

**PLAN ANUAL
POLÍTICA DE
EMPLEO**



CASTILLA Y LEÓN

>>	INTRODUCCIÓN.....	5
	➔ DIAGNÓSTICO SOCIOLABORAL.....	6
	➔ EL NUEVO PLAN ANUAL DE EMPLEO 2020.....	19
>>	FOMENTO DE EMPLEO.....	22
	➔ PLAN DE EMPLEO RURAL Y LOCAL.....	24
	✔ 1. PREPLAN.....	27
	✔ 2. ELTUR.....	28
	✔ 3. EXCYL.....	29
	✔ 4. EXCYL MAYORES DE 55 AÑOS.....	29
	✔ 5. JOVECYL.....	30
	✔ 6. PROGRAMA MIXTO PARA JÓVENES (GARANTÍA JUVENIL).....	30
	✔ 7. MAYEL.....	31
	✔ 8. ELMET.....	31
	✔ 9. ELMIN.....	32
	✔ 10. MINEL.....	32
	✔ 11. ELEX.....	32
	✔ 12. PEA.....	33
	✔ 13. AGENTES DE IMPULSO RURAL (JÓVENES).....	34
	✔ 14. AGENTES DE IGUALDAD.....	34
	➔ FOMENTO DEL EMPLEO POR CUENTA AJENA.....	35
	✔ 1. CONTRATACIÓN INDEFINIDA.....	36
	✔ 2. CONTRATACIÓN INDEFINIDA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EMPRESA ORDINARIA.....	38
	✔ 3. FOMENTO DE DETERMINADOS CONTRATOS TEMPORALES.....	38
	✔ 4. CONTRATACIÓN DE PERSONAL TÉCNICO DE APOYO A LA INVESTIGACIÓN.....	39
	➔ FOMENTO DEL AUTOEMPLEO.....	40
	✔ 1. INCENTIVOS AL EMPLEO POR CUENTA PROPIA.....	40
	✔ 2. TARIFA PLANA.....	41
	✔ 3. FINANCIACIÓN A EMPRENDEDORES.....	41
	✔ 4. FOMENTO AUTOEMPLEO EN ZONAS MINERAS.....	42
>>	FORMACIÓN PARA EL EMPLEO.....	43
	➔ FORMACIÓN DE OCUPADOS.....	46
	➔ PROMOCIÓN DE LA FORMACIÓN (PIF).....	46
	➔ FORMACIÓN DE CUADROS.....	47
	➔ FORMACIÓN EN SECTORES ESTRATÉGICOS.....	47
	➔ PRÁCTICAS NO LABORALES.....	47
	➔ FORMACIÓN CON COMPROMISO DE CONTRATACIÓN.....	48
	➔ FOD GJ. FORMACIÓN PARA DESEMPLEADOS INSCRITOS EN EL SISTEMA DE GARANTÍA JUVENIL.....	49
	➔ ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS.....	49
	➔ COMPETENCIAS CLAVE.....	50
	➔ MODERNIZACIÓN.....	50
	➔ FORMACIÓN DE JÓVENES EN IDIOMAS, TICs, Y HABILIDADES SOCIALES.....	51
>>	PROGRAMAS INTEGRALES.....	52
	➔ ORIENTACIÓN, FORMACIÓN E INSERCIÓN (OFI).....	53

➔	ORIENTACIÓN LABORAL PARA DESEMPLEADOS Y OCUPADOS	54
●	1. ORIENTACIÓN LABORAL PARA EL EMPLEO Y EL AUTOEMPLEO.....	54
●	2. ORIENTACIÓN PARA TRABAJADORES OCUPADOS.....	55
➔	CONTRATOS FORMATIVOS.....	55
➔	FORMACIÓN EN ALTERNANCIA Y FORMACIÓN DUAL	55
➔	PROGRAMAS DE MOVILIDAD PARA JÓVENES.....	56
➔	RED DE INFORMACIÓN Y ASESORAMIENTO EN MATERIA DE GARANTÍA JUVENIL.....	56
➔	ITINERARIOS PERSONALIZADOS PARA JÓVENES.....	57
➤	PROTECCIÓN A DESEMPLEADOS Y TRABAJADORES	58
➔	PROGRAMA PERSONAL DE INTEGRACIÓN Y EMPLEO (PIE).....	58
➔	PROTECCIÓN FRENTE A CRISIS EMPRESARIALES	59
➔	RECONTRATACIONES DE TRABAJADORES DE EMPRESAS EN CRISIS.....	59
➔	CONSTITUCION EMPRESAS ECONOMIA SOCIAL	60
➔	AYUDAS A TRABAJADORES ERES SUSPENSIVOS	60
➔	AYUDAS SUSPENSIÓN FUERZA MAYOR SECTOR AZUCARERO.....	60
➔	AYUDAS AGOTAMIENTO PRESTACIONES EN EXPEDIENTES SUSPENSIVOS	60
➔	AYUDAS TRABAJADORES MAYORES DE 55 AÑOS.....	60
➔	AYUDAS ERES SUSPENSIVOS EMPRESAS.....	61
➔	SITUACIONES EXTRAORDINARIAS DE CRISIS POR FUERZA MAYOR	61
➤	PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SALUD LABORAL	62
➔	FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN Y ESTUDIOS Y PROYECTOS CON UNIVERSIDADES.....	63
➔	BECAS	64
➔	PROGRAMA DE VISITAS Y ASESORAMIENTO TÉCNICO EN MATERIA PRL Y PLAN DE VISITAS SECTOR FORESTAL.....	64
➔	CONSTRUCCIÓN.....	64
➔	MÁQUINAS.....	64
➔	ACTIVIDADES PREVENTIVAS AUTÓNOMOS Y PYMES.....	64
➔	VISITAS AULA PREVENCIÓN.....	65
➔	OTRAS ACCIONES Y CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN	65
➤	IGUALDAD Y CONCILIACIÓN EN EL EMPLEO	66
➔	MEDIDA TRANSVERSAL	67
➔	AMPLIACIÓN DE JORNADA A MUJERES	67
➔	CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO	68
➔	EMPRESAS DE INSERCIÓN (TRABAJADORES EN EXCLUSIÓN).....	68
➔	EMPLEO CON APOYO	68
➔	CUOTAS AFILIACIÓN DE MUJERES	69

	EXCEDENCIAS Y REDUCCIÓN DE JORNADA	69
	CONCILIAMOS	59
	MEDIDAS Y PLANES DE IGUALDAD	69
	FORMACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	69
	INSERCIÓN LABORAL DE JÓVENES CON DISCAPACIDAD	70
	EMPLEO Y FORMACIÓN DE PERSONAS EN RIESGO EXCLUSIÓN	70
	AGENTES DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN	70
	ASCENSO PROFESIONAL	70
	AGENTES DE JUVENTUD	71
	EMPRENDIMIENTO E INCLUSIÓN	71
	OTRAS MEDIDAS	72
	DIFUSIÓN PLAN DE POLÍTICA DE EMPLEO Y LA II ESTRATEGIA INTEGRADA	73
	INTEGRACIÓN SOCIOLABORAL DE INMIGRANTES	74
	CÁTEDRA DE SINDICALISMO Y DIÁLOGO SOCIAL	74
	ACTUACIONES CON LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE CASTILLA Y LEÓN	74
	APOYO A LAS ORGANIZACIONES REPRESENTATIVAS DE AUTÓNOMOS Y DE LA ECONOMÍA SOCIAL	75
	TRABAJOS SECTORIALES Y DE REINDUSTRIALIZACIÓN	76
	Anexo 1. Plan Anual Política Empleo estatal en Castilla y León	76
	Anexo 2. Cuadros de Incentivos	Tablas anexas
	Anexo 3. Cuadro Económico	Tabla anexa



INTRODUCCIÓN

La economía española, en general, y la de Castilla y León como parte integrante de ella, se encuentran en un momento de desaceleración. Después de la intensa crisis económica y de la posterior etapa de recuperación, desde mediados de 2019 las perspectivas económicas y financieras han cambiado hacia un entorno de crecimiento más moderado. El Instituto Nacional de Estadística ha estimado un PIB español con un crecimiento del 0,4% en el tercer trimestre de 2019 respecto al trimestre anterior. Así el crecimiento interanual del PIB se sitúa en el 1,9%, una décima inferior al del trimestre precedente. No obstante, los cálculos del Banco de España indican que en el año 2020 el PIB crecerá un 1,7%, y el crecimiento del empleo se debilitará hasta el 1,3%, con un descenso de 7 décimas respecto del 2,0% pronosticado para 2019, lo que supondría una ligera caída también de 7 décimas de la tasa de paro, hasta el 13,6%.

El empleo es un factor clave de la demanda interna, ya que el consumo privado representa en torno a seis de cada diez euros generados por la economía, y en 2020 tomará un papel de mayor importancia para el crecimiento económico, pues se prevé una aportación negativa de la demanda exterior.

Por otro lado, las tendencias que la Encuesta de Población Activa muestra para Castilla y León indican la eficacia de las medias especiales de políticas de empleo puestas en marcha en 2018 para colectivos específicos, como son las personas jóvenes, y las personas mayores de 55 años, si bien todo ello en un entorno de menor fortaleza que años anteriores del crecimiento del empleo privado en su conjunto.

También el apoyo al empleo indefinido se está reflejando de forma positiva en las variables observadas por la EPA para nuestra Comunidad, en términos de su contribución al crecimiento del empleo.

En la otra cara de la moneda, la protección a las personas desempleadas más vulnerables, también se observa una evolución que habla en favor de la eficacia de las políticas acordadas: en términos de paro registrado, Castilla y León fue la Comunidad donde más se redujo el paro en 2019 con un descenso del -5,08% frente a una media estatal del -1,21%, y en términos de EPA se refleja tanto por la caída de la tasa de paro, hasta el 11,20%, con un mejor dato de que la media nacional, situada en el 13,78%, como en la continuidad de la fuerte tendencia de descenso del paro de muy larga duración (más de dos años), que afecta al 31,67% de las personas desempleadas, un 29,5% menos (-13,23 puntos porcentuales) de lo que llegó a alcanzar en 2014, y que todos deseamos reducir al menos hasta el mínimo del 10,93% en el que llegó a situarse en 2008. Este empeño también lo sumamos a la voluntad de hacer todo

lo posible por cerrar la brecha de género de 3,25 puntos, así como la brecha territorial de 7,7 puntos, que existe en las tasas de paro de nuestra Comunidad.

Hay que destacar que también las estadísticas de población activa nos indican que la dinámica laboral va tomando cada vez mayor protagonismo en la evolución de las cifras de paro, y que esta evolución se está desvinculando paulatinamente de la evolución demográfica, hasta el punto de que actualmente su aportación a la reducción del paro marca su nivel más bajo de los últimos diez años.

Por todo ello, es conveniente puntualizar que, a la hora de planificar aquellas actuaciones a desarrollar en materia de políticas activas de empleo, es necesario tener presente el contexto sociolaboral que presenta en estos momentos nuestra Comunidad, para poder articular con eficacia aquellas medidas que aporten más valor, protección y proyección laboral a nuestros ciudadanos.

DIAGNÓSTICO SOCIOLABORAL

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

POBLACIÓN

A 1 de julio de 2019 (datos provisionales, publicados el 8 de enero de 2020), Castilla y León cuenta con una población de 2.402.877 personas, un 5,10% del total de población de España que es de 47.100.396 personas. La población femenina es mayoritaria, con 1.222.801 mujeres, lo que supone el 50,76 %, frente a los 1.186.363 hombres que son el 49,24%.

Datos de población a 1.07.2019		Ambos sexos	Hombres	Mujeres
ESPAÑA	Total	47.100.396	23.089.389	24.011.006
	De 16 años a 64 años	30.544.427	15.301.683	15.242.746
CASTILLA Y LEÓN	Total	2.402.877	1.186.138	1.216.739
	De 16 años a 64 años	1.487.483	757.386	730.097

Fuente: INE. 8.01.2020.

La población en edad laboral en Castilla y León representa el 61,90 % del total de la población, porcentaje inferior en casi tres puntos (2,95) a la media de España que es del 64,85%.

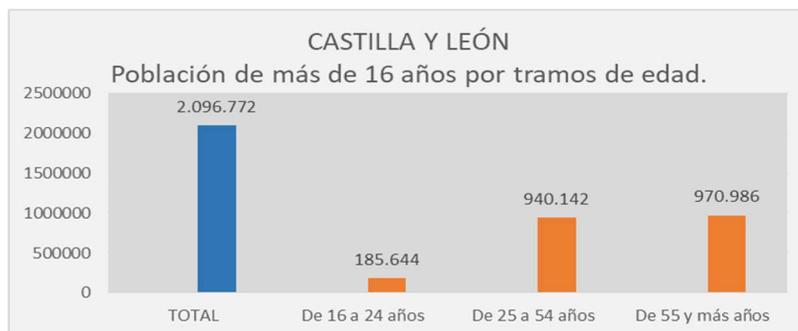
Por sexo, en términos porcentuales la población laboral de Castilla y León está formada por el 50,92% hombres y el 49,08% mujeres.



Por edad, los JÓVENES en edad laboral comprendidos entre 16 y 24 años representan 12,48% del total de la población en edad de trabajar, similar a la media de España que está en el 13,74%.

POBLACIÓN >16 AÑOS	ESPAÑA	CASTILLA Y LEÓN
TOTAL	39.724.829	2.096.772
De 16 a 24 años	4.195.640	185.644
De 25 a 54 años	20.165.012	940.142
De 55 y más años	15.364.177	970.986

Fuente: INE. 8.01.2020.



Fuente: INE. 8.01.2020.



Fuente: INE. 8.01.2020.

POBLACION ACTIVA. TASA DE ACTIVIDAD

POBLACIÓN ACTIVA				
A efectos estadísticos, se considera población activa a todas las personas de 16 o más años que satisfacen las condiciones necesarias para su inclusión entre las personas ocupadas o paradas.				
	TOTAL ACTIVOS	HOMBRES	MUJERES	JOVENES
ESPAÑA	23.158.800	12.314.700	10.844.100	1.516.500
CASTILLA Y LEÓN	1.130.600	612.400	518.200	60.600

Fuente: INE. E.P.A. 4º trimestre 2019

La magnitud de la población activa es en Castilla y León de 1.130.600 personas. La población activa masculina de Castilla y León sigue siendo superior a la femenina, así, el 54,17% del

TASA DE ACTIVIDAD								
	TOTAL		HOMBRES		MUJERES		JOVENES	
	Total Nacional	Castilla y León						
TASA ACTIVIDAD	58,74%	55,33%	64,24%	60,92%	53,53%	49,92%	35,94%	32,72%
TASA ACTIVIDAD >16 AÑOS Y <65	75,13%	75,85%	79,83%	80,92%	70,43%	70,63%		
TASA ACTIVIDAD >16 AÑOS Y <65	UE19	UE28	UE19	UE28	UE19	UE28		
UE (2018)	73,5%	73,7%	78,8%	79,2%	68,1%	68,3%		

total de población mayor de 16 años son hombres activos, mientras que el 45,83% son mujeres activas. Los jóvenes activos de Castilla y León son el 5,36%. En España este porcentaje es del 6,55%.

Fuente: INE. E.P.A. 4º trimestre 2019. Eurostat.

La tasa de actividad de Castilla y León se ha mantenido estable en los últimos 10 años, manteniendo valores entre el 54% y el 55% aproximadamente. En el año 2019 es de 55,33%. La tasa de actividad de mujeres, 49,92%, registra un comportamiento ascendente en los últimos diez años, tanto a nivel regional como nacional. En Castilla y León esta variación es de +3,78 puntos porcentuales, mientras que a nivel nacional la variación es +1,41 puntos porcentuales.



Fuente: INE. E.P.A. 4º trimestre 2019

POBLACION INACTIVA

POBLACIÓN INACTIVA			
Las personas inactivas son aquellas personas de 16 o más años que no están incluidas dentro de los colectivos de ocupados ni parados. No trabajan ni están buscando activamente empleo.			
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
ESPAÑA	16.268.400	6.855.500	9.412.900
CASTILLA Y LEÓN	912.800	392.900	519.900

Fuente: INE. E.P.A. 4º trimestre 2019

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



POBLACIÓN OCUPADA.TASA DE EMPLEO

La población ocupada de Castilla y León, 1.003.900 personas, representa el 88,79% de la población activa, Los hombres tienen un peso superior y representan el 55,09% del total de la población ocupada. Las mujeres representan el 44,91% del total de ocupados.

POBLACIÓN OCUPADA			
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
ESPAÑA	19.966.900	10.808.600	9.158.300
CASTILLA Y LEÓN	1.003.900	553.000	451.000

Fuente: INE. E.P.A. 4º trimestre 2019

La tasa de empleo de Castilla y León presenta unos parámetros inferiores en más de un punto porcentual a la media nacional.

TASA DE EMPLEO								
	TOTAL		HOMBRES		MUJERES		JOVENES	
	Total Nacional	Castilla y León						
TASA EMPLEO	50,64%	49,13%	56,38%	55,00%	45,21%	43,45%	24,97%	23,79%
TASA EMPLEO >16 AÑOS Y <65	64,71%	67,28%	69,99%	72,99%	59,42%	61,41%		
TASA EMPLEO >16 AÑOS Y <65	UE19	UE28	UE19	UE28	UE19	UE28		
UE (2018)	72,0%	73,2%	77,6%	79,0%	66,4%	67,4%		

Fuente: INE. E.P.A. 4º trimestre 2019

El diferencial de la tasa de empleo en Castilla y León sigue reduciéndose paulatinamente en los últimos diez años.



POBLACIÓN ASALARIADA

En Castilla y León existen 822.300 asalariados, de los que 428.700 (52,13%) son hombres y 393.600 (47,87%) son mujeres.

	POBLACION ASALARIADA		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
ESPAÑA	16.846.100	8.761.600	8.084.500
CASTILLA Y LEÓN	822.300	428.700	393.600

Fuente: INE. E.P.A. 4º trimestre 2019

Del total de asalariados de Castilla y León, (822.300), el 74,5%, son asalariados por tiempo indefinido, (612.700), y el 25,5%, (209.600), son temporales.

ASALARIADOS	TOTALES		HOMBRES		MUJERES	
	ESPAÑA	CASTILLA Y LEÓN	ESPAÑA	CASTILLA Y LEÓN	ESPAÑA	CASTILLA Y LEÓN
TOTAL	16.846.100	822.300	8.761.600	428.700	8.084.500	393.600
TIEMPO INDEFINIDO	12.448.300	612.700	6.576.600	329.700	5.871.700	283.100
%	73,9%	74,5%	75,1%	76,9%	72,6%	71,9%
TEMPORAL	4.397.900	209.600	2.185.100	99.100	2.212.800	110.500

%	26,1%	25,5%	24,9%	23,1%	27,4%	28,1%
---	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Fuente: INE. E.P.A. 4º trimestre 2019



Fuente: INE. E.P.A. 4º trimestre 2019

CONTRATOS REGISTRADOS ACUMULADOS

De los 981.688 contratos registrados en Castilla y León (dato acumulado de 1 de enero a 31 de diciembre de 2019), el 61,29% (601.630 contratos) han sido a tiempo completo, el 38,12% (374.233 contratos) son a tiempo parcial, y el 0,59% restante, (5.625 contratos) fijos discontinuos.

Contrato: Tipología jornada DESC	DATO ACUMULADO	%
COMPLETA	601.630	61,00%
PARCIAL	374.233	38,00%
FIJO DISCONTINUA	5.825	1,00%

Fuente: S.E.P.E. DICIEMBRE 2019



Del total de contratos temporales acumulados a 31 de diciembre de 2019, El 58,9% (530.165) son contratos eventuales, o por circunstancias de la producción, y el 32,3% (290.234) son contratos por obra o servicio.

Del total de contratos registrados acumulados:

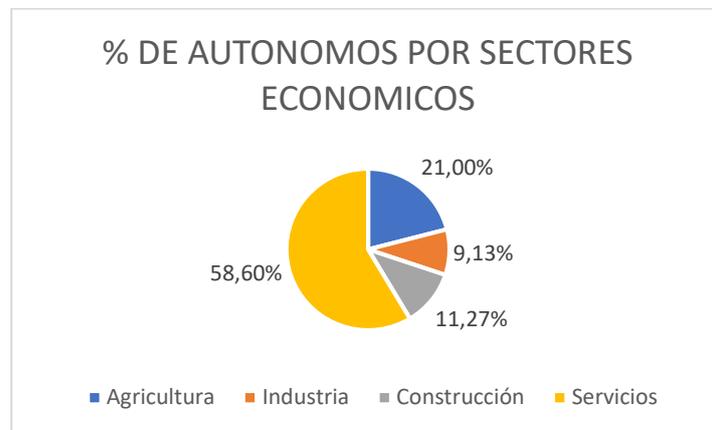
- Los contratos por tiempo indefinido suponen el 8,35% (81.947). De estos 49.416 son a tiempo completo (60,30%), 26.706 a tiempo parcial, (32,59%) y 5.825 fijos discontinuos.
- Son contratos temporales el 91,65% (899.741). De estos 552.214 (61,37%) son a jornada completa y 347.527 (38,63%) a jornada parcial.

AUTÓNOMOS

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

En diciembre de 2019 en Castilla y León están registrados 192.892 afiliados autónomos (el 5,90 % del total nacional).

