado de trabajo protegido.

Los Centros Especiales de Empleo son empresas cuyo objetivo principal es el de proporcionar a los trabajadores con discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y que facilite la integración laboral de éstos en el mercado ordinario de trabajo. Su plantilla está constituida por el mayor número de personas trabajadoras con discapacidad que permita su capacidad productiva, cuyo número no puede ser inferior al 70% respecto del total de los trabajadores.

Se hace necesario, por tanto, el establecimiento de medidas que financien la creación y el mantenimiento de puestos de trabajo en los centros especiales de empleo que sean o estén ocupados por personas con discapacidad.

En este programa también, se subvencionará a aquellos centros especiales de empleo que realicen inversiones fijas vinculadas a la creación de empleo indefinido, y los costes salariales de las personas con discapacidad que trabajan en éstos.

En atención a la existencia de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de empleabilidad, se complementará la subvención destinada a financiar los costes salariales de éstos, para los supuestos que pudieran determinarse en los planes anuales, que en todo caso vendrá determinado por el tipo y grado de discapacidad.

7.3.20. Programa de financiación de las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional

Además de facilitar empleo remunerado a estas personas, los centros especiales de empleo garantizan apoyo permanente en su vida personal y social a través de las unidades de apoyo a la actividad profesional.

Las unidades de apoyo a la actividad profesional realizan los servicios de ajuste personal y social en los centros especiales de empleo, y se han constituido como uno de los mejores instrumentos de modernización y profesionalización de dichos servicios.

Las unidades de apoyo a la actividad profesional se conforman por equipos multi-profesionales, que permiten ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que los trabajadores con discapacidad de los centros especiales de empleo tienen en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como la permanencia y progresión en el mismo.

Es por ello, se considera oportuno la continuación de este programa, al objeto de subvencionar los costes laborales y de seguridad social de los trabajadores que componen las unidades de apoyo a la actividad profesional.

7.3.21. Programa de inserción laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social en las empresas de inserción.

Al igual de las personas con discapacidad, las personas en situación o riesgo de exclusión social, constituyen uno de los eslabones más débiles a la hora de encontrar un empleo, y más aún, un empleo digno y de calidad.

Las empresas de inserción en Castilla y León desempeñan un papel importante en la integración laboral de determinados colectivos desfavorecidos. Las empresas de inserción constituyen un puente entre la formación y el empleo, especialmente para algunas personas que, por diversas circunstancias, se encuentran en situación o riesgo de exclusión social y no pueden acceder directamente al mercado laboral. Siempre encuentran su origen en diferentes proyectos iniciativas o centros de inserción y, por tanto, en el seno de una Organización Social.

Definimos estas empresas de inserción como "estructuras de aprendizaje, en forma mercantil, cuya finalidad es posibilitar el acceso al empleo de colectivos desfavorecidos, mediante el desarrollo de una actividad productiva, para lo cual, se diseña un proceso de inserción, estableciéndose durante el mismo una relación laboral convencional".

Las empresas de inserción constituyen un instrumento necesario para luchar contra la pobreza y la exclusión social, combinando la lógica empresarial con metodologías de inserción laboral, y dotando a estas personas de una experiencia laboral necesaria para el tránsito al empleo a las empresas ordinarias.

Mediante esta línea de subvenciones, se pretende financiar parcialmente los costes salariales de los trabajadores en situación o riesgo de exclusión social, cuando desarrollen su actividad en empresas de inserción calificadas como tales, y que tengan centros de trabajo radicados en Castilla y León.

7.3.22. Programa para la financiación del personal de acompañamiento de las empresas de inserción.

Los colectivos considerados en situación o riesgo de exclusión necesitan de apoyos que faciliten su adaptación social y laboral. Ese apoyo lo realizan personal técnico de la propia empresa de inserción.

Por personal de acompañamiento, se entiende aquel que desarrolla acciones de orientación, tutoría, asesoramiento individual y formación en el puesto de trabajo, así como de habituación laboral y social, que permita el normal desarrollo del itinerario de las personas en situación o riesgo de exclusión social en la empresa de inserción.

A través de las subvenciones de este programa, se continuará financiando los costes laborales y de seguridad social de los trabajadores contratados indefinidamente como personal de acompañamiento de las empresas de inserción.