- .-Por sexo, un 66,86% son hombres y un 33,14% son mujeres.
- .-Por edad, el 63,11% tiene de 25 a 54 años, el 35,07% tiene 55 o más años, y el 1,81% tiene menos de 25 años.
- .-Por sector de actividad económica, el 21,00% de los afiliados autónomos están registrados en la agricultura, el 9,13% en la industria, el 11,27% en la construcción y el 58,60% en el sector servicios.



En cuanto al lugar de residencia, del total de afiliados en cada Provincia, el 26,35% de los afiliados autónomos reside en la provincia de Ávila, el 18,57% en Burgos, el 22,99% en León, el 20,60% en Palencia, el 21,90% en Salamanca, el 23,15% en Segovia, el 20,06% en Soria, el 16,37% en Valladolid, el 29,15% en Zamora.

- Más de la mitad, el 69,38%, se corresponden con autónomos personas físicas.
- El resto, son los Autónomos integrados en sociedades mercantiles, cooperativas u otras entidades societarias, colaboradores familiares o registrados como parte de algún colectivo especial de trabajadores.

POBLACIÓN DESEMPLEADA. VALORES ABSOLUTOS Y TASA PARO

POBLACIÓN DESEMPLEADA. VALORES ABSOLUTOS				
Se consideran desempleados a las personas de 16 o más años que están sin trabajo, disponibles para trabajar o que no buscan empleo porque ya han encontrado uno al que se incorporarán dentro de los 3 meses posteriores				
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	JOVENES
ESPAÑA	3.191.900	1.506.100	1.685.800	462.800
CASTILLA Y LEÓN	126.600	59.400	67.200	16.500

Fuente: INE. E.P.A. 4º trimestre 2019

La población desempleada, según la EPA IV trimestre del año 2019, de Castilla y León es de 126.600 personas. Los hombres representan el 46,92% del total de la población desempleada. Las mujeres paradas representan el 53,08% del total.

POBLACIÓN DESEMPLEADA. TASA DE PARO				
	TOTAL	HOMBRES	MUJER	JOVENES
Total Nacional	13,78%	12,23%	15,55%	30,51%
07 Castilla y León	11,20%	9,71%	12,96%	27,27%

Fuente: INE. E.P.A. 4º trimestre 2019.

La tasa de paro de Castilla y León es del 11,20%. La distribución que presenta es del 9,71% en hombres, 12,96% en mujeres. La tasa de paro de jóvenes es del 27,27%.

PARADOS DE LARGA DURACIÓN

En Castilla y León los parados de larga duración representan el 46,13% del total de parados. En España este porcentaje es del 43,45%.

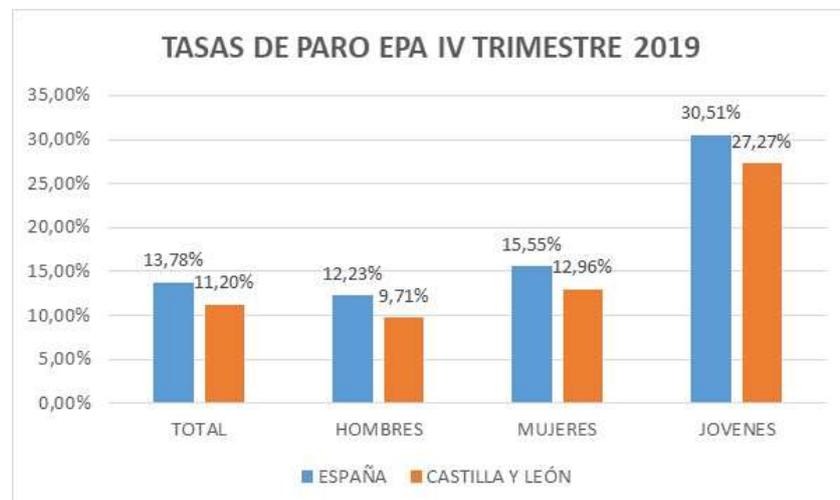
PARADOS LARGA DURACIÓN			
Se considera Parado de Larga Duración a todos aquellos que están inscritos ininterrumpidamente en la oficina de empleo como demandantes de empleo durante 12 o más meses.			
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Total Nacional	1.387.000	616.700	770.400
07 Castilla y León	58.400	26.800	31.600

Fuente: INE. E.P.A. 4º trimestre 2019.

PARADOS DE MUY LARGA DURACIÓN			
Dentro de este grupo de parados de larga duración, se consideran parados de muy larga duración a todos aquellos que lleven 2 años o más inscritos ininterrumpidamente en las oficinas de empleo			
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Total Nacional	954.000	427.100	526.900
07 Castilla y León	40.100	18.800	21.300

Fuente: INE. E.P.A. 4º trimestre 2019.

En Castilla y León los parados de muy larga duración representan el 31,67% del total de parados. En España este porcentaje es del 29,89% del total de parados.



	TOTAL		PLD		PMLD	
	ESPAÑA	CyL	ESPAÑA	CyL	ESPAÑA	CyL
TOTAL	3.191.900	126.600	1.387.000	58.400	954.000	40.100
HOMBRES	1.506.100	59.400	616.700	26.800	427.100	18.800
MUJERES	1.685.800	67.200	770.400	31.600	526.900	21.300

Fuente: INE. E.P.A. 4º trimestre 2019

POBLACION JOVEN: MENOR DE 25 AÑOS						
	ACTIVOS	TASA ACTIVIDAD	OCUPADOS	TASA EMPLEO	PARADOS	TASA PARO
Total Nacional	1.516.500	35,94%	1.053.900	24,97%	462.800	30,51%
Castilla y León	60.600	32,72%	44.000	23,79%	16.500	27,27%

Fuente: INE. E.P.A. 4º trimestre 2019.

POBLACION INMIGRANTE						
	ACTIVOS	TASA ACTIVIDAD	OCUPADOS	TASA EMPLEO	PARADOS	TASA PARO
Total Nacional	3.086.000	71,21%	2.469.300	56,98%	616.700	19,98%
Castilla y León	93.400	76,27%	73.700	60,17%	19.700	21,11%

Fuente: INE. E.P.A. 4º trimestre 2019.

PARADOS REGISTRADOS

El número de personas paradas registradas, en las Oficinas de Empleo de Castilla y León y en situación de paro, en Castilla y León en diciembre de 2019, es de 139.874 personas.

Por sexo es de 60.692 parados hombres, el 43,39% y 79.182 mujeres, el 56,61%.

Por edad, 11.445 son menores de 25 años, el 8,18%, y 128.429 son mayores de 25 años, el 91,82% del total de parados.

Por sector, la distribución del número de parados registrados es de 8.850 correspondientes al sector de la agricultura, el 6,33%; 13.045 correspondientes al sector de la industria, el 9,33%; 10.838 correspondientes al sector de la construcción, el 7,75%; 94.431 correspondientes al sector servicios, el 67,51%; y 12.710 correspondientes a parados sin empleo anterior, el 9,09%.

BENEFICIARIOS DE PRESTACIONES

La distribución de los beneficiarios de prestaciones o ayudas en Castilla y León a 31 de diciembre de 2019, último dato disponible, presenta la siguiente estructura:

Beneficiarios de Prestaciones: 37.032 personas de prestaciones contributivas. Beneficiarios de subsidios: 32.385 personas del subsidio por desempleo y 5.002 personas de la renta activa de inserción. En octubre de 2019 la Tasa de Cobertura de Prestaciones en Castilla y León fue del 70,32%.

Son beneficiarios de ayudas:

1 persona del programa de activación para el empleo (PAE), 3 (PREPARA), 1.733 beneficiarios del Programa Personal de Integración y Empleo (PIE-Castilla y León).

Otras prestaciones sociales: 12.095 beneficiarios de la Renta Garantizada de Ciudadanía (Castilla y León).

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

A. Evolución 2015-2019

	2019	2018	2017	2016	2015	v%
ESPAÑA	3.363.197	3.337.646	3.282.346	3.236.582	3.186.878	4,51
Castilla y León	161.407	161.986	161.619	161.364	161.119	0,53

(FUENTE: INE. DIRCE)

El total de Empresas de Castilla y León, 161.407, representan el 4,80% del total de España.

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

EMPRESAS	TOTAL CNAE 2009
Sin asalariados	89.051
De 1 a 9 asalariados	66.200
De 10 a 49 asalariados	5.325
De 50 a 199 asalariados	668
Más de 200	163
CASTILLA Y LEÓN	161.407
ESPAÑA	3.363.197

Fuente: INE. DIRCE.

La estructura empresarial de Castilla y León está caracterizada por ser empresas que no tienen ningún asalariado, el 55,17% (89.051), frente al 44,83% que tienen trabajadores a su cargo. De las 72.356 empresas que tienen trabajadores, la mayor parte, el 99,77% (72.193) son PYMES, mientras el 0,23% (163) son grandes empresas.

C. Clasificación de las Empresas en función del Sector.

EMPRESAS	CNAE 2009	%
INDUSTRIA	11.676	7,23
CONSTRUCCION	23.774	14,73
SERVICIOS	37.475	23,22
RESTO SERVICIOS	88.482	54,82
TOTAL	161.407	100%

Fuente: INE.DIRCE.2019

El mayor volumen empresarial se encuentra en el sector servicios y resto servicios que aglutina el 78,04% de las empresas de nuestra Comunidad. Le sigue el sector de la construcción que aglutina el 14,73 %, el sector de la industria con el 7,23 %.

EL NUEVO PLAN ANUAL DE POLÍTICA DE EMPLEO DE CASTILLA Y LÉON 2020

El diseño de este nuevo Plan Anual de Políticas de Empleo de Castilla y León busca consolidar y avanzar en la mejora progresiva de estos resultados. Por un lado, dando continuidad al Plan de Refuerzo de las políticas de empleabilidad de la Juventud de Castilla y León, así como al Plan Especial de Mayores de 55 años. Por otro lado, se mantienen la gran mayoría de actuaciones de la política de empleo, mejoradas gracias a un proceso de adaptación del catálogo de ayudas, con mejoras de gestión acordadas por todas las partes del Diálogo Social, incrementando su flexibilidad, y abordando, hasta su máximo alcance posible la simplificación y racionalización administrativa.

Pero también aplicando las mayores sinergias posibles con aquellas políticas que gestionamos en la Comunidad, pero cuya regulación normativa fija el Estado, lo que exige un importante esfuerzo de adaptación, no siempre del todo posible. Por ello, y siempre que es viable, se adaptan los programas de políticas activas de empleo propias, para a través de ellas intentar acomodar los estáticos reglamentos estatales a la realidad de las personas desempleadas y del tejido productivo de nuestro ámbito territorial. Todo ello para dotar a nuestra política de empleo, si cabe, de una eficacia aún más elevada.

También somos conscientes de que es necesario incidir en políticas económicas que, mediante la inversión pública y los efectos inducidos en la inversión privada, contribuyan a la generación de empleo. En este sentido adquiere una relevancia de primer orden la presencia del Diálogo Social en el completo elenco de actuaciones de la administración de la Comunidad, tanto desde el punto de vista de la actividad económica, como del mercado laboral y por supuesto del pilar social. Tanto es así que todas las Consejerías con competencias en estos ámbitos están implicadas en la gestión de las medidas contenidas en este Plan.

Las medidas que se proponen implementar en el desarrollo de este Plan Anual de Empleo serán objeto de seguimiento y evaluación, en el marco de la Comisión permanente de Diálogo Social, con el fin de valorar su eficacia, proponiendo la eliminación de aquellas cuya demanda presente escaso recorrido para poder redistribuir los fondos hacia nuevos proyectos o hacia aquellas otras que no se hayan podido completar por insuficiencia de recursos.

Este Plan incide en la igualdad para que el número de puestos de trabajo ocupados por mujeres se acerque, cada vez más, al de hombres, reforzando las bonificaciones de las empresas. Consolida la prioridad específica al empleo y emancipación de los jóvenes, así como la subvención para el emprendimiento y la contratación indefinida de jóvenes.

La Economía Social, a través de las cooperativas, las sociedades laborales, los centros especiales de empleo y las empresas de inserción, están presentes en todos los ámbitos

económicos y contribuyen al desarrollo de la actividad económica como a la creación de empleo.

Se quiere aprovechar la capacidad generadora de puestos de trabajo de la Economía Social, de forma especial para aquellos colectivos de trabajadores que presentan mayores dificultades de inserción en el mercado de trabajo, tanto por sus características personales como por razón de la zona geográfica en la que habitan. Las personas con discapacidad, las que están en exclusión o riesgo de exclusión social, las que habitan en el ámbito rural requieren especial actuación.

El Plan asimismo aglutina medidas dirigidas a favorecer la creación y desarrollo de entidades de economía social a través de políticas dirigidas a subvencionar los costes salariales de los trabajadores con discapacidad en centros especiales de empleo y de los trabajadores en exclusión social de las empresas de inserción, el personal de acompañamiento de dichas empresas, el empleo con apoyo de personas con discapacidad en empresas ordinarias y la constitución de empresas de economía social por trabajadores provenientes de crisis empresariales.

De igual manera, este Plan apoya el establecimiento de medidas que contribuyan a fomentar el trabajo por cuenta propia o autónomo, como la extensión de la tarifa plana para nuevos autónomos, la promoción de la afiliación al Régimen de Trabajadores por Cuenta Propia de las mujeres del medio rural y de las personas que habitan en municipios mineros de León y Palencia afectados por procesos de cierre de unidades de producción de la minería del carbón.

El Plan contiene una estrategia de empleo rural y local que actuará como punto de apoyo de palanca para las ayudas específicas a la industria en el territorio rural y en áreas de dispersión territorial.

El Plan Anual de Política de Empleo de Castilla y León 2020 establece las actuaciones a desarrollar en este año a través de un gran número de instrumentos y programas de políticas activas de empleo desarrolladas en su mayoría por el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, junto con importantes aportaciones de otras Consejerías de los ámbitos económico y social.

El principal reto es que el crecimiento del empleo sea sostenible en el tiempo para superar por completo las consecuencias de la crisis y seguir avanzando en la convergencia territorial, tanto en renta, como en salarios y productividad.

Como no puede ser de otra forma, las políticas de este Plan Anual están alineadas con nuestra propia Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020 (II Estrategia): mejorar los niveles de ocupación, reducir el desempleo, incrementar las posibilidades de empleabilidad de los ciudadanos, mejorar la seguridad en los puestos de trabajo, facilitar su acceso en las mejores

condiciones posibles a los servicios de formación y orientación profesional, y prestar una atención muy especial a las personas más necesitadas de apoyo y protección.

Y, a su vez, se enmarcan en los objetivos de la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020: promover la activación y mejora de la empleabilidad de los jóvenes, potenciar el empleo como principal instrumento de inclusión social, promover una oferta formativa dirigida a las necesidades del mercado laboral, mejorar el desempeño del Servicio Público de Empleo de Castilla y León modernizando sus instrumentos de gestión, y abordar las políticas de activación desde una perspectiva que tenga en cuenta sus dimensiones sectorial y local, y estableciendo marcos de colaboración con empleadores, interlocutores sociales y otros agentes públicos y privados.

Así mismo se han tenido en cuenta el resto de las actuaciones contenidas en otros instrumentos de referencia para la política de empleo en nuestra Comunidad:

- Plan Anual de Política de Empleo estatal en Castilla y León -PAPE- (actualmente en tramitación, se adjuntará como anexo a este documento cuando sea aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros).
- Estrategia de Emprendimiento, Innovación y Autónomos de Castilla y León 2016-2020 (autonómica).
- Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021 (estatal).

También ha sido considerada la Estrategia de Crecimiento y Empleo “Europa 2020”, la cual reconoce el potencial de creación de empleo asociado al desarrollo de las fuentes de energía renovables, la eficiencia energética, la gestión de los residuos, la conservación de la biodiversidad y las infraestructuras verdes. En este sentido, conviene recordar que uno de los sectores estratégicos que contribuyen a la generación de riqueza en Castilla y León es el Medio Ambiente. Por lo que la promoción del empleo verde será una prioridad, y se tendrá en cuenta a la hora de incentivar la contratación en empresas cuya actividad esté relacionada con el desarrollo sostenible, la implantación de la economía circular, el medio ambiente, la sostenibilidad energética y el tratamiento de residuos.

Las medidas contempladas en este Plan se agrupan en seis bloques principales: fomento del empleo, formación para el empleo, programas integrales de activación, protección a desempleados y trabajadores en ERTes y en empresas en crisis, prevención y salud laboral, e igualdad y conciliación en el empleo.

A continuación, sin pretender un detalle exhaustivo de las medidas, desglosamos las principales características y novedades de cada uno de estos bloques.



FOMENTO DEL EMPLEO



FOMENTO DE EMPLEO

Este bloque contiene tres grandes agrupaciones de medidas: el núcleo principal de la Estrategia de Empleo Rural y Local, el Fomento del Empleo por cuenta Ajena, y el Fomento del Autoempleo.

Todas las medidas de fomento del empleo establecen períodos mínimos de contratación, de tal forma que el destinatario de la contratación tenga una cobertura de seguridad social correspondiente, que, en caso de desempleo posterior, le proporcione el derecho a una prestación. Así la contratación mínima de 180 días determinará al menos 180 días de cotización a la Seguridad Social, y los contratos de duración mínima de un año, corresponderán al menos con 360 días de cotización a la seguridad social.

La Estrategia de Empleo Rural y Local es uno de los pilares de este Plan. La cohesión territorial es una referencia obligada en una de las regiones más extensas de Europa, y para su correcta atención son necesarias medidas específicas y coordinadas, ya que no sería suficiente con adoptar criterios de territorialidad insertados en medidas generalistas. Incentivar la contratación en el medio rural es la mejor solución en la lucha contra las desigualdades territoriales y la despoblación.

Contamos además con una red cada vez más desarrollada de Consejos de Diálogo Social Local. Por ello, se impulsará la participación de estos Consejos en la implantación de las medidas contenidas en este Plan, que afecten a programas a desarrollar en cada una de las entidades locales, a fin de potenciar la participación de los citados consejos con carácter previo a la implantación de las actuaciones que se pondrán en marcha.

El apoyo al empleo en el medio rural no se circunscribe únicamente a este bloque de medidas, sino que afecta transversalmente a todas aquellas actuaciones del resto de bloques en las que sea posible potenciar, mediante incrementos o suplementos especiales, los casos en que la actividad o el objeto de la ayuda tenga su asiento en el medio rural, tal y como se irá describiendo más adelante al hilo de la descripción de las novedades de este Plan.

Las medidas específicas objeto de la Estrategia de Empleo Rural y Local son:

- Contratación para obras o servicios públicos esenciales o de interés general.
- Contrataciones de agentes de impulso rural.
- Contratación de jóvenes.
- Contratación de mayores de 55 años.
- Contratación de personas con discapacidad.
- Contratación de personas en riesgo de exclusión (renta garantizada de ciudadanía).
- Contratación en sectores económicos de interés autonómico.
- Contratación en actividades forestales.
- Contratación sector minero, térmicas y auxiliares.

Agentes de igualdad de oportunidades
Empleo agrario.

En el ámbito de estas medidas cabe destacar que habrá un apoyo especial para la contratación de personas que presenten otras características específicas como, entre otras, estar en situación de paro de larga duración, ser inmigrante o emigrante retornado, mujer, víctima de violencia de género o de terrorismo.

Para facilitar su consulta, todas las circunstancias que queden incluidas en la política de empleo, así como sus importes asociados, serán objeto de publicación en formato cuadro-resumen en el sitio web de cada uno de los organismos gestores, que se actualizará periódicamente, y que incluirá tanto las ayudas en el marco de la Estrategia de Empleo Rural y Local, como las del resto de las medidas de este Plan, de acuerdo a como se vayan configurando cada una de ellas en las sucesivas convocatorias al efecto.

En este marco se desarrollarán múltiples líneas de subvención dirigidas a la contratación de desempleados en el ámbito rural, que además de desarrollar actividades de interés general y social, contribuyen a la contratación de trabajadores en nuestro medio rural y por ende al asentamiento de población.

Se incentivará la contratación de jóvenes menores de 35 años, que contribuyen a la dinamización de la actividad en las entidades locales.

Asimismo, se primará la contratación de beneficiarios de Renta Garantizada de Ciudadanía, con el objetivo de activar a este colectivo y contribuir a consolidar un proyecto de vida no dependiente de prestaciones públicas.

Se contribuirá a la transición energética justa de las zonas mineras, promocionando la contratación de trabajadores que provienen no sólo de empresas mineras o térmicas en procesos de cierre, sino a partir de ahora también de sus empresas auxiliares. Protegiendo así tanto a los trabajadores directamente afectados por el cierre de las minas, como también a aquellos que colateralmente están sufriendo las consecuencias de la transición a energías verdes.

El Servicio Público de Empleo de Castilla y León dará continuidad a su participación en la ejecución del plan de empleo agrario, protegiendo a los trabajadores agrarios que tengan contratos parciales.

ESTRATEGIA DE EMPLEO RURAL Y LOCAL.

Los beneficios del Diálogo Social tienen uno de los resultados más positivos en la lucha por el empleo en el medio rural, con la aprobación de un paquete de medidas que año tras año se consolidan como uno de los instrumentos más potentes en el fortalecimiento de la cohesión social y territorial mediante la contratación de trabajadores desempleados para la

realización de obras y servicios de interés general y social. A través de las medidas directamente gestionadas por la Consejería de Empleo e Industria, alrededor de 7.000 personas acceden anualmente a un empleo remunerado, que otorgan la posibilidad de integrarse en el mercado laboral en condiciones que permiten acceder a prestaciones.

La permanencia de nuestras gentes en su propio entorno es una tarea por la que se ha de trabajar a todos los niveles. Mejorando las infraestructuras, incrementando las prestaciones sociales, facilitando recursos y servicios y ofreciendo la posibilidad de alcanzar un trabajo digno que permita el desarrollo de un nivel de vida adecuado a sus necesidades y a sus expectativas.

En este sentido, las líneas incluidas en la Estrategia de Empleo Rural y Local, con especial incidencia en el medio rural, exploran el desarrollo de proyectos e iniciativas que puedan contribuir en mejor medida a conseguir esos objetivos. Proyectos como el Plan de Dinamización Económica y Demográfica de Soria o el Plan de Dinamización Económica de los Municipios Mineros, buscan el apoyo a sectores especialmente afectados por la crisis, territorios escasamente poblados o iniciativas que contribuyen a crear oportunidades de desarrollo local.

En todas las líneas de subvención destinadas a la contratación en el ámbito local, el Servicio Público de Empleo de Castilla y León realiza una preselección de candidatos entre los desempleados inscritos en nuestras oficinas. A este fin, una vez determinadas las condiciones y requisitos de los contratos subvencionables por el EcyL, las entidades locales beneficiarias presentan las ofertas de empleo requeridas a las correspondientes oficinas de empleo. Previamente al proceso de selección, el Servicio de Intermediación, Orientación y Ocupación del Servicio Público de Empleo de Castilla y León trata de fijar criterios comunes de gestión y en la medida de lo posible, las herramientas de búsqueda en nuestro sistema para incorporar en ellas el perfil fijado por cada línea de subvenciones.

En la gestión de estas ofertas las oficinas de empleo hacen las búsquedas pertinentes ajustándose a dichos criterios comunes, comprueban la disponibilidad de los candidatos resultantes y, finalmente, presentan a las entidades locales un listado de potenciales trabajadores para que hagan la selección final de acuerdo a los requisitos establecidos en la concesión de la subvención, siendo éstas las responsables últimas de verificar su cumplimiento.

Los **principios inspiradores que vertebran las líneas** de esta Estrategia de Empleo Rural y Local, para el año 2020, en consonancia con los objetivos programados, son:

- **Empleo de calidad** a través de la exigencia con carácter general de que los contratos que se realicen sean a jornada completa y por una duración mínima de 180 días, de modo que, a la finalización del contrato, la persona trabajadora haya generado el derecho a prestación o subsidio por desempleo. Las condiciones laborales y salariales serán las fijadas en el convenio colectivo de la

Entidad o en su defecto se aplicarán las condiciones laborales vigentes que resulten de aplicación. Como contrapartida a esta mayor exigencia de calidad en las contrataciones, se mantiene el incremento, con carácter general, de la subvención por cada contratación hasta 10.000 €, que podrá llegar a los 20.000 € en el caso de contrataciones durante doce meses a tiempo completo de personas mayores de 55 años así como en el nuevo programa de agentes de impulso rural.

- Empleo que beneficie a **colectivos específicos más necesitados de protección** (además de aquellos que, por edad o tiempo en situación de desempleo, la II Estrategia Integrada establece como prioritarios), destacando el apoyo a la contratación de personas de 55 o más años y a los jóvenes menores de 35 años.
- Empleo dinamizador de la economía local con líneas específicas para el **aprovechamiento de recursos autóctonos no deslocalizables**, como los relacionados con el turismo o con los recursos forestales.
- Previsión, en el marco del Diálogo Social a nivel local, de la **posibilidad de incrementar mediante cofinanciación de cada Entidad Local**, la dotación para estas contrataciones.
- Contamos ahora además con una red cada vez más desarrollada de **Consejos del Diálogo Social Local**. Por ello, y para facilitar las sinergias que potencien las medidas de este Plan de Empleo Rural y Local, y para continuar avanzando en la labor ya iniciada, se requerirá a que se convoque cada Consejo del Diálogo Social Local, a fin de informar y consensuar la puesta en marcha de las actuaciones previstas.

Como novedades más significativas se señalan la refundición en dos programas de las tres líneas de subvención que tenían como destinatarios a titulares del Renta Garantizada de Ciudadanía, en aras de agilizar y simplificar la tramitación de estas ayudas.

Se crea un programa de Agentes de Impulso Rural destinado a la contratación de jóvenes y el programa Emplea Rural, enmarcado en la lucha contra la despoblación, con incremento de la cuantía de la subvención por contratación indefinida en municipios de menos de 5.000 habitantes.

Por otro lado, en el marco de esta dinamización del mundo rural, los centros de trabajo ubicados en municipios de menos de 5.000 habitantes, que contraten trabajadores desempleados, tendrán un incremento de la ayuda a la contratación indefinida. En el mismo sentido, se incrementará el incentivo al establecimiento por cuenta propia, si éste se realiza en los citados municipios rurales. Con el objeto de potenciar el tejido empresarial en el medio rural, que contribuirá sin duda a frenar la despoblación y dinamizar la actividad productiva en el medio rural.

Las actuaciones que conforman esta Estrategia Rural y Local de Empleo son las siguientes:

✔ 1. PREPLAN

El Estatuto de Autonomía de Castilla y León, la Ley de Ordenación, Servicios y Gobierno del Territorio de la Comunidad de Castilla y León y La Ley de Medidas Tributarias y de Financiación de las Entidades Locales, regulan la financiación de las entidades locales vinculada a ingresos impositivos de la Comunidad de Castilla y León.

La Ley 10/2014, de 22 de diciembre, de Medidas Tributarias y de Financiación de las Entidades Locales, que regula la financiación de las entidades locales vinculada a ingresos impositivos de la Comunidad de Castilla y León, creó dos fondos dirigidos a los municipios y provincias de Castilla y León: el Fondo de participación en los impuestos propios de la Comunidad de Castilla y León, que se dotará cada año con una cantidad equivalente a un 20 % de la recaudación por los impuestos propios del último ejercicio cerrado a la fecha de elaboración de los presupuestos de la Comunidad Autónoma, y el Fondo de cooperación económica local general vinculado a ingresos derivados de los impuestos cedidos por el Estado, de gestión directa por la Comunidad Autónoma.

La Ley recoge que la dotación anual de los fondos de participación en los impuestos propios y de cooperación económica general vinculado a ingresos derivados de los impuestos cedidos de la Comunidad de Castilla y León se distribuirá entre los municipios y las provincias en cada ejercicio, conforme a los siguientes porcentajes: el 55 % de cada uno de los fondos se asignará a los municipios con población inferior o igual a 20.000 habitantes; el 25% de cada uno de los fondos, a los municipios con población superior a 20.000 habitantes; y el 20 % de cada uno de los fondos a las provincias.

Ley 10/2014, de 22 de diciembre, especifica que las provincias y los municipios de más de 20.000 habitantes deberán destinar a medidas, planes o programas de empleo para hacer frente a los desafíos demográficos, el 50% de la cantidad que perciban del Fondo de cooperación económica local general vinculado a ingresos derivados de los impuestos cedidos.

Por su parte, el Acuerdo de Junta de Castilla y León de 29 de enero de 2015 determina la competencia de la Consejería de Empleo e Industria para concretar las características y condiciones de las cantidades. En consecuencia, las medidas, planes o programas de empleo que se pretendan acometer por las entidades locales, y sus características y condiciones serán las establecidas en los acuerdos del Diálogo Social en el ámbito de la Comunidad Autónoma.

Serán beneficiarios los municipios de más de 20.000 habitantes para la contratación de obras y servicios de interés general y las Diputaciones Provinciales para financiar la ejecución de planes de empleo con la finalidad de sufragar la contratación de trabajadores para la realización de obras y servicios de interés general y social.

Serán destinatarios de esta línea de subvenciones los trabajadores desempleados, especialmente los colectivos prioritarios establecidos en la II estrategia integrada, es decir, menores de 35 años, preferentemente sin cualificación, mayores de 45 años, especialmente quienes carezcan de prestaciones y tengan cargas familiares; y parados de larga duración, especialmente aquellos que hayan agotado prestaciones y personas en riesgo de exclusión social.

Se fomentará la celebración de contratos en cualquiera de las modalidades de naturaleza temporal establecida por la normativa vigente y en el marco de los convenios colectivos que sean de aplicación. Con carácter general a jornada completa y por 180 días. Si bien los municipios de menos de 1.000 habitantes podrán contratar a tiempo parcial, siempre que la jornada sea igual o superior al 50% de la ordinaria, y se contrate a los colectivos prioritarios que no perciban prestación de desempleo o subsidio, ni renta garantizada de ciudadanía o ayudas económicas al empleo.

✔ 2. *ELTUR*

Se trata de una iniciativa para promover la contratación temporal por municipios con menos de 5.000 habitantes y más de 5 desempleados y por las Diputaciones Provinciales o sus Organismos Autónomos dependientes, dentro del ámbito territorial de la Comunidad de Castilla y León, de desempleados e inscritos como demandantes de empleo no ocupados en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León para la realización de obras y servicios de interés general y social relacionadas con actividades en el sector turístico y cultural.

Estas obras y servicios han de perseguir la puesta en valor y fomento del patrimonio cultural de Castilla y León, con el objeto de atraer visitantes, como por ejemplo, sin carácter exhaustivo: el Camino de Santiago, visitas al patrimonio histórico y artístico, actividades festivas y culturales, turismo medioambiental, acondicionamiento de espacios para la participación colectiva relacionados con el sector, eventos deportivos...

Se contratará a los colectivos prioritarios de la II Estrategia Integrada:

- Jóvenes menores de 35 años, preferentemente sin cualificación.
- Mayores de 45 años, especialmente quienes carezcan de prestaciones y presenten cargas familiares.
- Desempleados de larga duración, con especial atención a aquellos que han agotado sus prestaciones por desempleo y las personas en riesgo de exclusión social. Se entenderá por desempleo de larga duración aquella persona que ha estado desempleada 12 meses en un período de 18 meses.

Solo en los municipios con población inferior a 1.000 habitantes se podrán concertar a jornada parcial, siempre y cuando la jornada de trabajo pactada sea igual o superior al 50% de la jornada ordinaria. En este caso, se contratará a los colectivos prioritarios que no perciban prestación de desempleo o subsidio, ni renta garantizada de ciudadanía o ayudas económicas al empleo.

✔ 3. EXCYL

Subvención dirigida a los municipios de más de 5.000 habitantes para la realización de obras de interés general y social.

Sus destinatarios son personas desempleadas inscritas como demandantes de empleo no ocupados, en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, que sean beneficiarios de la Renta Garantizada de Ciudadanía (RGC).

El importe máximo a financiar por cada contratación será de 10.000 euros por un periodo de 180 días a jornada completa.

En el caso de municipios de más de 20.000 habitantes, podrán adquirir el compromiso de hacer una aportación adicional con fondos propios, para la contratación de beneficiarios de RGC. Dicho compromiso se deberá adquirir en el momento de la aceptación de la subvención (la subvención aumentará en la cuantía que se indica en un anexo de la convocatoria).

✔ 4. EXCYL MAYORES DE 55 AÑOS

Se trata de una subvención dirigida a los municipios de más de 5.000 habitantes para la realización de obras de interés general y social.

Sus destinatarios son personas mayores de 55 años y desempleadas inscritas como demandantes de empleo no ocupados, en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, que sean beneficiarios de la Renta Garantizada de Ciudadanía (RGC).

Cuando no sea posible llevar a cabo la contratación de desempleados mayores de 55, beneficiarios de la RGC, podrá solicitarse autorización al Servicio Público de Empleo de Castilla y León para contratar en las mismas condiciones a desempleados inscritos como demandantes de empleo no ocupados mayores de 55 años.

El importe máximo a financiar por cada contratación será de 20.000 euros por un periodo de un año a jornada completa.

En el caso de municipios de más de 20.000 habitantes, podrán adquirir el compromiso de hacer una aportación adicional con fondos propios, para la contratación de beneficiarios de RGC. Dicho compromiso se deberá adquirir en el momento de la aceptación de la subvención (la subvención aumentará en la cuantía que se indica en un anexo de la convocatoria).

En las líneas de subvención cuyos destinatarios de la contratación son beneficiarios de Renta Garantizada de ciudadanía, la Gerencia de Servicios Sociales: promoverá que las Gerencias Territoriales, las Concejalías de Servicios Sociales en los municipios de más de 20.000 habitantes y las Áreas de Servicios Sociales de las Diputaciones, participen activamente en la selección para asesorar y orientar los perfiles más idóneos.

✔ 5. JOVECYL

Subvención a los Municipios de más de 20.000 habitantes y a las Diputaciones provinciales, tomando como referencia el número de personas desempleadas menores de 35 años en cada entidad, como apoyo a la contratación temporal de desempleados menores de 35 años, inscritos en las oficinas del Servicio Público de Empleo de Castilla y León como demandantes de empleo no ocupados, para la realización de obras y servicios de interés general y social.

El objetivo es financiar los costes salariales derivados de la contratación temporal de personas desempleadas e inscritas como demandantes de empleo no ocupados, menores de 35 años, para la realización de obras y servicios de interés general y social, que sean competencia de la entidad beneficiaria.

Se trata de fomentar que nuestros jóvenes adquieran un empleo, que en muchas ocasiones es su primera experiencia laboral y así se hacen protagonistas a las personas jóvenes del conocimiento y participación de las políticas públicas en su proceso de inserción laboral. Asimismo, se combate el efecto desánimo de las personas jóvenes que no buscan empleo porque creen que no lo van a encontrar. Se contribuye a generar una dinámica imprescindible para nuestra generación de jóvenes que, empezando con la obtención de un empleo, permite tanto su emancipación como la retención de población en nuestra Comunidad y frena la tendencia demográfica negativa.

Se realizarán contratos por un período mínimo de 180 días, a jornada completa.

✔ 6. PROGRAMA MIXTO PARA JÓVENES (GARANTÍA JUVENIL)

Con la implementación de este programa se pretende articular medidas para lograr una inserción laboral efectiva, que les proporcione una primera experiencia laboral, a la vez que les ayude a completar su formación teórica mediante la participación práctica en actividades relacionadas con dicha formación.

Se busca la mejora directa de la empleabilidad de la persona joven, mediante la adquisición de las aptitudes y competencias necesarias, de manera que sea posible su incorporación al mercado laboral de forma estable y duradera en el tiempo; aumentar el nivel de formación de los jóvenes que abandonaron los estudios a una edad temprana para incorporarse al mercado de trabajo y que una vez que han perdido su puesto de trabajo no encuentran oportunidades laborales, potenciando especialmente el aumento del colectivo con niveles medios de formación, y conseguir la reconversión y el reciclaje de los jóvenes con niveles de formación elevados pero no adecuados a las necesidades del mercado laboral.

✔ 7. MAYEL

Se trata de un programa dirigido a las Diputaciones Provinciales y a los Ayuntamientos de más de 5.000 habitantes como apoyo a la contratación temporal de desempleados mayores de 55 años, inscritos como demandantes de empleo, no ocupados, en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León para la realización de obras y servicios de interés general y social.

La pretensión es financiar a los ayuntamientos de más de 5.000 habitantes y a las Diputaciones Provinciales, los costes laborales derivados de la contratación temporal de trabajadores mayores de 55 años, desempleados inscritos como demandantes de empleo no ocupados para la realización de obras y servicios de interés general y social, que sean competencia de las entidades beneficiarias. Se trata de mejorar la empleabilidad de estos trabajadores mediante su inserción temporal en el mercado de trabajo. Además, se pretende colaborar con las Diputaciones Provinciales y los Ayuntamientos beneficiarios de más de 5.000 habitantes para que presten a los ciudadanos los servicios básicos que demandan.

Se realizarán contratos por un periodo mínimo de un año, a jornada completa.

✔ 8. ELMET

ELMET es una iniciativa dirigida a las Diputaciones Provinciales como apoyo a la contratación temporal de trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social ligados a programas específicos de trabajos de prevención de incendios y otros trabajos forestales y de mejora medioambiental o de carácter productivo vinculados a aprovechamientos forestales.

Se trata de financiar los costes laborales derivados de la contratación temporal de personas desempleadas e inscritas como demandantes de empleo no ocupados, para que presten servicios públicos de carácter supra municipal o supra comarcal y de fomentar o coordinar la prestación unificada de servicios de los municipios de su ámbito territorial, como son los trabajos de prevención de incendios.

Los trabajadores serán desempleados inscritos en las oficinas del Servicio Público de Empleo de Castilla y León como demandantes de empleo no ocupados. Dentro de los colectivos señalados como prioritarios en la II Estrategia Integrada, menores de 35 años, preferentemente sin cualificación, mayores de 45 años, especialmente para quienes carezcan de prestaciones y presenten cargas familiares, y parados de larga y muy larga duración, con especial atención a aquellos que han agotado prestaciones y personas en riesgo de exclusión social.

Los trabajos consistirán en tareas encaminadas a 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 los restos, así como los trabajos de mejora medioambiental de

los entornos de los núcleos rurales, como mejora de sendas, mejora de la accesibilidad de las zonas de pesca fluvial, actuaciones en los montes públicos, etc.

Las Diputaciones Provinciales Determinarán áreas de actuación y planificación de los trabajos a realizar.

Por su parte la Consejería de Fomento y Medio Ambiente elaborará un catálogo de posibles trabajos a realizar y su priorización. Colaborará en la elaboración de la planificación de los trabajos a realizar. Formará a los capataces contratados por las Diputaciones. Determinará los trabajos y demarcaciones en actuaciones a realizar en montes de la Consejería.

✔ 9. *ELMIN*

Subvención dirigida a municipios mineros de León y de Palencia para la contratación de personas desempleadas vinculadas a empresas de la minería, centrales térmicas y empresas auxiliares, para la realización de obras y servicios de interés general y social dentro del Plan de Dinamización Económica de los Municipios Mineros 2016-2020.

Los destinatarios han de ser personas desempleadas inscritas como demandantes de empleo y no ocupadas y vinculados a estas empresas, que hayan prestado actividad en los siete últimos años en ellas, tomando como referencia el CNAE.

El importe máximo a financiar por cada contratación será de 10.000 euros por un periodo de 180 días a jornada completa.

✔ 10. *MINEL*

Subvención a municipios mineros de León y de Palencia para la contratación de personas desempleadas de los colectivos prioritarios de la II Estrategia, para la realización de obras y servicios de interés general y social dentro del Plan de Dinamización Económica de los Municipios Mineros 2016-2020.

Los destinatarios han de ser personas desempleadas e inscritas como demandantes de empleo no ocupadas en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, dentro de los colectivos prioritarios de la II Estrategia: jóvenes menores de 35 años, preferentemente sin cualificación; mayores de 45 años, especialmente quienes carezcan de prestaciones y presenten cargas familiares; desempleados de larga duración, con especial atención a aquellos que han agotados sus prestaciones por desempleo y las personas en riesgo de exclusión social.

El importe máximo a financiar por cada contratación será de 10.000 euros por un periodo de 180 días a jornada completa.

✔ 11. ELEX

Un programa de ayudas dirigido a Entidades Locales, mediante la contratación de personas con discapacidad para realizar obras y servicios de interés público y utilidad social, con el fin de promover la contratación temporal por Entidades Locales dentro del ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Castilla y León de personas con reconocimiento de un grado de discapacidad igual o superior al 33%. Deben ser contratos por un período mínimo de 90 días, a jornada completa o a tiempo parcial, siempre que la jornada sea igual o superior al 50% de la jornada ordinaria.

Con esta convocatoria se pretende la eliminación de la discapacidad como hecho determinante de su posición de desventaja en el mercado de trabajo, la integración en la comunidad autónoma de los discapacitados, y la consecución de una experiencia profesional que sea la base para una mejor empleabilidad de los discapacitados.

En las valoraciones se tendrán en cuenta criterios como el número de desempleados inscritos en el ámbito territorial de la entidad solicitante. Tendrán un plus los municipios menores, así como el hecho de las entidades beneficiarias radiquen en municipios de población inferior a 5.000 habitantes. Se valora el objeto de la obra o servicio a realizar, especialmente los relacionados con proyectos medioambientales como el área de energías renovables, biomasa, eficiencia energética, gestión y depuración de aguas, gestión de residuos, control de la contaminación y mejora y conservación de zonas naturales; los relacionados con la mejora y conservación de espacios públicos urbanos y áreas recreativas; los relacionados con las nuevas tecnologías de la información y comunicación y desarrollo cultural local; los relacionados con la promoción turística; y la integración laboral de las personas con discapacidad.

✔ 12. PEA

Con el fin de reducir los desequilibrios regionales de las zonas rurales deprimidas, mediante el abordaje de la situación sociolaboral de un colectivo como el de los trabajadores eventuales agrarios desde una perspectiva global, de modo que se propiciara su acceso al empleo a través de un conjunto de actuaciones de información y orientación profesional, formación, formación, participación en planes de empleo público, etc. desarrolladas en forma de itinerario de inserción en el mercado de trabajo, se aprobó el Real Decreto 939/1997, de 20 de junio, por el que se regula la afectación al programa de fomento del empleo agrario, de créditos para inversiones de las Administraciones públicas en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura en las zonas rurales deprimidas.