Estos programas serán susceptibles de modificación para adaptarles a las circunstancias sanitarias, sociales, económicas o financieras.

7.4. - EJE 4. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO.

En toda la planificación de las políticas activas de empleo se consolida la **perspectiva de género**.

Por destacar solo algunas actuaciones, de manera transversal se generalizará el uso de un **lenguaje no sexista**, tanto en las distintas bases reguladoras como en las convocatorias. Igualmente en aquellas políticas destinadas a la difusión de las actuaciones que se realicen. El lenguaje es un transmisor de conceptos y actitudes sociales que debe ser objeto de un adecuado uso que nos permita avanzar hacia una igualdad real entre mujeres y hombres.

Asimismo se continuará incentivando la **contratación por cuenta ajena y al empleo por cuenta propia** mediante incrementos acumulables si la trabajadora es mujer.

En el ámbito de la **orientación e intermediación laboral**, se continuará prestando especial atención a la información y al asesoramiento de las mujeres a través de las Oficinas de Empleo y entidades colaboradoras, en especial de las mujeres víctimas de violencia de género.

Por su parte, la formación para la **adquisición y mejora de competencias profesionales** relacionadas con los cambios tecnológicos y la transformación digital de la economía contará como uno de los colectivos prioritarios a las mujeres.

Además de las medidas transversales citadas, la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades desarrolla medidas tanto generales como concretas:

Medidas generales dirigidas a la mejora de las actuaciones desempeñadas por agentes de igualdad en las empresas de Castilla y León, avanzando en la implantación de la figura del agente de igualdad en entidades locales, potenciando igualmente el establecimiento de ayudas y medidas para el fomento de la contratación e inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género.

Medidas concretas para las empresas de menos de 50 personas en plantilla, por medio de los incentivos a la transformación de los contratos suscritos con mujeres de indefinidos ordinarios parciales a indefinidos ordinarios a jornada completa, promoviendo la adopción de Planes de Igualdad y medidas de igualdad, por las empresas

Medidas concretas para favorecer la corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar y laboral: a través de ayudas para la reducción de jornada, el apoyo

a las familias en el ejercicio de la excedencia por cuidado de menores y mayores y la adopción de medidas para incentivar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Asimismo, se mantiene la acción específica destinada a incentivar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa y la mejora de la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, a través de **la línea de promoción del ascenso profesional de las mujeres en las empresas de Castilla y León**.

Además de esta batería de medidas transversales, en el presente Plan de empleo se impulsarán los siguientes programas específicos:

7.4.1.- Programa de Agentes de Igualdad de Oportunidades.

El reconocimiento pleno de la igualdad formal ante la ley ha supuesto un paso decisivo, pero insuficiente. Es por ello, que se requiere la puesta en marcha de políticas de igualdad que vayan más allá de la igualdad normativa e intenten garantizar su aplicación real y efectiva, entre mujeres y hombres, en cualquier espacio de la vida pública y privada.

Por ello, debe resaltarse la figura del agente de igualdad de oportunidades (AIO), como profesional con la formación especializada en la materia, encargado del diseño, implementación, desarrollo y evaluación de las políticas de igualdad de oportunidades para garantizar que mujeres y hombres gocen de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo en cualquier ámbito social, político, económico y cultural, y para garantizar la igualdad de oportunidades a los colectivos más vulnerables.

Este programa pretende que estos Agentes de Igualdad de Oportunidades desarrollen acciones positivas a favor de la igualdad de género. Para ello, deberán aprobar y ejecutar en su respectivo ámbito, Planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, fomentando la participación y presencia de las mujeres en la vida social, económica y cultural de Castilla y León.

Serán beneficiarios de esta línea de ayudas las entidades locales que se determinen en los correspondientes Planes Anuales de Empleo.

7.4.2.- Programa de Contratación Temporal para facilitar la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.

Con objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar se fomentará la formalización de contratos temporales con cláusula específica de interinidad para sustituir a aquellos trabajadores que, por motivos relacionados con su paternidad o

maternidad, dejen de prestar temporalmente sus servicios o reduzcan parcialmente su jornada para cuidar a hijos o familiares. De esta forma, el programa permitirá también el mantenimiento del puesto de trabajo, garantizando su continuidad y facilitando la reincorporación al mismo una vez extinguidas las situaciones que motivaron su interrupción. Al mismo tiempo, permitirá a los trabajadores contratados la adquisición de una experiencia laboral que posibilite su incorporación al mercado de trabajo.