En este marco se realizarán las actuaciones precisas para subvencionar contrataciones de trabajadores preferentemente eventuales del régimen especial agrario, en los Municipios de los Consejos Comarcales del Servicio Público de Empleo Estatal creados en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, donde sólo se vinieran realizando contrataciones a tiempo

parcial. Todo ello en el ámbito de una colaboración que incluye a otras instituciones como son el Servicio Público de Empleo Estatal y la Diputación Provincial correspondiente.

El periodo subvencionable será de 90 días y a jornada completa. De dicho importe el Servicio Público de Empleo de Castilla y León se compromete a subvencionar al menos la mitad de la parte no financiada por el Servicio Público de Empleo Estatal, en los términos que se fijen en la Comisión Regional del Plan de Empleo Agrario para 2020, siendo el importe restante a cargo de la Diputación correspondiente.

✔ 13. AGENTES DE IMPULSO RURAL (JÓVENES)

La Estrategia de Empleo Rural y Local atiende a tres premisas básicas: empleo de calidad, social y productivo y dinamizador de la economía local.

En aras de contribuir al desarrollo del empleo en el medio rural, pondremos en marcha la contratación de agentes de impulso rural por las Diputaciones Provinciales (tres por cada una de ellas). Las funciones de estos agentes serán contribuir el desarrollo local, potenciando la explotación de aprovechamientos forestales de la zona, promocionando el empleo mediante la prospección empresarial o incentivando actividades de promoción de la artesanía local.

Se configura como una subvención a las Diputaciones Provinciales para contratar desempleados jóvenes (menores de 35 años), preferentemente mujeres, y que cuenten con una licenciatura o grado que se determinará en la convocatoria correspondiente y que en todo caso atenderá a las funciones a desarrollar en aras de la dinamización e impulso local. La contratación se realizará por un período de 12 meses y una subvención máxima de 20.000€ por contrato, con funciones de dinamización de la economía local, prospección empresarial, así como la puesta en valor de los aprovechamientos forestales, la artesanía u otros factores económicos y diferenciadores del entorno, que permitan la generación de riqueza y empleo.

✔ 14. AGENTES DE IGUALDAD

Los Agentes de Igualdad de oportunidades son profesionales con la formación especializada en igualdad de oportunidades, que diseñan, implementan, desarrollan y evalúan 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.

El objetivo es financiar a las Diputaciones Provinciales y a los municipios de más de 20.000 habitantes de Castilla y León, los costes laborales derivados de la contratación temporal, a jornada completa con una duración de 180 días, de trabajadores desempleados e inscritos como demandantes de empleo, no ocupados, en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, como Agentes de Igualdad de Oportunidades.

Desarrollarán acciones concretas de información y sensibilización, para incrementar el conocimiento y la valoración positiva de la integración socio laboral de las personas vulnerables, propiciando una evaluación continua de los programas y acciones implementados.

Los destinatarios estarán en posesión de la titulación de Agentes de Igualdad de Oportunidades, diplomadas o licenciadas en la rama de ciencias sociales o jurídicas con la formación específica de Agentes de Igualdad de al menos 250 horas. Si no existen candidatos con la formación específica de Agente de igualdad de al menos 250 horas, podrán ser seleccionados aquellos que cumpliendo los demás requisitos posean la formación específica de Agente de Igualdad de al menos 150 horas. En caso de carencia de estos titulados se podrá ampliar la oferta a otras oficinas de empleo. Tendrán carácter prioritario los menores de 35 años, los mayores de 45, especialmente quienes carezcan de prestaciones y presenten cargas familiares, y los parados de larga duración, con especial atención a quienes hayan agotado prestaciones por desempleo y personas en riesgo de exclusión social.

FOMENTO DEL EMPLEO POR CUENTA AJENA.

La elaboración y el apoyo de estrategias que faciliten el mantenimiento del empleo o una transición rápida, justa y adecuada hacia la ocupación a quienes lo han perdido configuran el objetivo principal de las políticas activas de empleo.

En este sentido, los incentivos a la contratación por cuenta ajena se configuran como una fórmula oportuna y necesaria en aras de estimular y facilitar la contratación indefinida y temporal de trabajadores, al mínimo coste posible, que a su vez redunden en la mejora de la competitividad de las empresas y, en última instancia, en la economía y en el bienestar de nuestra Comunidad.

Estos incentivos deben orientarse hacia quienes, por su situación de vulnerabilidad, por su desventaja competitiva o por su ubicarse en municipios cuya población no supere los 5.000 habitantes, precisan mayores apoyos para mantener su actividad y para no perder competitividad frente a grandes multinacionales o frente a otros territorios con mejores oportunidades de inversión y negocios.

Por ello, nuestras ayudas van dirigidas hacia las pequeñas y medianas empresas de la Comunidad y a las entidades sin ánimo de lucro cuyas dificultades de empleo, de logística, de presencia digital, de internacionalización, etc., se multiplican, sobre todo en las

microempresas y en aquellas situadas en zonas desfavorecidas, entendiéndose por tal aquellos municipios cuya población sea inferior a 5.000 habitantes, donde confluyen una doble situación de necesidad conformada por su pequeño tamaño y por su situación geográfica alejada.

El apoyo a colectivos vulnerables y con mayores dificultades de inserción laboral constituyen una prioridad y una necesidad de impulso y estímulo para lograr su permanencia en el empleo o su reinserción laboral. Serán prioritarios los colectivos establecidos como tales en la II Estrategia Integrada. No obstante, la actualización anual de esta Estrategia por parte de los Planes Anuales de Empleo, permiten adecuar las prioridades a las necesidades de cada ejercicio, proponiendo establecer incentivos específicos para los jóvenes, para la mujer, para los mayores de 55 años, para los perceptores de renta garantizada, para inmigrantes castellanos y leoneses retornados y para discapacitados, entre otros, para los que se aprobarán incrementos acumulables a la cuantía establecida con carácter general cuando la contratación incluya a alguna persona de estos colectivos.

Se propone como novedad la **Cuenta de Activación**, cuyo desarrollo busca potenciar el esfuerzo y el compromiso activo del trabajador desempleado en la búsqueda de empleo. Esta cuenta, proporcionará al desempleado información detallada y personalizada de las subvenciones e incentivos que tendrán las empresas que lo contraten, en atención a los perfiles del trabajador y a la modalidad de contratación, información que posibilitará un estímulo al trabajador en su búsqueda de empleo.

Con esta medida se busca potenciar el esfuerzo y el compromiso activo del trabajador desempleado en la búsqueda de empleo.

Asimismo, se impulsará **Emplea Talento**, donde se concederán subvenciones para la contratación en prácticas de personas hayan obtenido una titulación en los últimos 5 años, o en los últimos 7 en caso de personas con discapacidad, facilitando el acceso a una experiencia de empleo a la vez que completa su formación. Se impulsará la difusión de estos incentivos en las empresas de nuestro territorio.

✔ 1. CONTRATACIÓN INDEFINIDA

Se promoverá la concesión de incentivos para fomentar el empleo estable de trabajadores desempleados por personas físicas y jurídicas cuyo centro de trabajo esté ubicado en la Comunidad de Castilla de León. Se establecerán los tipos de subvenciones que se indican a continuación, con la concesión de especiales incentivos cuando se trate de trabajadores desempleados de larga duración o mayores de 55 años:

- Ayudas para la contratación indefinida, con la exigencia de un periodo de permanencia de, al menos, dos años. Serán beneficiarios las personas físicas o jurídicas, comunidades de bienes y sociedades civiles con centros de trabajo en

Castilla y León, con exclusión de empresas o entidades solicitantes de 100 trabajadores o más y deberán tener un índice de temporalidad inferior al 20% (no se exigirá a empresas o entidades con plantilla inferior a 10 trabajadores).

Se subvencionará la contratación indefinida a tiempo completo siempre que suponga un incremento de plantilla respecto a la plantilla media en los 6 meses anteriores. Y se establecerán incrementos acumulables si el trabajador contratado tiene 55 o más años, o 45 o más años si no percibe prestaciones ni subsidios y tenga cargas familiares, o si es desempleado de larga duración en determinado supuestos, o si el centro de trabajo está en municipio de menos de 5.000 habitantes.

Igualmente se establecerán incrementos acumulables si la trabajadora contratada es mujer, o emigrante castellano y leonés retornado, o menor de 35 años.

- Incentivos similares a los anteriores, en los que el empleador sea un autónomo que contrata a su primer trabajador. El trabajador contratado deberá haber permanecido al menos 3 meses inscrito ininterrumpidamente como desempleado.
- Subvenciones para fomentar la transformación de determinados contratos temporales en indefinidos: contratos en prácticas, para la formación y el aprendizaje, con cláusula específica de relevo y los formalizados con personas mayores de 55 años que hayan sido subvencionados por el Servicio Público de Empleo de Castilla y León.

Los contratos a transformar deberán haber tenido una duración mínima de al menos 3 meses, o de 12 meses cuando se trate de contratos temporales formalizados con personas de 55 o más años de edad y deberán mantenerse durante al menos 2 años.

Las empresas o entidades solicitantes no podrán tener 100 trabajadores o más y su índice de temporalidad debe ser inferior al 20% (no se exigirá a empresas o entidades con plantilla inferior a 10 trabajadores).

Se establecerán incrementos acumulables, sobre la cuantía establecida con carácter general, cuando la persona contratada sea de 55 o más años de edad, o cuando sea mujer, o si es menor de 35 años.

- Incentivos para conseguir la ampliación a tiempo completo de la jornada de los contratos indefinidos a tiempo parcial formalizados con mujeres.

Se subvencionará la ampliación a tiempo completo de los contratos indefinidos ordinarios formalizados a tiempo parcial con mujeres, contratos que deberán haber tenido, antes de dicha conversión, una duración de un año continuado.

Se podrán establecer incrementos acumulables si la mujer es menor de 35 años.

✔ 2. **CONTRATACIÓN INDEFINIDA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EMPRESA ORDINARIA**

A través de estas subvenciones se incentiva la contratación indefinida y la transformación en indefinidos de contratos temporales de trabajadores con discapacidad en la empresa ordinaria, financiándose asimismo la adaptación de sus puestos de trabajo o la dotación de medios de protección personal necesarios.

También se fomenta el tránsito del empleo protegido de los enclaves laborales al mercado ordinario de trabajo.

✔ 3. **FOMENTO DE DETERMINADOS CONTRATOS TEMPORALES**

- Prácticas (Emplea talento). Subvenciones que se concederán a aquellas empresas que contraten a personas trabajadoras mediante la formalización de un contrato en prácticas. Las personas contratadas serán tituladas que hayan obtenido la titulación dentro de los cinco años (o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad) siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. Se establecerán mayores cuantías cuando los contratos se formalicen con desempleados de larga duración, mujeres o jóvenes.
- Temporales por interinidad. Como una medida, no sólo de fomento de empleo, sino también de fomento de la estabilidad en el puesto de trabajo, garantizando su continuidad y facilitando la reincorporación al mismo una vez extinguidas las situaciones que motivaron su interrupción, se convocarán subvenciones para el fomento de los 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.

A la cuantía establecida con carácter general, se podrán añadir incrementos acumulables si el trabajador contratado es de 45 o más años, o parado de larga duración, o emigrantes de Castilla y León retornados, o que el centro de trabajo esté en municipios con población sea inferior a 5.000 habitantes. También si es mujer, o menor de 35 años, o víctima de violencia de género menor de 35 años.

- Se mantiene en términos similares el programa de Sustitución de horas extraordinarias, reordenación del tiempo de trabajo y contrato relevo.
- Ampliación jornada ayuda a domicilio y restauración colectiva. Se establecerán incentivos para las empresas que prestan este servicio en Castilla y León y que incrementen el tiempo de trabajo de sus empleados hasta alcanzar, como mínimo, el 50% de la jornada ordinaria. La ampliación de la jornada subvencionada deberá mantenerse, como mínimo, durante un año y la cuantía del incentivo será mayor si se trata de municipios de menos de 20.000 habitantes.
- Temporales para beneficiarios de RGC (Renta Garantizada de Ciudadanía) y mayores de 55 años. Para promover la integración en el mercado de trabajo de personas que se encuentran en riesgo de exclusión social, se establecerán subvenciones, de un año de duración, para el fomento de la contratación temporal a tiempo completo de personas beneficiarias de la Renta Garantizada de Ciudadanía y de mayores de 55 años, con la finalidad de que estas personas puedan obtener una experiencia laboral que les ayude a encontrar un puesto de trabajo estable, en el primer caso, y de que puedan reincorporarse al mercado laboral, en el segundo. Se establecerán incrementos acumulables si el trabajador contratado es mujer, o si es menor de 35 años, o si es víctima de violencia de género menor de 35 años.
- Subvenciones para fomentar la contratación de trabajadores por entidades sin ánimo de lucro, empresas participadas por dichas entidades y empresas de inserción, colaborando en la financiación de los costes en los que incurran los beneficiarios, por la contratación a jornada completa, durante un periodo de 6 meses, de desempleados de larga duración, mayores de 45 años, víctimas de violencia de género, participantes en el Programa Personal de Integración y Empleo del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, personas solicitantes y beneficiarios de protección internacional, así como de personas beneficiarias de la Renta Garantizada de Ciudadanía, personas discapacitadas o jóvenes menores de 30 años con expediente de protección acreditado.

✓ **4. CONTRATACIÓN DE PERSONAL TÉCNICO DE APOYO A LA INVESTIGACIÓN**

Fomento de la contratación de jóvenes titulados, a través de ayudas destinadas a financiar la contratación de personal técnico de apoyo a la investigación en las Universidades Públicas de la Comunidad para que se incorporen en grupos, departamentos, servicios centrales y unidades de investigación de las universidades (ayudas para la contratación de personal de I+D, con el fin de impulsar la investigación en las áreas de investigación científica de Castilla y León y apoyo a la estabilización de profesionales de la investigación).

FOMENTO DEL AUTOEMPLEO.

Las políticas activas de empleo deben abordar el apoyo al establecimiento de trabajadores por cuenta propia como una fórmula eficaz para la lucha contra el desempleo en la Comunidad.

El establecimiento como autónomo comporta, en muchos casos, la inserción laboral de un trabajador desempleado, que decide impulsar una actividad laboral que puede servir de arrastre para el fomento de nuevas contrataciones o para la movilización de recursos en actividades relacionadas.

La importancia del autónomo reside además en que se trata en muchos casos de acciones emprendedoras, novedosas, que buscan nuevos nichos de negocio o de mercado, lo cual implica, por una parte, asumir un mayor riesgo, pero por otra puede significar la aportación de nuevas ideas que revitalicen un sector o un territorio.

El establecimiento de incentivos a través de la política de empleo, deben compensar el riesgo que asume quien decide exponer su tiempo y su dinero además de las dificultades financieras y de organización que comporta el inicio de una nueva actividad. El apoyo por parte de las líneas promovidas por nuestra Comunidad va dirigido a fomentar el espíritu empresarial, a compensar los gastos que conlleva el inicio de la actividad, a minimizar las cargas financieras mediante el establecimiento, por un período de tiempo determinado, de una tarifa plana o al apoyo al establecimiento en municipios de menos de 5.000 habitantes o a colectivos vulnerables, mediante el establecimiento de incrementos acumulables sobre el incentivo establecido con carácter general.

1. INCENTIVOS AL EMPLEO POR CUENTA PROPIA

Se establecerán tres tipos de subvenciones:

- Una subvención económica para el inicio de una actividad económica por cuenta propia, siempre que el autónomo acredite la realización de un gasto mínimo, cuya cuantía básica se incrementará en determinados supuestos, como pueden ser cuando el establecimiento se lleva a cabo por mujeres, personas desempleadas de larga duración, jóvenes o mayores de 55 años, con incremento adicional igualmente si el establecimiento es en municipios de menos de 5.000 habitantes.
- Una subvención económica para financiar parcialmente los servicios externos necesarios para mejorar el desarrollo de la actividad empresarial, como son la realización de estudios de viabilidad económica y financiera del negocio

emprendido, de organización, estudios de mercado u otros de naturaleza análoga.

- Una subvención económica para financiar la realización de cursos de formación relacionados con la dirección y gestión empresarial y las nuevas tecnologías de la información y comunicación, con el objeto de fomentar la mejora de la cualificación profesional de los emprendedores en aras de garantizar el futuro y consolidación del negocio.

✔ 2. **TARIFA PLANA**

Medida de apoyo a los autónomos, dirigidas a promover la extensión de la reducción de las cuotas de la seguridad social para consolidación del trabajo autónomo, una vez que hayan concluido las reducciones de las cuotas de la Seguridad Social del artículo 31.1 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, extensión de la tarifa plana, conforme a lo acordado en la Mesa del Autónomo.

Se trata de una ayuda destinada a personas trabajadoras que estén acogidas a los beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables a los trabajadores por cuenta propia, conforme a la normativa estatal de aplicación, beneficiaria de la tarifa plana de 12 meses aplicada por la Administración General del Estado, una vez agotada la misma.

Está previsto para la convocatoria de 2020 incluir las altas nuevas del 1 de mayo a 30 de septiembre de 2018 para determinados colectivos, como menores de 30 años, mayores de 55 años y aquellas altas que se produzcan en municipios de hasta 2.000 habitantes y a partir del 1 de octubre de 2018 para todas las altas en la Seguridad Social para los trabajadores por cuenta propia o autónomos.

✔ 3. **FINANCIACIÓN A EMPRENDEDORES**

Las acciones que constituyen este programa son:

Programa de financiación empresarial destinado a emprendedores, a través de la concesión de préstamos avalados para financiar proyectos de inversión, incluyendo el circulante necesario, bonificando sus costes financieros.

Programa de financiación destinado preferentemente al medio rural, con el objetivo de favorecer la financiación de autónomos y empresas viables a través de la concesión de préstamos avalados.

Programa de préstamos participativos con objeto de financiar proyectos de emprendedores que no hayan llegado a los tres años de actividad que promuevan el

desarrollo y la transformación positiva de la sociedad o medioambiental, además de ser rentables desde el punto de vista financiero.

Programa de financiación de reindustrialización y recuperación del empleo para inversión y necesidades de circulante a pymes, autónomos y emprendedores que contribuyan a recuperar la actividad económica y el empleo perdidos derivados de procesos concursales y de empresas y/o sectores en crisis.

Programa de subvenciones a fondo perdido para financiar proyectos empresariales promovidos por emprendedores dentro del ámbito territorial de la Comunidad de Castilla y León, con el fin de promover la creación de empresas, así como la creación de puestos de trabajo por cuenta ajena y/o el autoempleo vinculados al mismo.

✔ 4. FOMENTO AUTOEMPLEO EN ZONAS MINERAS

Programa de financiación de las cuotas de la seguridad social de los trabajadores que inicien una actividad como autónomo afiliados en el Régimen Especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos en los municipios mineros de León y Palencia, afectados por procesos de cierre de unidades de producción de la minería del carbón, teniendo en cuenta la normativa que pueda ser de aplicación a nivel estatal.



FORMACIÓN PARA EL EMPLEO



FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Este segundo bloque de políticas activas se constituye como una herramienta imprescindible y eficaz para la mejora de la empleabilidad y la inserción laboral de los trabajadores y trabajadoras en desempleo. Al tiempo que contribuye al mantenimiento y promoción profesional de los trabajadores ocupados.

La importancia creciente de fenómenos como la globalización o la digitalización, avocan a todos los integrantes del mundo laboral (empresas y trabajadores) a buscar aquellas capacidades que mejor se adapten a las necesidades que demanden la economía y la sociedad. Además, se trata de procesos muy dinámicos y cambiantes por lo que se hace necesaria adoptar una actitud abierta y positiva, asumiendo que la formación a lo largo de toda la vida laboral es una necesidad y un derecho por los que hay que apostar para no verse inmersos en procesos de pérdida de ocupación y para no perder el tren de la competitividad.

Nuestra Comunidad debe analizar los retos de futuro buscando impulsar las oportunidades que mejor puedan contribuir al desarrollo económico y social y a la creación de empleo. Para ello hay que apostar por la innovación y el desarrollo tecnológico, la digitalización, la internacionalización y políticas de formación y empleo que apuesten por el desarrollo de nuevos escenarios industriales y laborales. Estas nuevas posibilidades plantean retos para los que las empresas y los trabajadores de Castilla y León deben estar preparados. Por ello, se hace preciso realizar un importante esfuerzo en materia de Formación para el Empleo en nuestra comunidad. No podemos obviar, que casi la mitad de los puestos de trabajo en economías avanzadas como la nuestra, podrían automatizarse.

Por ello, las competencias clave, el aprendizaje permanente y la mejora y reciclaje continuo de las competencias profesionales de los trabajadores y las trabajadoras son los instrumentos necesarios para aprovechar las oportunidades del empleo presente y futuro y promover la competitividad empresarial. En este sentido, el diseño correcto y consensuado de todas las convocatorias de Formación para el Empleo en el ámbito del Diálogo Social, con el fin de reconocer el derecho a una formación adecuada, se convierten en la mejor estrategia para encarar los procesos de globalización y digitalización.