Podrán ser beneficiarias de estas subvenciones las personas físicas o jurídicas, y entidades sin personalidad jurídica, que se establezcan en las normas reguladoras del programa, que formalicen las contrataciones para que los trabajadores contratados presten sus servicios en centros de trabajo de Castilla y León.

7.5. - EJE 5. EMPRENDIMIENTO.

A la hora de emprender debe valorarse la alternativa de emprender en solitario, y también en colectivo, prestándose especial atención a las entidades de economía social como son las cooperativas o las sociedades laborales. Las políticas de fomento del autoempleo individual y colectivo tienen gran importancia para la Junta de Castilla y León.

7.5.1.- Programa Autoempleo.

Se promoverá el desarrollo de actividades económicas por cuenta propia en el territorio de Castilla y León.

Adicionalmente serán subvencionables la contratación de servicios externos necesarios para mejorar el desarrollo de la actividad empresarial y la realización de cursos de dirección y gestión empresarial y las nuevas tecnologías de la información.

Tendrán especial consideración aquellos emprendedores desempleados que:

- Inicien su actividad y pertenezcan a aquellos colectivos más desfavorecidos y con mayores dificultades para acceder al empleo, o que hayan participado en acciones formativas del Servicio Público de Empleo para la mejora de sus posibilidades de inserción.
- Inicien actividades relacionadas con la economía verde, digital o aquellas que permitan mediante la economía colaborativa la maximización de los recursos existentes. Asimismo, las que supongan el inicio de actividades que consistan en una inicial transformación de la producción obtenida en el medio rural o las relacionadas con actividades culturales en este ámbito.
- Inicien una actividad relacionada con su titulación desarrollando proyectos innovadores que hubieran sido objeto de su formación reglada. Todo ello a fin de evitar el éxodo de los jóvenes más formados, impulsando la creación de su primer empleo.
- Desarrollen la actividad en municipios afectados por la despoblación.

7.5.2.- Programa para la extensión de la reducción de las cuotas de la seguridad social para consolidación del trabajo autónomo.

Se continuará con la ayuda a los nuevos autónomos, promoviendo la extensión de la reducción de las cuotas de la seguridad social para consolidación del trabajo autónomo.

La extensión de la tarifa plana para autónomos es una medida para impulsar el autoempleo que consiste en el pago de una cuota mensual reducida a la Seguridad Social en calidad de autónomo durante dos o tres años. Es una bonificación que reduce

el coste que supone darse de alta como autónomo por primera vez y que ayuda a los nuevos autónomos a dar sus primeros pasos en una actividad empresarial.

El objeto es el fomento y consolidación del empleo autónomo en la Comunidad de Castilla y León mediante la concesión de ayudas a personas trabajadoras por cuenta propia que hayan estado acogidos a los "Incentivos y medidas de fomento y promoción del Trabajo Autónomo". De tal manera, que con esta subvención las personas trabajadoras por cuenta propia disfruten de las reducciones de las cuotas tanto por contingencias comunes como por contingencias profesionales. En el caso de trabajadores por cuenta propia agrarios, la subvención tendrá en cuenta únicamente las contingencias comunes.

7.5.3.- Programa consistente en el pago de cuotas de la seguridad social a los trabajadores beneficiarios de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único.

Las personas trabajadoras por cuenta propia, puede beneficiarse del pago único para poner en marcha su empresa. Esta medida facilita las iniciativas de empleo autónomo abonando en un solo pago el importe de dicha prestación por desempleo a las personas beneficiarias.

El pago único de la prestación de desempleo es una medida para facilitar iniciativas de empleo autónomo entre personas que estén percibiendo la prestación por desempleo de nivel contributivo. Esta medida permite cobrar el valor actual del importe de la prestación que reste por percibir a aquellas personas beneficiarias que desean.

7.5.4.- Promover el trabajo por cuenta propia de base innovadora y de teletrabajo.

Con el fin de reparar los perjuicios que la pandemia del COVID-19 ha provocado en la economía y mitigar las consecuencias económicas y sociales y para facilitar la recuperación económica en la comunidad autónoma de Castilla y León se fomentaran los proyectos de base innovadora y teletrabajo.