Es necesario que la formación conecte plenamente con las necesidades reales que demanda nuestra economía e incluso ofrezca soluciones que anticipen las nuevas tendencias a las que se verá sometida nuestra Comunidad en los próximos ejercicios. La elaboración del mapa de necesidades formativas debe constituirse en una herramienta eficaz para la consecución de estos objetivos promoviendo la acreditación de centros y entidades de formación en nuevas especialidades y avanzando con ello en la actualización y la diversificación de la oferta de formación para el empleo.

La elaboración 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

necesidades de cualificación de las personas desempleadas, las demandas empresariales, incluyendo sectores emergentes y competencias STEM. Este mapa, se publicará con la suficiente antelación a las convocatorias anuales de subvención y podrá tener una vigencia bianual, a fin de facilitar la acreditación de los centros.

En la planificación anual de las acciones formativas, se tiene en cuenta la demanda de los sectores productivos, las tasas de inserción, las perspectivas de empleo, las ocupaciones más contratadas y las ocupaciones más ofertadas, tendiendo cada vez en mayor grado a incrementar las ratios de formación certificable, pues la adquisición de un título de formación profesional o un certificado de profesionalidad es una garantía de empleabilidad de los trabajadores.

Tendrán preferencia las acciones formativas que completen itinerarios parciales de programaciones anteriores, la formación certificable y planes formativos en competencias clave.

A fin de facilitar que los trabajadores se adapten a la creciente digitalización de los nuevos procesos de producción, se pondrán en marcha convocatorias de formación (para trabajadores ocupados y desempleados) dirigidos a atender las necesidades de los sectores emergentes relacionados con la denominada industria 4.0 y con la transformación digital de la economía, en coherencia con lo acordado en el Acuerdo de Revisión del III Acuerdo Marco de Competitividad e Innovación Industrial.

Igualmente, se impulsará la utilización del procedimiento de costes simplificados en la gestión de las ayudas a la formación, dado que esta herramienta sirve para aligerar considerablemente la carga administrativa de la justificación de la subvención permitiendo centrar los recursos humanos y el esfuerzo administrativo en la gestión de los programas para el logro de los objetivos perseguidos, y no en la recopilación y la verificación de documentos financieros. Se produce por tanto una simplificación del proceso de gestión y por otro lado se consigue un uso más correcto de los fondos empleados ya que el margen de error es menor.

En aras de impulsar la justificación mediante costes simplificados, se iniciarán los trabajos de estudio económico correspondiente para extender la justificación simplificada al mayor número posible de certificados de profesionalidad, y en su caso, actualizar los módulos económicos actualmente vigentes. Todo ello dentro del marco de la legalidad vigente y respetando los límites establecidos en la normativa aplicable.

Además, desde el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, se promoverá la unificación de criterios interpretativos y de aplicación de normas, en todas las Gerencias Provinciales del Ectl, en aras de una mejora y simplificación de la actuación administrativa.

Se buscará mejorar la oferta en centros propios del Ectl, centros integrados de FP o por las entidades colaboradoras, a los efectos de poder mantener ofertas específicas y adicionales en aquellos territorios donde se estén desarrollando o se vayan a desarrollar Programas Territoriales de Fomento.

FORMACIÓN PARA OCUPADOS

La formación a lo largo de toda la vida laboral se constituye como una oportunidad para los trabajadores y una obligación para la administración que debe ofrecer una oferta formativa ajustada a las necesidades que estos requieran bien para su promoción y desarrollo profesional, así como para la búsqueda de oportunidades en sectores de ocupación con mayores potencialidades de generación de empleo.

Trabajadores que han desarrollado toda su vida laboral en algún sector que ha dejado de tener viabilidad de futuro, solo pueden conseguir a través de la formación para el empleo las capacidades que les habiliten para su ejercicio laboral en otra profesión distinta.

Nuestro compromiso es diseñar aquellos procesos que mejor se puedan ajustar a la demanda requerida, así como facilitar la participación de los trabajadores en condiciones que puedan compatibilizarse con el desarrollo de su actividad laboral, ampliando y potenciando la oferta formativa de ocupados, lo que además contribuirá a facilitar al trabajador el acceso al ejercicio del derecho de 20 horas anuales de formación reconocido en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Para ello, y tal como se recoge en Acuerdo del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León de revisión del III Acuerdo Marco para la Competitividad e Innovación Industrial de Castilla y León, vamos a promover una línea específica ligada a las competencias STEM que contribuya a la implantación de la **industria 4.0** en la Comunidad.

En aras a la efectiva realización del derecho laboral a la formación profesional reconocido en el artículo 4.2.b del Estatuto de los Trabajadores, se realizará una apuesta para incrementar la participación de los trabajadores y trabajadoras ocupados en los planes de formación para el empleo, a través de diversas medidas como la flexibilización de la oferta formativa y potenciar la participación de las personas trabajadoras en la formación on-line, para facilitar su acceso a las personas con poca disponibilidad horaria o de desplazamiento, ya que las personas trabajadoras en activo difícilmente pueden participar en procesos formativos que requieren una disponibilidad de 3 o 4 horas diarias durante un período de tiempo prolongado.

PROMOCIÓN DE LA FORMACIÓN (PIF)

Mediante las políticas activas facilitamos la participación de los trabajadores en procesos formativos, incentivando la concesión de Permisos Individuales de Formación (PIF).

Gracias a la autorización de estos permisos se facilita la participación de aquellos trabajadores que quieran realizar una actividad formativa reconocida mediante una acreditación oficial, siendo compatibles, en su caso, estas ayudas con las bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social que las empresas pueden practicarse para el mismo fin.

Con ello se fomenta la adquisición de nuevas competencias por los trabajadores y permiten formarse en otros sectores distintos a aquel en el que despliegan su actividad, anticipándose así a eventuales situaciones de crisis que pueden darse en algún sector.

Se primará la participación de los jóvenes, mediante el incremento de los incentivos si el trabajador participante tiene menos de 35 años y se incluirán como mejoras técnicas incrementos de la duración o de las horas de los permisos.

Asimismo, se iniciarán los trámites administrativos para su otorgamiento en la modalidad de concesión directa

FORMACIÓN DE CUADROS

Se promoverán acciones formativas dirigidas a la capacitación para el desarrollo de las funciones desarrolladas con la formación para el empleo, la negociación colectiva y la participación institucional en la Comunidad de Castilla y León.

Este programa está destinado a dar respuesta a la necesidad de formación específica para delegados, cuadros y miembros de la estructura de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas para el mejor desarrollo de las funciones previstas en la Ley 30/2015 de formación para el empleo.

La Ley 30/2005 impulsa el liderazgo de estas organizaciones en el diseño estratégico, en la planificación, programación, difusión, control, seguimiento y evaluación de la formación profesional para el empleo, especialmente en la dirigida a los trabajadores ocupados, intentando hacer el mejor aprovechamiento posible de la experiencia y conocimiento que puede aportar su cercanía al tejido productivo.

En cualquier caso, el desarrollo de estas acciones formativas se adaptará a lo establecido en la Orden TMS/379/2019.

FORMACIÓN EN SECTORES ESTRATÉGICOS

Entendemos por sectores estratégicos aquellos que contribuyen de manera sobresaliente a la generación de riqueza en nuestra Comunidad, y a los que debemos prestar especial atención, como el agroalimentario, el medioambiental y el de la automoción, así como en general todos los sectores relacionados con la RIS3 de Castilla y León.

Este programa pretende ofrecer una formación adecuada a los trabajadores ocupados en estas empresas estratégicas de la Comunidad, con el objetivo de 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.

PRÁCTICAS NO LABORALES

Las prácticas no laborales pretendemos que se constituyan en un instrumento eficaz que vincule la formación a las necesidades reales de los trabajadores y de las empresas. Con ello se busca incrementar la cualificación laboral del trabajador para que las empresas puedan disponer de profesionales adecuadamente cualificados para cubrir los puestos que necesiten.

Nos encontramos en una coyuntura en la que hay personas (jóvenes, sobre todo) con alto nivel de cualificación y sin embargo con elevadas tasas de desempleo y con muchas dificultades para acceder al mercado laboral.

Estos programas, junto con la formación dual, deben contribuir a proporcionar una experiencia práctica relacionada con la formación que han recibido, contribuyendo con ello a adquirir las capacidades necesarias para su desempeño laboral en los puestos de trabajo que se demanden.

Realizadas a través de las Fundaciones Generales de las Universidades Públicas de la Comunidad, aprovechando la amplia experiencia que tienen en materia de intermediación entre titulados y empresas y con medios necesarios y suficientes para conseguir una eficaz selección de las personas candidatas a participar en el programa y con una extensa bolsa de empresas en las que puedan completar su formación mediante la realización de prácticas no laborales.

Se incluye la posibilidad de financiar prácticas no laborales para titulados de Formación Profesional, así como para titulados Universitarios vinculadas a las materias STEM.

Una vez finalizadas las prácticas, se promoverá su contratación indefinida o temporal para la que podrán contar con los incentivos establecidos en las líneas de contratación a través de empresas.

Se buscará también la participación de las universidades públicas de Castilla y León en la realización de un programa de prácticas no laborales en los ámbitos de I+D+i e Internacionalización con el objetivo de que jóvenes de Castilla y León adquieran la experiencia y conocimientos apropiados en estos campos para su inserción laboral posterior o poner en marcha sus propias iniciativas empresariales.



FORMACIÓN CON COMPROMISO DE CONTRATACIÓN

Se mantiene un programa de formación específica impartida por empresas con compromiso de contratación, como fórmula de cooperación entre la formación y el empleo, entendiendo conveniente que la formación para el empleo atienda las necesidades específicas de las empresas.

Este programa facilita la formación en la empresa ajustándose a la demanda requerida, siempre que aquella asuma un compromiso de contratación de al menos el 50% de los alumnos.

Las empresas deberán suscribir un compromiso verificable de calidad en la gestión, transparencia y eficiencia en la utilización de los recursos públicos.

Este programa se convocará en los mismos términos, para los desempleados inscritos en el sistema de garantía juvenil, a fin de que este especial colectivo adquiera formación específica impartida por empresas, bajo esta fórmula de formación y empleo.

FOD GJ. FORMACIÓN PARA DESEMPLEADOS INSCRITOS EN EL SISTEMA DE GARANTÍA JUVENIL

Mediante acciones formativas para trabajadores desempleados, se promoverá la realización de actuaciones para jóvenes incluidos en la Garantía Juvenil, en base al mapa de necesidades formativas que tendrá en cuenta el carácter certificable de la formación, la demanda formativa de los sectores productivos, las tasas de inserción, las perspectivas de empleo, las ocupaciones más contratadas y las ocupaciones más ofertadas.

El objeto de la subvención es la realización de acciones formativas, dirigidas a jóvenes inscritos en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, agrupadas en planes formativos, en el marco de las especialidades incluidas en el Catálogo de Especialidades Formativas.

Las acciones formativas pueden ser anuales o plurianuales, y se impartirán de forma sucesiva, conforme se establezca en la convocatoria.

ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS

En materia de acreditación de competencias la rápida transformación de nuestra sociedad y de nuestra economía, está propiciando cada vez en mayor medida, el desarrollo de procedimientos de aprendizaje no vinculados al desarrollo de actuaciones de la enseñanza formal, cuyo problema principal radica en que no gozan de ningún tipo de reconocimiento. En estos momentos hay una gran variedad de contextos en los que los trabajadores pueden adquirir o mejorar sus competencias, al margen de los sistemas formales de educación y formación, que pueden ser tan enriquecedores y esenciales como las que se adquieren a través de la vía formal.

Asimismo, se producen situaciones cada vez más frecuentes de exigencias formativas nuevas para profesiones y actividades ocupadas por personas con experiencia y capacidad para realizar su trabajo, pero sin la formación exigida actualmente.

La experiencia laboral, la formación en la propia empresa, la formación a través de recursos digitales, u otros medios o actividades de aprendizaje, pueden otorgar plena capacidad para la incorporación al mercado laboral, para su promoción profesional, e incluso para el desarrollo de nuevos procedimientos vinculados con el fomento de la creatividad y la innovación a la que caminan los nuevos procesos productivos y, sin embargo, carecen de la correspondiente certificación acreditativa.

Por ello, nos hemos dotado de un sistema de acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de vías no formales y de la experiencia laboral, que tiene como finalidad otorgar una cualificación y reconocimiento a estas competencias, impulsando con ello, a su vez, el interés de los trabajadores por vincularse a un proceso de formación permanente, a lo largo de toda la vida laboral.

La aprobación del Plan Director Plurianual 2017-2020 del proceso de acreditación de competencias, ha fijado las pautas a desarrollar para el reconocimiento, la evaluación y la

acreditación de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral o vías no formales de formación, permitiendo con ello la visibilidad y el reconocimiento de aquellas capacidades adquiridas fuera de la vía formal. A la vista de los resultados obtenidos, durante 2020 se elaborará el Plan Director Plurianual 2021-2024.

En este ejercicio se abordarán las actuaciones que se acuerden por la Comisión Técnica del proceso de evaluación y acreditación de competencias profesionales, en cuya composición se integran los agentes económicos y sociales.

Para ello será preciso mantener los recursos suficientes que permitan convocatorias de competencias que tengan como finalidad el mayor número posible de destinatarios. En este sentido, se prestará especial atención a las familias profesionales no abordadas hasta ahora por este procedimiento.

Se iniciará el estudio correspondiente para valorar la puesta en marcha de convocatorias de acreditación de competencias en los sectores de hostelería, comercio, servicios socioculturales e industria agroalimentaria.

COMPETENCIAS CLAVE

Para facilitar el acceso a los certificados de profesionalidad de nivel 2 y 3 se consolidarán las convocatorias anuales de competencias clave, a partir de la primera experiencia de 2019, realizándose al menos una convocatoria anual con carácter periódico para promover el acceso a ellas, así como su adecuada difusión entre los trabajadores y trabajadoras sin cualificación reconocida.

Los Centros y Entidades de Formación que no tengan suficiente alumnado podrán solicitar la realización de pruebas de competencias clave.

Además, se priorizará la oferta de formación en competencias clave (matemática, lingüística, de idiomas).

MODERNIZACIÓN

La atención a los usuarios y la prestación de los servicios que requieran en materia de empleo es una de nuestras obligaciones y una de nuestras prioridades.

La presencia diaria y permanente en las principales redes sociales (Twitter, Facebook, LinkedIn, Pinterest) así como la prestación de servicios a través del Portal de Empleo, de su Oficina Virtual y de la APP, facilita a los ciudadanos el acceso a su contenido y proporciona un mayor conocimiento de todos los servicios que prestamos.

La mejora de las propias Oficinas de Empleo y la modernización de su equipamiento conlleva una mayor comodidad para los usuarios y facilita las condiciones de trabajo de los empleados públicos, ofreciendo mayores niveles de confidencialidad para todos, lo que, en definitiva, se traduce en una mejora en la prestación de servicios. La inversión en la modernización de nuestras oficinas es una de nuestras prioridades, planificando cada año aquellas intervenciones que presentan mayor necesidad con el objetivo principal de conseguir que sean un marco de

referencia atractivo, dinámico, ágil y eficaz en las que los usuarios no solo se sientan cómodos, sino que puedan acceder a los contenidos de empleo de forma fácil y sencilla.

FORMACIÓN DE JÓVENES EN IDIOMAS, TICs, Y HABILIDADES SOCIALES

Esta actuación se destina a jóvenes en riesgo de exclusión, teniendo prioridad la participación en los cursos de jóvenes perceptores de Renta Garantizada de Ciudadanía, contando con la colaboración de entidades del Tercer Sector. Conforme a las necesidades de cada participante se crea un itinerario de inserción socio-laboral, en el que se evaluarán las competencias personales y profesionales de los participantes en todas las fases del programa, con el fin de efectuar el correspondiente seguimiento. Se contempla formación en habilidades sociales para el empleo, formación en idiomas extranjeros, niveles iniciales A1 y A2 del Marco Común Europeo de las Lenguas, formación en TIC, con un enfoque totalmente práctico, con un ordenador, como mínimo, por cada dos alumnos, y formación inicial en competencias profesionales.



PROGRAMAS INTEGRALES



PROGRAMAS INTEGRALES

La inserción laboral y mejora de la cualificación profesional son los principales objetivos que persiguen las políticas activas de empleo, siempre con la prioridad puesta en los sectores más vulnerables, los colectivos con mayores dificultades, los territorios más desfavorecidos, entendiéndose por tales, aquellos que no superen los 5.000 habitantes, por su pequeño tamaño o situación, y las empresas y microempresas que por su reducido tamaño están en desventaja frente a las grandes multinacionales.

En la consecución de este objetivo se programan actuaciones y medidas que mejor puedan contribuir a conseguirlo, mediante la implementación de fórmulas eficaces y con la participación de todos los agentes, públicos o privados, cuya contribución en materia de empleo pueda resultar eficaz y relevante.

El desarrollo de programas que combinan varias funcionalidades orientadas a la mejora de la empleabilidad, a promover la inserción laboral o a impulsar la promoción profesional y laboral, buscan conseguir estos objetivos mediante la combinación de distintos elementos que, sin embargo, persiguen la misma finalidad.

Se continuarán desarrollando programas que combinan la orientación laboral, la mejora de la cualificación profesional y la inserción laboral. En el mismo sentido se impulsarán los programas mixtos de formación y empleo, que aúnan la formación teórica y práctica, proporcionando una primera experiencia laboral, clave para la futura inserción laboral plena.

Así, el programa OFI, desarrolla itinerarios integrados de orientación, formación e inserción laboral, buscando el desarrollo de las capacidades del trabajador desempleado que mejor se ajusten a su perfil personal y profesional, para su inserción laboral efectiva.

Por otro lado, los programas mixtos, los contratos formativos o la formación en alternancia, proporcionan una experiencia laboral a la vez que permiten y ayudan al trabajador a seguir completando su formación. Estos programas se configuran como una vía adecuada para canalizar los conocimientos adquiridos mediante la formación teórica hacia prácticas laborales relacionadas, proporcionando, en muchos casos, una primera experiencia, necesaria para la consecución de la inserción laboral plena.



ORIENTACIÓN, FORMACIÓN E INSERCIÓN (OFI)

Dentro del Plan Anual de Política de Empleo se consolida el programa OFI, basado en una orientación profesional adecuada y el acompañamiento en la búsqueda activa de empleo tras un proceso formación en un certificado de profesionalidad. El itinerario incluirá el compromiso de la entidad organizadora de conseguir la inserción de una parte de los participantes en el programa.

En 2020, para conseguir la mejora en la eficacia del programa se elaborará una nueva regulación que fomentará la consecución de resultados, incentivando que los destinatarios del itinerario formativo obtengan un certificado de profesionalidad y que el destinatario sea insertado en el

mercado laboral en el plazo del mes siguiente a la participación en el itinerario de orientación y acompañamiento.

Se enmarcará en la actuación conjunta del Servicio Público de Empleo de Castilla y León que coordinará estas actuaciones, de forma que se integren en un modelo de acompañamiento integral y continuo a la persona desempleada.

Los proyectos aprobados, incluirán necesariamente las fases de orientación, formación e inserción profesional y se desarrollarán de forma individualizada con cada destinatario, pudiéndose realizar, si así se prevé en la normativa reguladora que los apruebe, de forma grupal, siendo colectivos preferentes los definidos como tales en la II Estrategia Integrada. La formación de este programa será, en lo posible, conducente a la obtención de certificados de profesionalidad completos.

ORIENTACIÓN LABORAL PARA DESEMPLEADOS Y OCUPADOS

Mejorar la posición tanto de los demandantes de empleo en el mercado de trabajo como de los trabajadores en activo requiere el diseño de itinerarios profesionales ajustados a las particularidades específicas de los distintos tipos de demandantes. A través de estos itinerarios, se podrá visualizar las capacidades y las carencias de cada trabajador, para, en función de los datos observados, derivar a cada uno hacia aquellos procesos que mejor se ajusten a sus necesidades y que puedan ser de mayor utilidad para su inserción laboral o promoción profesional.

1. ORIENTACIÓN LABORAL PARA EL EMPLEO Y EL AUTOEMPLEO

El objeto es la puesta en marcha de acciones de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo, integradas en itinerarios de orientación profesional que posibiliten la mejora de la empleabilidad de las personas desempleadas, con el fin de conseguir su incorporación al mercado laboral, plasmadas en un compromiso de inserción laboral de las entidades beneficiarias colaboradoras.

Se establecerá un objetivo de inserción laboral que se determinará teniendo en cuenta los resultados de inserción obtenidos en la última convocatoria de subvención a alcanzar por cada entidad beneficiaria. Se considera que dicha inserción se ha conseguido cuando la persona atendida pase a cotizar entre 30 y 90 días por cada 12 meses, bien por cuenta propia o por cuenta ajena.

Hay que destacar la incidencia en la atención individualizada y personalizada, tanto a trabajadores desempleados como a empleadores y a emprendedores, en función de los medios propios disponibles por parte de la Administración y fórmulas de colaboración que permitan la atención especializada .

Mediante la orientación profesional para el empleo se desarrollan acciones que, mediante información, orientación, acompañamiento u otros procedimientos, faciliten la mejora de la ocupabilidad de los demandantes de empleo y la búsqueda de empleo por cuenta ajena.