El objeto es apoyar a las personas trabajadoras por cuenta facilitar la puesta en marcha, aceleración y crecimiento de nuevas iniciativas empresariales basadas en la innovación y la tecnología.

7.5.5.- Programa dirigido a fomentar el empleo y mejorar la competitividad en las cooperativas y sociedades laborales.

Se apoyará no solo a las personas autónomas individualles, sino también a las personas que quieran emprender colectivamente a través de cooperativas o de

sociedades laborales. Para ello, adoptará medidas orientadas a incentivar la creación y mantenimiento de empleo en cooperativas y sociedades laborales, así como a aumentar la competitividad de este tipo de empresas.

Continuará con las medidas dirigidas a fomentar la incorporación de desempleados como socios trabajadores o de trabajo en cooperativas y sociedades laborales y las destinadas a apoyar el desarrollo de proyectos de creación y modernización de este tipo de empresas de la economía social, mediante una mejora de su competitividad.

Las sociedades laborales son aquellas sociedades anónimas o de responsabilidad limitada que al menos la mayoría del capital social sea propiedad de trabajadores que presten en ellas servicios retribuidos de forma personal y directa, en virtud de una relación laboral por tiempo indefinido, que ninguno de los socios sea titular de acciones o participaciones sociales que representen más de la tercera parte del capital social, que el número de horas-año trabajadas por los trabajadores contratados por tiempo indefinido que no sean socios no sea superior al cuarenta y nueve por ciento del cómputo global de horas-año trabajadas en la sociedad laboral por el conjunto de los socios trabajadores.

Se entiende por sociedad cooperativa, la sociedad constituida por personas que se asocian, en régimen de libre adhesión y baja voluntaria, para la realización de actividades empresariales, encaminadas a satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas y sociales, con estructura y funcionamiento democrático.

Estos programas serán susceptibles de modificación para adaptarles a las circunstancias sanitarias, sociales, económicas o financieras.

7.6. - EJE 6. MEJORA DEL MARCO INSTITUCIONAL

7.6.1.- Portal de Empleo.

A partir del diseño institucional implementado por la Junta de Castilla y León, el Portal de Empleo contendrá información clara, puntual y actualizada de todas las actuaciones desarrolladas por el Servicio Público de Empleo, especialmente las que puedan interesar a las personas desempleadas y a los empleadores, tales como cursos de formación, ofertas de empleo o ayudas y subvenciones.

Además, se incluirán contenidos que puedan contribuir al conocimiento del ECYL y que faciliten el contacto entre los empleados públicos y los ciudadanos, de tal forma que éstos puedan realizar la mayoría de los trámites y contactar con aquéllos de forma fácil y sencilla.

Se destacarán las actuaciones más novedosas y aquellas que pudieran tener mayor interés práctico para empresas y trabajadores, como pueden ser la Oficina Virtual de Empleo (OVEM) o la solicitud de cita previa a través de la web.

7.6.2.- Mejora de la Gestión del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

La Garantía Juvenil es una iniciativa europea que pretende facilitar el acceso de los jóvenes al mercado de trabajo. Está enfocada a que todos los jóvenes no ocupados ni integrados en los sistemas de educación o formación, puedan recibir una oferta de empleo, educación o formación, incluida la formación de aprendiz o periodo de prácticas, tras acabar la educación formal o quedar desempleados.

A tal fin se creó el Sistema Nacional de Garantía Juvenil como un fichero en el que las personas jóvenes, inscritas con carácter voluntario, pasan a constituir una lista única de demanda a disposición de las entidades responsables de proponer las ofertas concretas. En definitiva la Garantía Juvenil está dirigida a jóvenes en búsqueda de empleo que no se encuentren en situación de estudiar o formarse, ni trabajando por cuenta propia o ajena, y quieran lograr su inserción plena en el mercado laboral.

En consecuencia, además de incluir a los jóvenes como colectivo preferente en las distintas medidas que se pongan en funcionamiento para promover el empleo o la formación, el Servicio de Intermediación, Orientación y Ocupación, junto con la Secretaría Técnica Funcional del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, ejercen una labor de coordinación, dentro de su ámbito territorial y sectorial de competencias, en la gestión y soporte del Sistema Nacional de Garantía Juvenil con el objetivo de procurar el logro de la mejora continua del mismo en favor de prestar un servicio de

calidad a los jóvenes no ocupados ni integrados en los sistemas de educación o formación.