Mientras que a través de la asistencia para el autoempleo se realizan acciones que, mediante información, motivación, asesoramiento u otros procedimientos, faciliten la detección y dinamización de iniciativas de autoempleo en demandantes de empleo.

2. ORIENTACIÓN PARA TRABAJADORES OCUPADOS

Su finalidad es la mejora en el empleo y la profesionalidad de los trabajadores y su cualificación profesional. Las acciones de orientación atienden generalmente a los siguientes aspectos: formación y vías de acceso a la misma, reorientación profesional y promoción a través de la formación y el sistema de cualificaciones profesionales.

Las acciones desarrolladas a través de este programa se destinarán preferentemente a trabajadores participantes en planes o acciones de formación profesional para el empleo que sean competencia de esta Comunidad o demandantes de esta formación.

CONTRATOS FORMATIVOS

Se pretende fomentar la realización de contratos para la formación y el aprendizaje y de contratos en prácticas, de los jóvenes incluidos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

En contratos para la formación y el aprendizaje el contrato deberá tener una duración mínima de 2 años, y en el contrato de prácticas, deberá pactarse al inicio del contrato una duración mínima de un año.

FORMACIÓN EN ALTERNANCIA Y FORMACIÓN DUAL

El Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla 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 define la **formación en alternancia** como aquella que tiene por objeto contribuir al impulso de una formación que responda a las necesidades del mercado laboral mediante un proceso mixto, de empleo y formación, que permite al trabajador compatibilizar el aprendizaje formal con la práctica profesional en el puesto de trabajo.

La formación en alternancia con el empleo está integrada por las acciones formativas de los contratos para la formación y por los programas públicos de empleo-formación, permitiendo al trabajador compatibilizar la formación con la práctica profesional en el puesto de trabajo adquiriendo una experiencia que le permita incorporarse al mercado laboral.

A través del Servicio Público de Empleo de Castilla y León se realiza el seguimiento, control y evaluación de la formación respecto de las empresas que tengan todos sus centros de trabajo en el ámbito territorial de la Comunidad.

El Plan Anual de Política de Empleo prevé el refuerzo de la **Formación Dual**, modelo que pone en relación empresa y sistema educativo, para que las personas puedan adquirir experiencia práctica que mejore su empleabilidad a través de la extensión del modelo a un número mayor de empresas.

Los contratos formativos se constituyen, a su vez, en una fórmula adecuada para lograr una transición eficaz de la formación al empleo al combinar en alternancia la formación con la realización de un trabajo relacionado, proporcionando a los beneficiarios una primera experiencia laboral tan necesaria en la búsqueda de empleo.

Aunando ambos objetivos, y en aras a cumplir la previsión del decreto regulador de la Formación Profesional Dual en Castilla y León se promoverá un programa experimental que impulse la formalización de contratos formativos vinculados a la obtención por la persona aprendiz de un título de formación profesional.

PROGRAMAS DE MOVILIDAD PARA JÓVENES

En el ámbito de la iniciativa de la Garantía Juvenil se mantienen los programas de apoyo y asesoramiento a jóvenes en situaciones que conlleven movilidad, con la finalidad de ampliar las oportunidades para la empleabilidad de los jóvenes de Castilla y León, a través de la mejora de sus habilidades y competencias mediante la realización de experiencias técnicas y formativas en el extranjero. Esta actuación se desarrolla en colaboración con las Fundaciones Generales de las Universidades Públicas de Castilla y León y comprende una segunda fase de contrataciones laborales y realización de prácticas en empresas de Castilla y León a la vuelta de los participantes del extranjero.

RED DE INFORMACIÓN Y ASESORAMIENTO EN MATERIA DE GARANTÍA JUVENIL

Se da continuidad a esta actuación debido al éxito que la contratación de informadores juveniles y que ha supuesto una importante labor de difusión y apoyo a la juventud en el marco de la Garantía Juvenil. En el año 2020 está previsto que estos informadores juveniles presten especial atención y seguimiento a aquellos jóvenes ya inscritos en Garantía Juvenil en Castilla y León con el objeto de hacer llegar información de todas las medidas realizadas por la Junta de Castilla y León para estos jóvenes inscritos.

ITINERARIOS PERSONALIZADOS PARA JÓVENES

Su objeto es la realización de programas de atención integral, y de fomento de la empleabilidad de menores y jóvenes, entre 16 y 25 años, incluidos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, que tengan o hayan tenido, expedientes de protección o reforma y/o se encuentren en situación especial de exclusión social (aquellos jóvenes inactivos, no integrados en los sistemas de educación o formación) a través de itinerarios personalizados tendentes a su inserción laboral.

Se pretende dotar a estos menores y jóvenes de las habilidades personales, sociales y profesionales necesarias que les capaciten para su plena inclusión social y laboral y conseguir así su realización personal y su inclusión social y laboral.



PROTECCIÓN A DESEMPLEADOS Y TRABAJADORES



PROTECCIÓN A DESEMPLEADOS Y TRABAJADORES

Otra de las áreas que deben cubrir las políticas activas, son aquellas situaciones de mayor desprotección frente al desempleo y situaciones de suspensión, reducción de jornada y despido en caso de mayores de 55 en expedientes colectivos o en situaciones individuales concretas.

Mediante el programa personal de integración y empleo se pretende dar a aquellos trabajadores desempleados que han perdido el derecho a cualquier prestación, una compensación económica durante 6 meses, 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.

Se actualizarán los protocolos de atención a nuestros desempleados.

Se impulsará la prospección de empresas y la mejora de la intermediación laboral, con el objetivo de convertir el Servicio Público de Empleo de Castilla y León en un lugar de “oportunidad” y no de “necesidad”.

Mientras que los programas de las ayudas para trabajadores afectados por ERES ofrecen un conjunto de programas muy importantes para apoyar económicamente a trabajadores en suspensión o reducción de jornada; por agotamiento de prestación, la protección a trabajadores de 55 años o más en caso de despido, suspensión en el caso de trabajadores del sector azucarero de la molturación de remolacha, las ayudas a empresas en EREs, etc, y una posibilidad de contratación estable por cuenta ajena a quienes se han visto afectados por procesos laborales disruptivos, mediante la aplicación de incentivos a la contratación indefinida ordinaria a tiempo completo.



PROGRAMA PERSONAL DE INTEGRACIÓN Y EMPLEO (PIE)

Los Planes Anuales de Empleo, en el marco de la II Estrategia Integral de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Trabajo 2016/2020, promueven medidas para incrementar la autonomía del desempleado y sus competencias para la búsqueda de empleo mediante un itinerario personalizado que se completa con acciones de orientación de carácter personal y directo sobre el trabajador fomentando su inserción laboral y mejorando su empleabilidad, al tiempo que se establece una actuación de carácter económico, todo ello con el objetivo de procurar la reinserción laboral de los trabajadores.

Con este objetivo se articula el Programa Personal de Integración y Empleo (PIE).

Entre las personas beneficiarias de este programa se incluyen aquellas que hayan agotado las ayudas económicas del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo (PREPARA) y el Programa de Activación para el Empleo (PAE), entre otras posibilidades, que incluyen el agotamiento de la nueva ayuda sustitutoria de éstos, el Subsidio Extraordinario de Desempleo (SED), autónomos que hayan agotado la ayuda por cese

de actividad y mayores de 52 años permitiéndose para todos los colectivos que hayan percibido la RAI.

En las condiciones que establezcan las correspondientes convocatorias, se concretarán los colectivos desfavorecidos destinatarios de la ayuda, así como sus requisitos.

Se mantiene el plazo de solicitud a tres meses, antes de julio, con campañas específicas de difusión en la que participen las oficinas de empleo y comunicación cierta a todos los posibles beneficiarios, con la finalidad de proteger al mayor número de personas desempleadas en nuestra Comunidad.

La duración de este programa será de seis meses, tiempo durante el que se prevé una ayuda económica del 80% del IPREM para incentivar la continuidad y participación del trabajador en las acciones de orientación, formación y prospección para la inserción que se formalizará con el compromiso de participar en dichas acciones. En este programa se priorizará aquellos colectivos con especiales dificultades de inserción.



PROTECCIÓN FRENTE A CRISIS EMPRESARIALES

Aunque las crisis empresariales muestran una menor virulencia que en años anteriores, los expedientes de regulación de empleo siguen siendo importantes, y por lo tanto sigue siendo conveniente programar un plan de protección a los trabajadores y a las empresas frente a posibles situaciones de crisis que puedan afectar al empleo. De este modo este Plan Anual de Política de Empleo mantiene programas específicos de ayudas a suspensiones y reducciones de jornada de carácter colectivo, con líneas de apoyo, dirigidas a los trabajadores, mediante el complemento de prestaciones y a las empresas, compensando parte del coste de esta situación y con la finalidad del mantenimiento del empleo. Se realizará un trabajo específico posterior para adecuar las convocatorias y los programas a la nueva situación. La dotación que el Plan Anual de Política de Empleo destina a este apartado podrá ser ampliada en el supuesto de existencia de situaciones de crisis empresariales de fuerza mayor, graves imprevistas, en los términos que defina la Comisión Permanente del Diálogo Social en cada caso.



RECONTRATACIONES DE TRABAJADORES DE EMPRESAS EN CRISIS

En la **recontratación de trabajadores de empresas en crisis** los beneficiarios deberán haber adquirido las instalaciones en las que se encontraba ubicado el centro de trabajo en el que se procedió al despido colectivo, desarrollar su actividad económica en dicho centro, y que dicha actividad pertenezca al mismo sector productivo.

Las contrataciones deberán formalizarse con personas que en la fecha de inicio de las mismas se hallen desempleadas e inscritas como tales en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, cuya situación de desempleo sea consecuencia de un despido colectivo producido en un centro de trabajo de la Comunidad de Castilla y León, para prestar sus servicios en ese mismo centro de trabajo, previamente adquirido por la empresa solicitante.

CONSTITUCION EMPRESAS ECONOMÍA SOCIAL

Se facilita la constitución de empresas de economía social, cooperativas y sociedades laborales, de nueva creación o ya existentes, por trabajadores provenientes de crisis empresariales que procedan de despidos colectivos, o que provengan de cierre de empresas por jubilación, invalidez o fallecimiento del empresario, con especial atención a las mujeres, a los menores de 35 años, a los emigrantes castellanos y leoneses retornados y a las personas de 55 años o más.

AYUDAS A TRABAJADORES ERES SUSPENSIVOS

Ayudas a trabajadores en eres suspensivos o de reducción de jornada, por causa tecnológica, económica organizativa, productiva y por fuerza mayor, complementando rentas en los supuestos de trabajadores afectados por expedientes de regulación de naturaleza suspensiva concluidos con acuerdo, aumentando el rango del tamaño de las empresas de las que provengan las posibles personas beneficiarias hasta las 300. Además, en los casos de eres temporales por causa tecnológica, económica organizativa o productiva, la duración máxima de la ayuda por trabajador podrá alcanzar las 180 jornadas completas de suspensión o de reducción de jornada, dentro del periodo subvencionable. Esta línea se reforzará en el ejercicio 2020.

AYUDAS SUSPENSIÓN FUERZA MAYOR SECTOR AZUCARERO

Ayuda para los trabajadores del sector azucarero en los periodos de suspensión de contratos de trabajo a consecuencia de circunstancias meteorológicas adversas.

AYUDAS AGOTAMIENTO PRESTACIONES EN EXPEDIENTES SUSPENSIVOS

Ayudas a trabajadores que, estando aún en la empresa, hayan agotado su prestación por desempleo por causa de largos periodos de regulación, tomando como referencia el SMI y que, en todo caso, serán objeto de prórroga para aquellos trabajadores provenientes del sector minero, en los términos del correspondiente plan de dinamización específico.

AYUDAS TRABAJADORES MAYORES DE 55 AÑOS

Ayudas a trabajadores mayores de 55 años que provengan de una empresa en crisis, por lo que han perdido su empleo como consecuencia de un procedimiento concursal o en una empresa declarada insolvente, posibilitando tanto la compensación económica de la disminución del importe de su indemnización, como la financiación del convenio especial con la Seguridad Social.

Teniendo en cuenta el colectivo especialmente vulnerable, se estudiará, por el órgano competente, con el objetivo de acordar para el año 2020 una nueva línea de ayudas de financiación de la línea de convenio especial a otros colectivos tales como a trabajadores que hayan sido despedidos por causas objetivas y que las empresas no tengan la obligación de suscribir el convenio especial con la Seguridad Social en empresas en dificultades.

ERES SUSPENSIVOS EMPRESAS

Ayudas al pago de cuotas de seguridad social de empresas que hayan concluido con acuerdo expedientes de regulación de empleo de naturaleza suspensiva.

SITUACIONES EXTRAORDINARIAS DE CRISIS POR FUERZA MAYOR

Previa concreción de las medidas en el marco de la Comisión Permanente del Diálogo Social, se atenderán aquellas **situaciones extraordinarias y/o de crisis por fuerza mayor de empresas y trabajadores**, no previstas y que no estén cubiertas con las convocatorias ordinarias.



PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SALUD LABORAL

El objetivo del plan de prevención de riesgos laborales es lograr una siniestralidad cero y una máxima coordinación de todas las figuras preventivas. El punto de partida al abordar este objetivo es el coste humano y material que supone la siniestralidad laboral y la necesidad de trascender esta realidad, impidiendo que sea aceptada como inevitable, e incidiendo en la necesidad de que la empresa se involucre y colabore en el proceso, siendo por tanto este Plan un instrumento para impulsar y coordinar la actividad de todas las partes que de manera directa o indirecta intervienen en la prevención de riesgos.

Al objeto de implementar la **asistencia y cooperación técnica** en las empresas para el mejor cumplimiento de la normativa de seguridad y salud laboral, se desarrollarán campañas específicas provinciales o autonómicas, cuando se detecte un posible incremento de accidentalidad, la posible aparición de enfermedades profesionales, y/o en su caso, los nuevos riesgos emergentes.

Dado que en el sector agrario la mayoría de las personas trabajadoras son autónomos y que presentan unos riesgos muy específicos y en general de carácter grave, se pondrán en marcha las líneas de trabajo que recoge el **Plan de Prevención de Riesgos Laborales en el Sector Agrario de Castilla y León** según se acuerde en el seno del Consejo Regional de Seguridad y Salud Laboral.

Se dará continuidad a las líneas de subvenciones acordadas en el seno del Consejo de Seguridad y Salud Laboral que igualmente redunden en **un incremento de la competitividad de las empresas y en un incremento de la seguridad y de la salud de sus propios trabajadores**.



FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN Y ESTUDIOS Y PROYECTOS CON UNIVERSIDADES

La **formación** como instrumento de mejora es básico al objeto de reducir dicha siniestralidad, por ello se apuesta por apoyar dicha formación por parte de las empresas a su plantilla, a los delegados de prevención de las mismas, así como a la sociedad en su conjunto, incidiendo igualmente en la **información y concienciación** a las empresas, a través de la realización de forma coordinada de actividades de promoción, jornadas de sensibilización y campañas en las diferentes universidades, en materia de prevención de riesgos laborales, fortaleciendo la colaboración asimismo con las **Universidades** para el estudio y la investigación en aspectos que puedan mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores; para ello se apoyará a los Grupos de Investigación por las Universidades Públicas.

Se desarrollará y fortalecerá la **Cátedra Castilla y León de Prevención de Riesgos Laborales** en la Universidad de Salamanca para potenciar el análisis, la investigación y la docencia de la realidad, problemática y perspectivas de la Prevención de los Riesgos Laborales y la Seguridad y la Salud en el trabajo. Para dar un salto mayor en la cátedra tratando de llevar la prevención también de forma “on line” en el ámbito internacional (Latinoamérica).

BECAS

Se contribuirá al **proceso formativo de las personas licenciadas y/o diplomadas universitarias y/o graduadas (grado Bolonia)** de la Comunidad de Castilla y León, mediante la concesión de ayudas para favorecer su formación en prevención de riesgos laborales.

PROGRAMA DE VISITAS Y ASESORAMIENTO TÉCNICO EN MATERIA PRL y PLAN DE VISITAS SECTOR FORESTAL

Continuarán las actuaciones de **visitas y asistencia técnica** por parte del personal técnico de los agentes sociales y económicos más representativos, a las empresas de Castilla y León. Así se establecerá la dotación para actuaciones dentro del programa visitas y asistencia técnica por parte del personal técnico de los agentes sociales y económicos más representativos a las empresas de Castilla y León, incluyendo la previsión de asesoramiento en los efectos derivados del accidente o enfermedad profesional. Se reforzarán las **visitas al sector forestal**.

CONSTRUCCIÓN

También, se continuará y se mejorará con las actuaciones de visitas y asistencia técnica desarrolladas por la **Fundación Laboral de la Construcción** en Castilla y León en el sector de la construcción.

MÁQUINAS

Se continuará el apoyo a las micropymes con programas de ayuda destinados a mejorar la gestión de los riesgos laborales en las mismas con la **adquisición, adaptación o renovación de equipos de trabajo e instalaciones industriales**. En este sentido y con objeto de mejorar las condiciones de trabajo y apoyar la modernización de la maquinaria, se incluye la incentivación de la instalación de sistemas antivuelco para tractores agrícolas, aumentando así la seguridad en el sector. Se estudiará por las Consejerías competentes en la materia, en colaboración con la Consejería de Empleo e Industria y, siguiendo el ejemplo de las actuaciones en otras Comunidades Autónomas, la puesta en marcha de una **línea destinada al desamiantado**.

ACTIVIDADES PREVENTIVAS AUTÓNOMOS Y PYMES

Igualmente, se continuará el apoyo a las micropymes en **implantación y/o certificación del sistema de gestión de seguridad y salud laboral**, incentivando la puesta en marcha de medidas previstas en el plan o acuerdo de movilidad para mejorar la seguridad de las personas trabajadoras en los desplazamientos “in itinere” o en misión, y de su formación de trabajadores, así como la de autónomos, mandos intermedios y delegados y delegadas de prevención, entre otras.

VISITAS AULA PREVENCIÓN

En aras a seguir fomentando la Cultura Preventiva, se potenciará el “**Aula de Prevención**” y para ello se dará continuidad a la línea de actuación por la que se ofrece a los centros educativos de Castilla y León la posibilidad de visitar el citado “Aula” para lo que se pone a su disposición el servicio de transporte discrecional.

OTRAS ACCIONES Y CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN

La **sensibilización** de la sociedad en su conjunto es fundamental para lograr que se vea la prevención como algo normal en la labor diaria, por ello se realizan acciones a través de los **medios de comunicación**.

Es a través de la sensibilización en edades tempranas donde esa cultura preventiva se puede ir inculcando, por ello se potenciarán los **premios escolares** y a empresas, buscando mecanismos para lograr una mayor y más eficaz integración en la sociedad.

Se intensificará la relación de **colaboración con la Inspección** de Trabajo y Seguridad Social con el objeto de alcanzar la mayor eficacia y eficiencia, reforzando las campañas del área de prevención de riesgos laborales que desarrolla la ITSS a través de la participación de personal técnico de las ASSL de la OTT, especialmente la asistencia y cooperación técnica en la investigación de los Accidentes de Trabajo comunicados a través del 112 en el marco del protocolo de comunicación suscrito con el servicio de Emergencias 112. Se continuarán reforzando las campañas que desarrolla la ITSS a través del personal técnico habilitado. Asimismo, se destinará una mayor dotación de medios materiales a la ITSS y a las ASSL.

Se estudiará la creación de una **Red de Pymes saludables** de Castilla y León, como forma de reconocimiento al trabajo de estas empresas en el ámbito de la mejora de la salud y bienestar de sus trabajadores y trabajadoras. Para acceder a ella se deberá cumplir con la legislación vigente en prevención de riesgos laborales y, a partir de ahí, establecer medidas o buenas prácticas de promoción de la salud y el bienestar, más allá de dicha legislación.

Se realizarán **seminarios prácticos de prevención de riesgos laborales** que tendrán como objeto la difusión preventiva en la empresa de manera práctica, así como su implantación en los diferentes estamentos de la empresa tanto verticales como transversales; los mismos se desplegarán en las 9 provincias y en coordinación con las Oficinas Territoriales de Trabajo y los Agentes Económicos y Sociales.



IGUALDAD Y CONCILIACIÓN EN EL EMPLEO



IGUALDAD Y CONCILIACIÓN EN EL EMPLEO

En este apartado de medidas se describen un conjunto acciones encaminadas al fomento de la igualdad de oportunidades en el empleo, de la conciliación y de la corresponsabilidad en la vida personal, familiar y laboral, junto con otras específicas dirigidas a mejorar las oportunidades para el acceso y mantenimiento del empleo de los jóvenes, de las mujeres, de las personas en exclusión o riesgo de exclusión social a través de las empresas de inserción laboral y de los trabajadores con discapacidad tanto en las empresas ordinarias a través del apoyo de los preparadores laborales que le ayudarán a su integración laboral en la empresa ordinaria, como en los centros especiales de empleo.



MEDIDA TRANSVERSAL

Todas las actuaciones, medidas y programas que se implementen a lo largo del ejercicio 2020, vinculadas a la aplicación de este Plan Anual de Política de Empleo, se realizarán mediante el uso del lenguaje no sexista, tanto en las distintas bases reguladoras como en las convocatorias. Igualmente se realizará en aquellas políticas destinadas a la difusión de nuestras actuaciones.