7.6.3.- Programa de Reforma, Adaptación y Mejora de las Oficinas de Empleo.

El Servicio Público de Empleo, para el cumplimiento de sus funciones, dispone de patrimonio propio, en el que se integran los bienes y derechos adscritos, así como los que se puedan adquirir por cualquier título, y los que estén afectos a los servicios y funciones del propio Organismo. La Comunidad Autónoma cuenta con un total de cincuenta y cuatro oficinas, ocho Centros de Formación y nueve Gerencias Provinciales que están distribuidas por la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

En esta materia, las actuaciones que se llevarán a cabo anualmente, en atención a las disponibilidades financieras establecidas en cada Plan Anual de Empleo, para el correcto funcionamiento y/o mantenimiento de dichas instalaciones o unidades administrativas se dividen en dos bloques:

- Actuaciones sujetas a lo estipulado en la Ley 11/2006, de 26 de octubre, del Patrimonio de la Comunidad de Castilla y León y en el Decreto 250/1998, de 30 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Patrimonio de la Comunidad de Castilla y León, y siempre respetando las normas contenidas en la Ley 2/2006, de 3 de mayo, de la Hacienda y del Sector Público de la Comunidad de Castilla y León. Destacamos:
 - Contratos de Arrendamiento.
 - Expedientes de Cesión de Inmuebles.
- Actuaciones amparadas por la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se trasponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, así como en lo que resulta de aplicación, en el Acuerdo 147/2015, de 23 de diciembre, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueban directrices vinculantes para los Órganos de Contratación de la Administración General e Institucional de la Comunidad de Castilla y León en materia de Contratación Administrativa:
 - Actuaciones encaminadas a la mejora en la Red de Oficinas, Centros de Formación y Gerencias.
 - Equipamientos de las unidades administrativas.
 - Cobertura de las necesidades de funcionamiento.

7.6.4.- Plan Reincorpora-T.

En las distintas actuaciones previstas en este Plan se considerará colectivo prioritario a los desempleados de larga duración y de muy larga duración a los que se refiere en Plan Reincorpora-T, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 5 de abril de 2019.

Son personas desempleadas de larga duración aquellas que han sufrido o sufren el paro durante 12 meses (360 días) en los últimos 18 meses, así como las que hayan permanecido inscritas como demandantes de empleo no ocupadas en el Servicio Público de Empleo durante 180 días en los 9 meses inmediatamente anteriores, si son personas mayores de 45 años o si están inscritas como trabajadores agrarios.

Se plantea como objetivo que los demandantes de empleo registrados en el Servicio Público de Empleo que hayan estado sin trabajo 12 meses o más reciban, antes de llegar a los 18 meses de desempleo, una evaluación individual de sus necesidades y potencial.

7.6.5.- Mantenimiento del Sistema Propio de Información (SICAS).

La gestión de las políticas de empleo, aun manteniendo la necesaria coordinación que el sistema de información de todos los servicios públicos de empleo requiere, debe permitir su personalización territorial. En Castilla y León se realiza a través del Sistema de intermediación propio SICAS, ya que disponer de un sistema propio de intermediación permite tener un mayor grado de autonomía para acomodar la intermediación a las necesidades que las estrategias de empleo van dictando, y evolucionar con un mayor nivel de eficiencia y agilidad.

El ECYL continuará realizando los desarrollos propios necesarios para atender los requerimientos que las políticas de empleo marcan en nuestra comunidad, así como para procurar la interacción con otros organismos que requieran la utilización de nuestros servicios para el cumplimiento de sus fines.

7.6.6.- El ECYL en las Redes Sociales.

Las Redes Sociales en las que estará presente el Servicio Público de Empleo de Castilla y León (ECYL) pretenden poner en comunicación a este organismo con los ciudadanos, y se basan en cuatro pilares principales:

- Transparencia y participación ciudadana.
- Comunicación efectiva.
- Colaboración interna de todas las unidades del ECYL.

- Mejora continua.

El ECYL va a estar presente en las siguientes redes sociales: Facebook, Twitter, LinkedIn e Instagram.