AMPLIACIÓN DE JORNADA A MUJERES

Se trata de una medida que se incardina dentro de las dirigidas al fomento del empleo estable por cuenta ajena. Concretamente el fomento de la ampliación a tiempo completo de las jornadas de los contratos indefinidos ordinarios a tiempo parcial formalizados con mujeres. Al inicio de las contrataciones cuya jornada se amplía, las mujeres destinatarias debían ser desempleadas inscritas como demandantes. Asimismo, los contratos que se amplían deberán haber tenido, antes de dicha conversión, una duración de un año continuado

Los beneficiarios serán personas físicas o jurídicas, comunidades de bienes y sociedades civiles que formalicen contrataciones con desempleados en centros de trabajo en Castilla y León. Con exclusión de las empresas o entidades solicitantes de 100 o más trabajadores, las empresas o entidades pertenecientes al sector público. Todos ellos deberán acreditar el cumplimiento de la normativa sobre integración de discapacitados.

No serán subvencionables las ampliaciones de jornada que se formalicen con socios de las sociedades solicitantes, ni con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración en dichas sociedades. Tampoco las ampliaciones de jornada que se formalicen con el cónyuge y demás parientes de hasta el segundo grado inclusive del solicitante.

Las empresas o entidades solicitantes deberán tener un índice de temporalidad inferior al 20%. Dicho límite no se exigirá a empresas o entidades con una plantilla inferior a 10 trabajadores.

CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Los centros especiales de empleo realizan una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, con la particularidad de que su plantilla ha de estar constituida por, al menos, el 70 % de personas con discapacidad.

Del crédito comprometido en el Plan Anual, una parte se destina a cubrir el déficit de la transferencia finalista del Estado dedicada a subvencionar el 50% de los costes salariales de trabajadores con discapacidad en los centros especiales de empleo y hacer frente a la subida del SMI.

Además, se complementan los costes salariales de las nuevas contrataciones de personas con discapacidad con especiales dificultades de empleabilidad, con una financiación del 25% del SMI. De tal manera que, si se mantiene para el año 2020, por parte del Gobierno del Estado la financiación excepcional para los trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de empleabilidad se llegara a financiar hasta el 80 % de los costes salariales.

EMPRESAS DE INSERCIÓN (TRABAJADORES EN EXCLUSIÓN)

Por un lado, se recogen los incentivos para financiar el 50% de los costes salariales, incluida la subida correspondiente del SMI, de los trabajadores en situación o riesgo de exclusión social que desempeñen su trabajo productivo en empresas de inserción.

Por otro, se subvencionan los costes laborales y de seguridad social del personal de acompañamiento, entendiéndose por tal el que desarrolla acciones de orientación, tutoría y procesos personalizados y asistidos, formación en el puesto de trabajo, y habituación laboral y social encaminada a satisfacer o resolver problemáticas específicas derivadas de la situación de exclusión.

En ambos casos, son beneficiarios de estas subvenciones las empresas de inserción laboral, entidades que tienen como fin primordial, la realización de actividades tendentes a conseguir la integración laboral y el acceso al mercado ordinario de trabajo de personas en situación o riesgo de exclusión social.

EMPLEO CON APOYO

Se recogen las medidas para favorecer la inserción de personas con discapacidad con especiales dificultades de empleabilidad en el mercado de trabajo ordinario, a través de la financiación de los costes laborales y de seguridad social de los preparadores laborales que ayudarán a su integración laboral en la empresa ordinaria.

Podrán ser beneficiarios de las subvenciones, las asociaciones, fundaciones u otras entidades sin ánimo de lucro que tengan como objeto social la inserción laboral o la creación de empleo a favor de personas con discapacidad, y que cuenten en su plantilla con profesionales especializados en los programas de empleo con apoyo a trabajadores con discapacidad.

CUOTAS AFILIACIÓN DE MUJERES

Financiación de una línea de ayudas destinadas a promover la afiliación de las mujeres de mundo rural mediante el pago de cuotas de la seguridad social del Sistema Especial de Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios, cuya finalidad es fomentar la creación de empleo femenino y la mejora laboral en el campo de Castilla y León, facilitando, mediante incentivos, su alta en la seguridad social, en mayor cuantía en el caso de las mayores de 41 años, y especialmente las que cuenten con 55 años o más.

EXCEDENCIAS Y REDUCCIÓN DE JORNADA

Como medida para facilitar la conciliación de la vida personal y laboral, este Plan refuerza las medidas dirigidas a padres y/o madres de Castilla y León que permitan la reducción de jornada para el cuidado de hijos y el ejercicio del derecho de excedencia en determinados supuestos. Se potenciará presupuestariamente este programa para dar cobertura al máximo de solicitudes que puedan ser beneficiarias del programa. Se revisarán las bases reguladoras de estas ayudas con el fin de ampliar los supuestos que pueden ser objeto de subvención.

CONCILIAMOS

Se refuerza y amplía con nuevos supuestos este programa, que se desarrolla en centros públicos educativos, para los niños de edades comprendidas entre los tres y doce años, en los términos previstos en el Acuerdo del Consejo del Diálogo Social, de esta misma fecha, en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con la finalidad de facilitar la conciliación en los periodos de vacaciones escolares, incidiendo en la oportuna coordinación con las Entidades Locales. Como novedad, este año se amplía el programa hasta los municipios de más de 3.000 habitantes.

MEDIDAS Y PLANES DE IGUALDAD

Se refuerzan las acciones específicamente destinadas 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 diversos programas que incentiven la puesta en marcha de medidas y planes de igualdad. Se adaptarán estas ayudas a la nueva normativa reguladora de los planes de igualdad en las empresas.

FORMACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En el marco de este programa se financian las siguientes actuaciones:

1. El desarrollo de itinerarios personalizados de inserción sociolaboral para personas con discapacidad.
2. Formación y acciones de apoyo al empleo de personas con discapacidad en el ámbito de la asistencia personal ligados al desarrollo de itinerarios personalizados de inserción sociolaboral.

3. Viviendas y apoyos necesarios al desarrollo de la vida independiente de los participantes en los itinerarios personalizados de inserción sociolaboral para personas con discapacidad.

INSERCIÓN LABORAL DE JÓVENES CON DISCAPACIDAD

Este programa tiene por objeto el desarrollo de itinerarios personalizados de inserción sociolaboral para jóvenes con discapacidad, que incluya alguna medida de orientación, intermediación laboral, formación prelaboral y laboral, procurando las medidas de apoyo y acompañamiento pertinentes.

EMPLEO Y FORMACIÓN DE PERSONAS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN

Este programa tiene por objeto el desarrollo de itinerarios integrados y personalizados de inserción sociolaboral de personas en situación o riesgo de exclusión social y su finalidad es mejorar su empleabilidad a través del desarrollo de sus capacidades personales y laborales y de su motivación.

AGENTES DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

Se da continuidad al programa para la contratación de agentes de igualdad y conciliación, que tiene el objetivo de potenciar su participación activa en la mejora del mercado laboral, basada en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en la eliminación de la discriminación por brecha salarial, y en fomentar, también mediante su participación activa, la aplicación de medidas en el ámbito laboral que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Se refuerza el programa con la inclusión de nuevas medidas de orientación profesional y académica para romper estereotipos de género.

ASCENSO PROFESIONAL

Se mantienen las acciones específicamente destinadas 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 diversos programas que incentiven la puesta en marcha de medidas y planes de igualdad, como el ascenso profesional de las mujeres en las empresas de Castilla y León. Por esta razón se potenciará en el supuesto de que la mujer trabajadora ascendida tuviera 55 o más años de edad. Asimismo, se contribuirá a fomentar el ascenso de la mujer trabajadora menor de 35 años.

AGENTES DE JUVENTUD

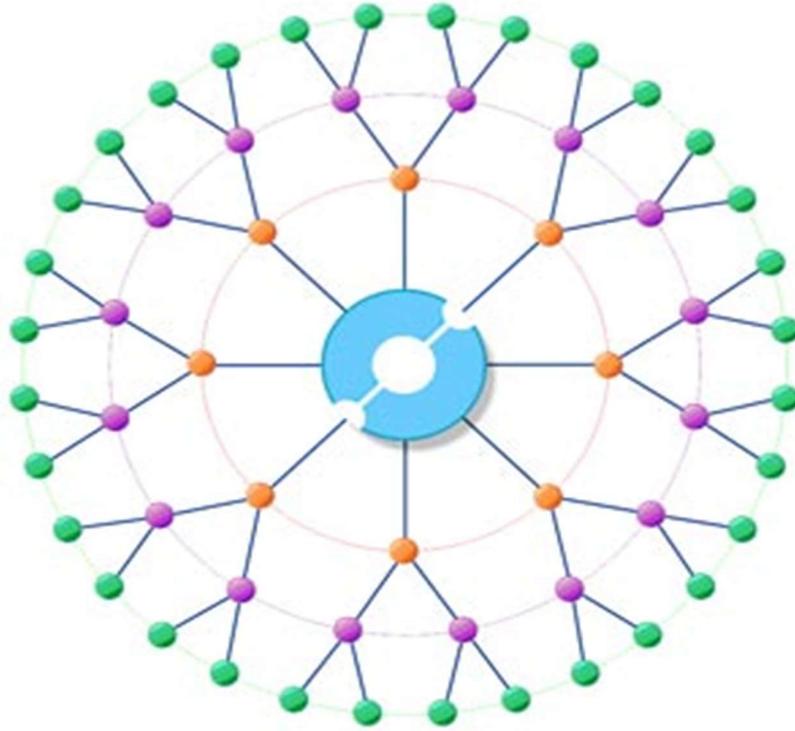
Esta línea de ayudas públicas tendrá por objeto financiar las acciones de divulgación y promoción de todas aquellas medidas que contribuyan a la mejora de la empleabilidad de los jóvenes en Castilla y León.

Podrán realizarse actuaciones individuales, incluyendo acciones para el emprendimiento, y actuaciones colectivas tales como jornadas, conferencias, seminarios, talleres grupales, ferias de asociacionismo o mesas redondas, entre otras actuaciones.

Serán destinatarios de este programa, los jóvenes de Castilla y León con 35 años o menos.

EMPRENDIMIENTO E INCLUSIÓN SOCIAL

Tiene por objeto financiar aquellos proyectos de crecimiento empresarial que integren en su plan un compromiso de empleabilidad de marcado carácter social, bien en relación a la contratación de trabajadores con discapacidad o subcontratación de empresas cuyas actividades se realicen con personas con discapacidad o colectivos en riesgo de exclusión, o empresas que cuenten con regresados.



OTRAS MEDIDAS



OTRAS MEDIDAS

Este bloque de medidas recoge aquellas destinadas tanto a la promoción y seguimiento, como a la evaluación y difusión de las acciones enmarcadas en el Plan de Política de Empleo y en la II Estrategia Integrada, de la que aquél forma parte. Para impulsar la difusión de los acuerdos del Diálogo Social y de su contenido, así como para fomentar el estudio y la reflexión académica acerca de estas materias, se mantendrá el apoyo desde el Plan a las iniciativas promovidas por instituciones especializadas en dichos objetivos y, señaladamente, las existentes en las Universidades Públicas de Castilla y León, con especial incidencia en la Cátedra de Sindicalismo y Diálogo Social y la implantación de su actuación on line.

En las medidas del Papecycl 2020 se seguirá teniendo en cuenta en cuenta lo dispuesto en el artículo 18 de la citada Ley 8/2013, de 29 de octubre, de la Ciudadanía Castellana y Leonesa en el Exterior que dispone que “los poderes públicos promoverán la realización de actuaciones públicas de formación, orientación y asesoramiento dirigidas a los castellanos y leoneses en el exterior para facilitar su inserción socio laboral en la Comunidad. Igualmente promoverán la formalización de acuerdos de colaboración con entidades y organizaciones empresariales con el fin de que los castellanos y leoneses en el exterior puedan beneficiarse de becas profesionales y prácticas en empresas, instituciones, entidades sin ánimo de lucro o Administraciones Públicas de la Comunidad, en los términos que se establezcan en sus convocatorias respectivas”.

En el marco de la II Estrategia Integrada de Empleo Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el empleo 2016/2020, se conforman las acciones a realizar partiendo del principio de igualdad de oportunidades, estableciendo para ello, factores de que suponen acciones positivas a favor de los colectivos más vulnerables y con mayores dificultades de inserción. Con carácter general, como colectivos prioritarios a toda la Estrategia se encuentran los menores de 35 años y los desempleados de larga duración, con especial atención a aquellos que han agotado las prestaciones y subsidios de desempleo. Pero junto a estos, se determinan otros colectivos para los cuales será preciso la aprobación de medidas específicas, o criterios de priorización, como son entre otros las personas en situación de exclusión social. Una de estas actuaciones es el programa Itinerarios Acceder que se concede a la Fundación Secretariado Gitano, para el desarrollo del proyecto del mismo nombre que se enmarca en el Programa Operativo de Empleo Juvenil (POEJ) del Fondo Social Europeo. Las acciones subvencionadas alcanzan a 5 provincias de nuestra Comunidad: Burgos, León, Palencia, Salamanca y Valladolid.



DIFUSIÓN PLAN DE POLÍTICA DE EMPLEO Y LA II ESTRATEGIA INTEGRADA

Se financiarán aquellos gastos soportados por la ejecución de proyectos durante el año 2020 de acciones dirigidas a la promoción, extensión y divulgación de la II Estrategia integrada de empleo, formación profesional, prevención de riesgos laborales e igualdad y conciliación en el empleo.

Las actividades que se desarrollan a través del impulso de difusión de la II Estrategia se centran en el mantenimiento de un servicio de información sobre los aspectos de trabajo de aquella, el desarrollo de informes y el estudio de sus resultados, la celebración de seminarios y la edición de publicaciones y material divulgativo sobre el contenido y resultados de la II Estrategia Integrada.

INTEGRACIÓN SOCIOLABORAL DE INMIGRANTES

Igualmente se financiarán los gastos soportados por la ejecución de proyectos durante el año 2020 de acciones dirigidas a la integración social y laboral de la población inmigrante y emigrante de Castilla y León.

La finalidad de este programa persigue incrementar su eficacia en la integración a través de la concentración de los recursos disponibles en medidas y actuaciones más concretas. Medidas de investigación y sensibilización. Medidas de información, asesoramiento y orientación. Medidas encaminadas a mejorar la empleabilidad.

CÁTEDRA DE SINDICALISMO Y DIÁLOGO SOCIAL

La Cátedra en la Universidad de Valladolid tiene como objeto 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.

Serán subvencionables las retribuciones del personal docente, investigador o experto que participe en las actividades organizadas por la Cátedra, incluida en su caso la cuota empresarial a la Seguridad Social, las becas de estudio para alumnos que participen en las actividades organizadas por la Cátedra, los gastos de gestión de la Cátedra, comprendiendo los costes del personal participante en el proyecto. Asimismo, serán objeto de la subvención la realización de congresos, jornadas, seminarios, reuniones científicas o ponencias, de carácter regional, nacional o internacional, el desplazamiento, alojamiento, manutención y asistencias de participantes en congresos, jornadas, seminarios, reuniones científicas o ponencias, de carácter regional, nacional o internacional, así como la elaboración, impresión y distribución de material didáctico.

ACTUACIONES CON LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE CASTILLA Y LEÓN

En el marco de la experiencia altamente positiva, acumulada a lo largo de los últimos años de trabajo de la Cátedra que, sobre “Sindicalismo y Diálogo Social”, se está impartiendo en la Universidad de Valladolid, y la puesta en marcha de la Cátedra sobre “Prevención y Riesgos Laborales” que, está iniciando sus trabajos en la Universidad de Salamanca, se acuerda iniciar los trabajos para la creación de otras Cátedras, en las otras dos universidades públicas de Castilla y León.

Asimismo, se hace necesario la implantación de programas de prácticas curriculares, de los alumnos universitarios de las universidades públicas de Castilla y León, relacionadas con la negociación colectiva, en los distintos procesos que sobre esta materia se desarrollan en Castilla y León.

Se instrumentalizará de la forma correspondiente la financiación a cada una de las actuaciones definidas en los párrafos anteriores para financiar los costes derivados de la ejecución de las mismas.

APOYO A LAS ORGANIZACIONES REPRESENTATIVAS DE AUTÓNOMOS Y DE LA ECONOMÍA SOCIAL

Se potencia el espíritu emprendedor a través del apoyo a las organizaciones representativas de los trabajadores autónomos y de la economía social, mediante actuaciones de asesoramiento a emprendedores, autónomos y empresas de la economía social, campañas de difusión y promoción del trabajo autónomo y de la economía social, y de la organización de congresos, jornadas y otras actividades de naturaleza similar.

TRABAJOS SECTORIALES Y DE REINDUSTRIALIZACIÓN

En este sentido, como instrumentos de estudio e investigación en relación con aspectos relacionados con la II Estrategia que puedan contribuir a una mejora del mercado laboral y del sistema productivo, el Plan Anual de Política de Empleo incluirá los trabajos sectoriales y de reindustrialización y difusión que se definan en el ámbito del III Acuerdo Marco de Competitividad e Innovación Industrial.

En relación a ellos, la revisión de dicho Acuerdo Marco, se procederá a la clarificación del procedimiento de desarrollo y justificación de estos trabajos, para mejorar la eficacia y la difusión más ágil de sus resultados.



Anexo. Plan Anual de Política de Empleo estatal en Castilla y León

Por Resolución de 12 de marzo de 2019, de la Secretaría de Estado de Empleo, se publicó el Acuerdo del Consejo de Ministros de 8 de marzo de 2019, por el que se aprobaba el Plan Anual de Política de Empleo para 2019, según lo establecido en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.

Como elemento de referencia, y hasta que se apruebe el PAPE 2020, momento en el que se actualizará este anexo, a continuación, se incluyen las características principales de las medidas contenidas en el plan estatal de 2019, cuya ejecución es competencia de la Junta de Castilla y León.

El texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, establece como instrumentos de coordinación del Sistema Nacional de Empleo, la Estrategia Española de Activación para el Empleo, los Planes Anuales de Política de Empleo y el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo.

El Plan 2019, se enmarca dentro del escenario macroeconómico y la política económica del Gobierno, dando cumplimiento a las obligaciones europeas de coordinación de las políticas económicas nacionales y de cumplimiento de los objetivos fijados para la Unión Europea en su conjunto.

De conformidad con lo establecido en el apartado 2, del artículo 11 del texto refundido de la Ley de Empleo, los Planes Anuales de Política de Empleo se elaborarán por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, teniendo en cuenta las previsiones formuladas por las Comunidades Autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal en el seno de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, se informarán por el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, regulado en el artículo 8.b), y se aprobarán por el Consejo de Ministros.

El Plan 2019 contiene el conjunto de los servicios y programas que cada Comunidad Autónoma llevará a cabo, comprendiendo tanto los que establezca libremente, ajustándose a la realidad de las personas trabajadoras y del tejido productivo de su ámbito territorial, como los servicios y programas de ámbito estatal que son de aplicación en todo el Estado, con independencia del ámbito territorial en el que vivan las personas destinatarias de las mismas.

La coherencia interna del Plan 2019 se refuerza utilizando el marco conceptual que establece la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020. Este marco conceptual diferencia entre los servicios y los programas y, a su vez, diferencia entre aquellos **servicios y programas** que son **comunes** o de aplicación para todo el Estado (**SC y PC**), y los que son **propios de cada Comunidad Autónoma (SP y PP)** y del Servicio Público de Empleo Estatal.

Las cantidades destinadas a financiar la ejecución de políticas de activación para el empleo con cargo a los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal se distribuyen entre las Comunidades Autónomas, para la ejecución de políticas activas de empleo.

PAPE 2019: Resumen general por CC.AA.

Servicios y programas a realizar

Comunidades autónomas	Servicios y programas propios	Servicios y programas comunes SNE	Total servicios y programas a realizar
Andalucía.	42	40	82
Aragón.	46	42	88
Principado de Asturias.	18	52	70
Illes Balears.	41	41	82
Islas Canarias.	23	29	52
Cantabria.	17	50	67
Castilla-La mancha.	37	53	90
Castilla y León.	34	37	71
Cataluña.	40	41	81
Valenciana.	33	34	67
Extremadura.	34	46	80
Galicia.	46	42	88
Madrid.	39	37	76
Región de Murcia.	63	56	119
Navarra.	20	44	64
País Vasco.	21	43	64
La Rioja.	14	60	74
Ceuta.	0	44	44
Melilla.	0	44	44
Gestión estatal no transferida.	9	13	22
Total medidas distintas	577	60 (1)	637 (2)

(1) Existen un total de 60 servicios y programas comunes distintos, de entre las cuales cada Comunidad Autónoma determina los que va a realizar.

(2) Número total de servicios y programas distintos que se prevé realizar.