La actividad en las redes sociales estará dirigida a todas aquellas personas que están o pudieran estar interesadas en las distintas actuaciones y servicios que presta el ECYL: personas desempleadas, trabajadoras, emprendedoras, empresas, entidades locales, entidades sin ánimo de lucro, centros de formación,...

En ellas se incluirá la siguiente información: ofertas de trabajo, publicación de bases reguladoras y convocatorias de subvenciones, información sobre las distintas subvenciones, informes o estudios que se consideren relevante (ocupaciones más ofertadas, más demandadas,...), servicios que ofrecen las oficinas de empleo a los demandantes.

7.6.7.- Mejora de la Atención al Público en las Oficinas de Empleo.

El ECYL ofrece a personas desempleadas y empleadores una atención profesional basada en los principios de igualdad, imparcialidad, buena fe, participación, responsabilidad, transparencia, publicidad, eficacia, eficiencia y economía, ofreciéndoles un servicio de calidad.

Atendiendo a estos principios, la mejora de la atención al público en oficinas de empleo debe poner especial atención en tres aspectos de buenas prácticas a mejorar en la actualidad:

- **Cita previa:** la organización de los calendarios de los gestores ofrece ventajas, tanto para la organización interna, facilitando un reparto más racional del trabajo, como para el ciudadano, permitiendo dar a cada cliente el tiempo que necesita, sin la incomodidad que supone, para ambas partes, los tiempos de espera. Esto redundará en una mejor atención y ahorro de tiempo del cliente y, en definitiva, mayor satisfacción con el servicio recibido.
- **Atención telemática:** en la mejora de la accesibilidad a los servicios que ofrecen los Servicios Públicos de Empleo se hace imprescindible esta necesidad, ya de por sí perentoria en una Comunidad de amplia dispersión geográfica, extensión superficial y baja densidad de población, como la nuestra, y que se ha puesto de manifiesto con especial relevancia en la actual situación de crisis sanitaria. En consecuencia, urge por tanto la evolución de la prestación de servicios a través de diversos canales, articulando una atención multicanal, que permitan el acceso a los mismos no solamente por vías no presenciales,

superando con ello las barreras que el espacio y el tiempo imponían tradicionalmente en la realidad fáctica de nuestro ámbito territorial.

Con tal fin, se deben implementar los desarrollos necesarios para que personas y empresas puedan acceder a los servicios y trámites que presta el Servicio Público de Empleo de Castilla y León (ECYL), a través de diversos canales como pueden ser portales de empleo, App o cualquier otra vía que permita mantener la trazabilidad de las acciones que se realizan con todas las garantías de calidad y confidencialidad que un servicio público debe ofrecer.

- **Evaluación de la calidad:** por otro lado, es necesario evaluar la satisfacción que los clientes del servicio público de empleo tienen respecto del servicio que reciben, en términos de percepción, desde el punto de vista del cliente, ya que hay que destacar el derecho de toda persona a ser atendida con un trato excelente y con una intervención de calidad.

La información sobre la diferencia entre las expectativas que tiene acerca del servicio la persona que lo solicita y la percepción subjetiva del servicio recibido, proporcionará información que permitirá la mejora continua de los servicios prestados y, por ende, la mejora en la confianza y en la visibilidad del Servicio Público de Empleo.

7.6.8.- Mejora de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE).

El Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo se configura como un sistema de información común que se organizará con una estructura informática integrada y compatible, y es el instrumento técnico que integrará la información relativa a la intermediación laboral, a la gestión de las políticas activas de empleo, y de la protección por desempleo, que realicen los servicios públicos de empleo en todo el territorio del Estado.

Este sistema garantiza que se lleven a cabo de forma adecuada las funciones de intermediación laboral, sin barreras territoriales: el registro de las personas demandantes de empleo; la trazabilidad de las actuaciones seguidas por éstas en su relación con los servicios públicos de empleo; las estadísticas comunes; la comunicación del contenido de los contratos; el conocimiento de la información resultante y el seguimiento, entre otros ámbitos, de la gestión de la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, la orientación profesional, las iniciativas de empleo y las bonificaciones a la contratación, así como las actuaciones de las agencias de colocación.

PLAN DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN, 2021-2024

III Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo, 2021-2024.

Por su parte debe garantizarse la coordinación y cooperación del Servicio Público de Empleo Estatal y los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas, prestando especial atención a la coordinación entre las políticas activas de empleo y de intermediación para el empleo y las prestaciones por desempleo.

Asimismo deben establecerse objetivos concretos y coordinados a través de los Planes Anuales de Política de Empleo que permitan evaluar los resultados y eficacia de las políticas de activación para el empleo y definir indicadores comparables, determinando y teniendo actualizada una Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo a prestar por los diversos servicios públicos de empleo que garantice en todo el Estado el acceso, en condiciones de igualdad, a un servicio público y gratuito de empleo.

8.- FINANCIACIÓN

Uno de los aspectos más importantes para el cumplimiento de los objetivos previstos en este plan es la existencia de una adecuada y suficiente financiación.

Para la ejecución de las distintas medidas previstas en este plan, el Servicio Público de Empleo de Castilla y León y el resto de centros directivos, cuenta con tres fuentes de financiación, que se complementan entre sí para atender la totalidad de los compromisos que se adquieran:

- **Crédito autónomo:** fondos propios de la Comunidad previstos en los Presupuestos Generales para cada ejercicio.
- **Transferencias finalistas** del Estado: sin perjuicio de la existencia de otras transferencias puntuales que puedan acordarse para el cumplimiento de unos objetivos concretos, la principal transferencia del Estado, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 86 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, tiene su origen en la Orden ministerial anual por la que se distribuyen territorialmente para cada ejercicio económico, para su gestión por las comunidades autónomas con competencias asumidas, subvenciones del ámbito laboral financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado. La gestión y administración de estos créditos debe efectuarse conforme a la normativa estatal que regule cada tipo de gasto.
- **Fondo Social Europeo:** a través de los distintos Programas Operativos de FSE se financiarán los programas para la mejora del empleo que en ellos se aprueben, hasta el importe asignado a nuestra Comunidad. Esta financiación debe complementarse, necesariamente, con crédito autónomo en el porcentaje que la Unión Europea determine para cada P.O. Teniendo en cuenta la regla N+3 prevista en la normativa europea, durante los primeros años de vida de este Plan se financiarán con cargo al P.O. de CyL 2014-2020 y al P.O. de Garantía Juvenil los programas que se acuerden y se adapten a los citados programas, en tanto exista crédito adecuado en su senda financiera. Posteriormente, esta financiación se reflejará en los P.O. que se elaboren y aprueben para el periodo 2021-2027.

Todos los créditos destinados a satisfacer las distintas obligaciones que se adquieran con terceros en la ejecución de los programas de formación y empleo, se incluirán en las distintas aplicaciones presupuestarias del estado de gastos del Presupuesto de la Comunidad para cada ejercicio.

9.-EVALUACIÓN.

Sin perjuicio de las funciones encomendadas a los correspondientes órganos de participación institucional de la Consejería de Empleo e Industria y del Servicio Público de Empleo (Consejo General de Empleo, Consejo Regional de Trabajo de Castilla y León, y Consejo Regional de Economía Social de Castilla y León), la ejecución del Plan Regional de Empleo será objeto de seguimiento en el marco de la Comisión Permanente del Consejo del Diálogo Social.

Como ya se ha señalado, la concreción de este Plan de empleo se llevará a cabo por medio de los planes anuales de empleo, como instrumentos operativos a través de los cuales tiene que desarrollarse y concretarse mediante actuaciones específicas lo establecido en la misma.

Estos Planes Anuales de Empleo permitirán de una manera rápida y flexible adaptar los programas y servicios que conforman las políticas activas de empleo de nuestra Comunidad a la realidad cambiante del mercado laboral. En este sentido, los programas y servicios incluidos en este Plan podrán ser objeto de reprogramación anual, si circunstancias excepcionales así lo requieren.

Por tanto, 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 cada Plan Anual de Empleo, a través de indicadores de evaluación y seguimiento que impulsen la mejora continua de las medidas adoptadas, la mejora de la calidad de los servicios prestados y el aprovechamiento eficaz de los fondos públicos.

No obstante, la evaluación y seguimiento del Plan de empleo 21_24 debe permitir un análisis de los resultados obtenidos y de las medidas adoptadas para incrementar el impacto de los programas y servicios desarrollados. Por ello, se prevé que una vez finalizado el Plan de Empleo se realice un informe de resultados e impacto, a fin de tener información útil sobre el cumplimiento de los objetivos previstos en la misma.