PAPE 2019: Servicios y programas por eje. CASTILLA Y LEÓN

(Se destacan en azul los programas propios de la Comunidad que el Estado incluye en el Plan Estatal. No obstante, todos los programas, tanto los propios como los de normativa estatal son ejecutados por la Comunidad de Castilla y León)

Eje 1. Orientación

- SC00001 DIAGNÓSTICO INDIVIDUALIZADO Y ELABORACIÓN DEL PERFIL.
- SC00002 DISEÑO DEL ITINERARIO PERSONALIZADO PARA EL EMPLEO.
- SC00003 ACOMPAÑAMIENTO PERSONALIZADO EN EL DESARROLLO DEL ITINERARIO Y EL CUMPLIMIENTO DEL COMPROMISO DE ACTIVIDAD.
- SC00004 ASESORAMIENTO Y AYUDA TÉCNICA ADICIONAL.
- SC00005 INFORMACIÓN Y ASESORAMIENTO ADICIONAL.
- SC00006 GESTIÓN DE LAS OFERTAS DE EMPLEO A TRAVÉS DE LA CASACIÓN ENTRE OFERTAS Y DEMANDAS.
- SC00007 INFORMACIÓN Y ASESORAMIENTO SOBRE LA CONTRATACIÓN Y LAS MEDIDAS DE APOYO A LA ACTIVACIÓN, LA CONTRATACIÓN E INSERCIÓN EN LA EMPRESA.
- PC00001 PROGRAMAS DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO Y AUTOEMPLEO.
- PC00002 PROGRAMAS DE COLABORACIÓN CON AGENCIAS DE COLOCACIÓN.
- PC00031 PROGRAMA ORIENTAJOVEN.
- PC00036 LANZADERAS DE EMPLEO.
- PP00012 PROGRAMA PERSONAL DE INTEGRACIÓN Y EMPLEO (PIE).**
- PP00038 OTO-ORIENTACIÓN TRABAJADORES OCUPADOS.**
- PP00039 ACCIONES A LA POBLACIÓN INMIGRANTE.**

Eje 2. Formación

- PC00003 OFERTA FORMATIVA PARA TRABAJADORES OCUPADOS (PROGRAMAS DE FORMACIÓN SECTORIALES, TRANSVERSALES Y DE CUALIFICACIÓN Y RECONOCIMIENTO PROFESIONAL).
- PC00004 OFERTA FORMATIVA PARA TRABAJADORES DESEMPLEADOS (PROGRAMAS DE FORMACIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO).
- PC00007 FORMACIÓN EN ALTERNANCIA CON EL EMPLEO.
- PC00008 PRÁCTICAS NO LABORALES EN EMPRESAS.

- PC00009 PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES ADQUIRIDAS A TRAVÉS DE LA EXPERIENCIA LABORAL O DE VÍAS NO FORMALES DE FORMACIÓN.
- PC00010 FORMACIÓN NO FINANCIADA CON FONDOS PÚBLICOS DESARROLLADA POR CENTROS Y ENTIDADES DE INICIATIVA PRIVADA DESTINADA A LA OBTENCIÓN DE CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD.
- PC00017 ACTIVIDAD FORMATIVA DEL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y APRENDIZAJE.
- PC00027 FORMACIÓN IMPARTIDA CON CARÁCTER EXTRAORDINARIO A TRAVÉS DE LA RED PÚBLICA DE CENTROS DE FORMACIÓN.
- PC00034 OFERTA FORMATIVA PARA TRABAJADORES DESEMPLEADOS (CHEQUE FORMACIÓN).
- PC00037 CADENA FORMATIVA INTERGENERACIONES.
- PP00025 FORMACIÓN, APRENDIZAJE Y PRÁCTICAS CON JÓVENES.**
- PP00041 OFI-ITINERARIOS INTEGRADOS OFI.**
- PP00042 PERMISO INDIVIDUALES DE FORMACIÓN.**
- PP00416 FORMACIÓN CON COMPROMISO DE CONTRATACIÓN.**
- PP00479 FORMACIÓN DE TRABAJADORES OCUPADOS EN SECTORES ESTRATÉGICOS.**

Eje 3. Oportunidades de empleo

- PC00011 PROGRAMAS DE COLABORACIÓN CON CORPORACIONES LOCALES.
- PC00013 PROGRAMAS PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO PROTEGIDO (CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO).
- PC00014 PROGRAMAS PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO ORDINARIO DE TRABAJO.
- PP00013 ELMIN-OPORTUNIDADES DE EMPLEO EN MUNICIPIOS MINEROS.**
- PP00014 EEHH-EDADES DEL HOMBRE.**
- PP00015 ELMET-MEDIO AMBIENTE.**
- PP00016 EXCYL-EXCLUSIÓN SOCIAL, RENTA GARANTIZADA DE CIUDADANÍA.**
- PP00017 AGENTES DE IGUALDAD.**
- PP00018 PREPLAN-COOPERACIÓN LOCAL EN POLÍTICA DE EMPLEO ANTE EL DESAFÍO DEMOGRÁFICO. AYUNTAMIENTOS DE MÁS DE 20.000 Y DIPUTACIONES PROVINCIALES.**

- PP00019 FOMENTO DEL EMPLEO ESTABLE POR CUENTA AJENA.**
- PP00028 FOMENTO DETERMINADOS CONTRATOS TEMPORALES Y EN EL SECTOR DE AYUDA A DOMICILIO.**
- PP00030 COTESAL Y JOVESAL-REINSERCIÓN A TRAVÉS DE ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO.**
- PP00031 SUBVENCIONES PREVISTAS EN EL R.D. 196/2010 DE 26 DE FEBRERO.**
- PP00032 AYUDAS DESTINADAS A TRABAJADORES CON 55 O MÁS AÑOS DE EDAD, ASÍ COMO A TRABAJADORES AFECTADOS POR EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO.**
- PP00044 FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN PARA OBRAS Y SERVICIOS DE INTERÉS GENERAL Y SOCIAL VINCULADA AL SECTOR TURÍSTICO Y CULTURAL.**
- PP00086 PROGRAMAS PARA FACILITAR LA INCORPORACIÓN AL EMPLEO DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL EN EMPRESAS DE INSERCIÓN.**
- PP00482 JOVEL. FOMENTO EMPLEO JOVEN PARA LA CONTRATACIÓN POR LAS ENTIDADES LOCALES DE LOS JÓVENES INCLUIDOS EN EL SISTEMA NACIONAL DE GARANTÍA JUVENIL COFINANCIADO POR EL FSE Y LA INICIATIVA DE EMPLEO JUVENIL.**
- PP00483 PEA. FOMENTO EMPLEO AGRARIO.**
- PP00487 PROGRAMA PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO PROTEGIDO (CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO). COMPLEMENTO COSTES SALARIALES.**
- PP00694 EXCYL. EXCLUSIÓN SOCIAL RENTA GARANTIZADA DE CIUDADANÍA MAYORES DE 55 AÑOS.**
- PP00695 MAYEL. CONTRATACIÓN DE MAYORES DE 55 AÑOS.**

Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo

- PC00039 APOYO STARTUP O PROYECTOS DE BASE TECNOLÓGICA PARA MUJERES JÓVENES.**

Eje 5. Emprendimiento

- PC00019 FOMENTO DEL EMPLEO AUTÓNOMO.**
- PC00020 APOYO A LA CREACIÓN Y AL EMPLEO EN COOPERATIVAS Y SOCIEDADES LABORALES.**
- PC00024 CONCESIÓN DE SUBVENCIONES CONSISTENTES EN EL ABONO A LOS TRABAJADORES QUE HICIEREN USO DEL DERECHO A PERCIBIR LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO EN SU MODALIDAD DE PAGO ÚNICO.**

- PC00038 STARTUP CON INCUBADORAS DE EMPRESA.
- PP00087 PROMOVER EL EMPLEO AUTÓNOMO EN LOS MUNICIPIOS MINEROS DE LEÓN Y PALENCIA AFECTADOS POR PROCESOS DE CIERRE DE UNIDADES DE PRODUCCIÓN DE LA MINERÍA DEL CARBÓN.**
- PP00088 PROMOVER LA AFILIACIÓN DE LAS MUJERES DEL MEDIO RURAL EN EL RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA AGRARIA.**
- PP00089 FOMENTO DEL ESPÍRITU EMPRENDEDOR.**
- PP00488 PROMOVER LA CONSTITUCIÓN DE EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL POR TRABAJADORES PROVENIENTES DE CRISIS EMPRESARIALES.**

Eje 6. Mejora del marco institucional del sistema nacional de empleo

- SC00021 MEJORA DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO (SISPE).
- PC00025 PORTAL ÚNICO DE EMPLEO.
- PC00026 MARCO DE REFERENCIA PARA LA COLABORACIÓN PÚBLICA-PRIVADA Y PÚBLICA-PÚBLICA.
- PC00028 PROGRAMAS DE INTERCAMBIO DE BUENAS PRÁCTICAS.
- PC00029 MEJORA DE LA GESTIÓN Y SOPORTE DEL SISTEMA NACIONAL DE GARANTÍA JUVENIL.
- PC00030 PROGRAMA DE REFORMA, ADAPTACIÓN Y MEJORA DE LAS OFICINAS DE EMPLEO.
- PC00032 PLAN DE CHOQUE PARA LAS PERSONAS PARADAS DE LARGA DURACIÓN.
- PC00035 PROGRAMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO, EVADES.
- PP00040 DIFUSIÓN ESTRATEGIA.**
- PP00065 MANTENIMIENTO DEL SISTEMA PROPIO DE INFORMACIÓN (SICAS).**
- PP00597 EL ECYL EN LAS REDES SOCIALES.**
- PP00704 MEJORA DE LA ATENCIÓN AL PÚBLICO EN LAS OFICINAS DE EMPLEO.**

El artículo 86 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, establece que la Conferencia Sectorial correspondiente fijará los criterios objetivos que sirvan de base para la distribución territorial de los créditos destinados al cumplimiento de planes y programas respecto de los cuales las comunidades autónomas tengan asumidas competencias de ejecución, y que posteriormente mediante Acuerdo del Consejo de Ministros se aprobará la distribución definitiva entre las comunidades autónomas. En 2019 esta distribución se ha realizado en tres tramos, mediante las Órdenes TMS/425/2019, de 8 de abril, Orden TMS/941/2019 de 6 de septiembre y TMS/1156/2019, de 26 de noviembre, con las consignaciones que a continuación se detallan para Castilla y León.

Orden TMS/425/2019, de 8 de abril	122.494.866,00 €
Orden TMS/941/2019 de 6 de septiembre	18.087.247,00 €
Orden TMS/1156/2019, de 26 de noviembre	1.550.262,48 €
Total Castilla y León	142.132.375,48 €

Orden TMS/425/2019, de 8 de abril **122.494.866,00 €**

Servicios y programas de fomento del empleo y de formación profesional para el empleo

1. Orientación profesional (Eje 1)	23.161.317 €
2. Oportunidades de empleo (Eje 3)	25.323.375 €
3. Fomento igualdad oportunidades empleo (Eje 4)	1.212.933 €
4. Emprendimiento (Eje 5)	1.559.806 €
5. Flexibilidad: formación y recualificación (Eje 2)	4.414.563 €

Servicios y programas de formación profesional para el empleo financiados con cargo a la cuota de formación profesional (Eje 2)

1. Iniciativas de formación profesional para el empleo dirigidas prioritariamente a los trabajadores desempleados	39.400.040 €
2. Acciones de formación profesional para el empleo impartidas con carácter extraordinario a través de la red pública de centros de formación	1.271.746 €
3. Iniciativas de formación profesional para el empleo dirigidas prioritariamente a los trabajadores ocupados	7.469.974 €
4. Programas públicos de empleo y formación	15.224.235 €
Modernización (Eje 6)	3.456.877 €

Orden TMS/941/2019, de 6 de septiembre

18.087.247,00 €

(Créditos de subvenciones gestionadas por Comunidades Autónomas con competencias estatutariamente asumidas en el ámbito de las políticas activas de empleo financiadas con cargo al presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal, incluyendo aquellos destinados a la ejecución del Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021 y al Plan Reincorpora-T 2019-2021).

Servicios y programas de fomento del empleo y de formación profesional para el empleo

1. Orientación profesional (Eje 1)	5.139.450 €
2. Oportunidades de empleo (Eje 3)	5.110.494 €
4. Emprendimiento (Eje 5)	81.455 €

Servicios y programas de formación profesional para el empleo financiados con cargo a la cuota de formación profesional (Eje 2)

1. Iniciativas de formación profesional para el empleo dirigidas prioritariamente a los trabajadores desempleados	2.057.573 €
2. Acciones de formación profesional para el empleo impartidas con carácter extraordinario a través de la red pública de centros de formación	66.409 €
3. Iniciativas de formación profesional para el empleo dirigidas prioritariamente a los trabajadores ocupados	390.065 €
4. Programas públicos de empleo y formación	4.669.030 €

Iniciativas de formación profesional para el empleo relacionadas con el diálogo social y la negociación colectiva

1. Iniciativas de formación profesional para el empleo dirigidas prioritariamente a los trabajadores desempleados	392.250 €
---	-----------

Modernización (Eje 6)	180.521 €
------------------------------	------------------

Orden TMS/1156/2019, de 26 de noviembre

1.550.262,48 €

Servicios y programas de fomento del empleo y de formación profesional para el empleo

1. Oportunidades de empleo (Eje 3)	1.550.262,48 €
------------------------------------	----------------

PLAN ANUAL DE POLITICA DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN 2020

I.- MEDIDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO		81.224.670	
I.A	EMPLEO LOCAL	54.780.000	ESTRATEGIA DE EMPLEO RURAL Y LOCAL
I.A.1	OBRAS O SERVICIOS PUBLICOS ESENCIALES O DE INTERES GENERAL	10.850.000	10.850.000
I.A.2	CONTRATACIÓN EN SECTORES DE INTERÉS AUTONÓMICO	14.350.000	14.350.000
I.A.3	CONTRATACIÓN DE PERSONAS EN RIESGO DE EXCLUSION (RGC) (EXCYL)	3.000.000	3.000.000
I.A.4	CONTRATACIÓN DE PERSONAS EN RIESGO DE EXCLUSION (RGC) (EXCYL) MAYORES 55 AÑOS	2.000.000	2.000.000
I.A.5	CONTRATACIÓN DE JÓVENES (JOVECYL)	2.400.000	2.400.000
I.A.6	PROGRAMA MIXTO PARA JÓVENES	2.000.000	2.000.000
I.A.7	CONTRATACION MAYORES DE 55 AÑOS (MAYEL)	7.000.000	7.000.000
I.A.8	CONTRATACIÓN EN ACTIVIDADES FORESTALES (ELMET)	3.300.000	3.300.000
I.A.9	CONTRATACIÓN SECTOR MINERO Y AUXILIARES (ELMIN-MINEL)	3.690.000	3.690.000
I.A.10	CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (ELEX)	5.000.000	5.000.000
I.A.11	EMPLEO AGRARIO	400.000	400.000
I.A.12	CONTRATACION AGENTES DE IMPULSO RURAL (JÓVENES)	540.000	540.000
I.A.13	AGENTES DE IGUALDAD	250.000	250.000
I.B	FOMENTO DEL EMPLEO POR CUENTA AJENA	9.704.862	
I.B.1	FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA	1.683.000	255.000
I.B.2	CONTRATACION INDEFINIDA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EMPRESA ORDINARIA	410.000	
I.B.3	FOMENTO DE DETERMINADOS CONTRATOS TEMPORALES	2.950.000	450.000
I.B.4	CONTRATACIÓN PERSONAL TECNICO DE APOYO A LA INVESTIGACIÓN	4.661.862	
I.C	FOMENTO DEL AUTOEMPLEO	16.739.808	
I.C.1	AYUDA AL AUTOEMPLEO	5.633.000	500.000
I.C.2	TARIFA PLANA	1.800.000	
I.C.3	CUOTAS AUTONOMOS MUNICIPIOS MINEROS	200.000	
I.C.4	FINANCIACIÓN A EMPRENDEDORES	9.106.808	
II.- FORMACIÓN PARA EL EMPLEO		19.140.360	
II.1	FORMACION DIRIGIDA A TRABAJADORES OCUPADOS	3.250.000	660.000
II.2	PROMOCIÓN DE LA FORMACIÓN OCUPADOS. PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN (PIF)	50.000	
II.3	CAPACITACIÓN DESARROLLO FUNCIONES RELACIONADAS CON EL DÍALOGO SOCIAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. F. CUADROS.	450.000	
II.4	FORMACIÓN EMPRESAS SECTORES ESTRATEGICOS	2.300.000	
II.5	Formación COMPETENCIAS STEM-INDUSTRIA 4.0	750.000	
II.6	EMPLEA TALENTO - PRÁCTICAS	2.430.000	
II.7	FORMACION CON COMPROMISO DE CONTRATACION	1.800.000	
II.8	PRÁCTICAS NO LABORALES I+D+i E INTERNACIONALIZACIÓN	3.000.000	
II.9	FORMACION DESEMPLEADOS. GARANTÍA JUVENIL.	1.600.000	320.000
II.10	ACREDITACION COMPETENCIAS ECYL	400.000	
II.11	ACREDITACION COMPETENCIAS EDUCACIÓN	162.360	
II.12	FORMACIÓN COMPETENCIAS CLAVE	100.000	
II.13	MODERNIZACIÓN	2.500.000	
II.14	FORMACION JOVENES IDIOMAS, TICs Y HABILIDADES SOCIALES	348.000	
III.- PROGRAMAS INTEGRALES		24.200.115	
III.1	ORIENTACION FORMACION E INSERCIÓN (OFI)	11.000.000	4.000.000
III.2	ORIENTACION LABORAL PARA EL EMPLEO Y EL AUTOEMPLEO	9.900.000	
III.3	ORIENTACION OCUPADOS (OTO)	800.000	
III.4	CONTRATOS FORMATIVOS	150.000	
III.5	FORMACIÓN EN ALTERNANCIA	200.000	
III.6	FORMACION DUAL	846.115	
III.7	PROGRAMAS MOVILIDAD JOVENES	450.000	
III.8	RED DE INFORMACIÓN Y ASESORAMIENTO EN MATERIA DE GARANTIA JUVENIL	232.500	
III.9	ITINERARIOS PERSONALIZADOS JOVENES	621.500	
IV.- PROTECCIÓN A DESEMPLEADOS Y TRABAJADORES		10.510.000	
IV.1	PROGRAMA PERSONAL DE INTEGRACION Y EMPLEO	5.500.000	
IV.2	CONSTITUCION ECONOMIA SOCIAL	50.000	
IV.3	AYUDAS TRABAJADORES ERES SUSPENSIVOS POR CAUSA TECNOLÓGICA, ECONOMICA, ORGANIZATIVA, PRODUCTIVA Y POR FUERZA MAYOR	1.200.000	
IV.4	AYUDAS SUSPENSION FUERZA MAYOR CLIMA SECTOR AZUCARERO	100.000	
IV.5	AYUDAS AGOTAMIENTO PRESTACIONES EN EXPEDIENTES SUSPENSIVOS	60.000	
IV.6	AYUDAS TRABAJADORES MAYORES 55	3.000.000	
IV.7	AYUDAS ERES SUSPENSIVOS EMPRESAS	100.000	
IV.8	SITUACIONES EXTRAORDINARIAS DE CRISIS POR FUERZA MAYOR	500.000	
V.- PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL		6.127.000	
V.1	FORMACION Y SENSIBILIZACION	700.000	
V.2	ESTUDIOS Y PROYECTOS CON UNIVERSIDADES	480.000	
V.3	BECAS	75.000	
V.4	PROGRAMA DE VISITAS Y ASESORAMIENTO TECNICO EN MATERIA DE PRL	2.383.000	
V.5	PLAN DE VISITAS SECTOR FORESTAL	237.000	
V.6	CONSTRUCCION	360.000	
V.7	MÁQUINAS	1.000.000	
V.8	ACTIVIDADES PREVENTIVAS AUTONOMOS Y PYMES	50.000	
V.9	VISITAS AULA PREVENCIÓN	100.000	
V.10	OTRAS ACCIONES: JORNADAS, REVISTA, MATERIAL TÉCNICO, BIBLIOGRAFÍA, PREMIOS PREVENCIÓN, CAMPAÑAS SENSIBILIZACIÓN	742.000	
VI.- IGUALDAD Y CONCILIACIÓN EN EL EMPLEO		20.802.580	
VI.1	AMPLIACIÓN DE JORNADA MUJERES (importe incluido en bloque I.B cuenta ajena)		
VI.2	CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO	3.808.500	
VI.3	EMPRESAS DE INSERCIÓN (TRABAJADORES EN EXCLUSIÓN Y PERSONAL DE ACOMPAÑAMIENTO)	700.000	
VI.4	EMPLEO CON APOYO	125.000	
VI.5	CUOTAS AFILIACION MUJERES	80.000	80.000
VI.6	EXCEDENCIAS Y REDUCCION DE JORNADA	1.600.000	
VI.7	CONCILIAMOS	1.305.186	
VI.8	FOMENTO EMPLEO MUJER, MEDIDAS Y PLANES DE IGUALDAD	660.000	
VI.9	FORMACION PERSONAS CON DISCAPACIDAD	3.816.775	
VI.10	INSERCIÓN LABORAL JOVENES CON DISCAPACIDAD	729.369	
VI.11	EMPLEO Y FORMACION PERSONAS EN RIESGO DE EXCLUSION	3.170.750	
VI.12	AGENTES DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN	728.500	
VI.13	ASCENSO PROFESIONAL	350.000	
VI.14	AGENTES DE JUVENTUD	728.500	
VI.15	PROYECTOS DE CRECIMIENTO INNOVADOR E INCLUSIÓN SOCIAL	3.000.000	
VII.- OTRAS MEDIDAS		3.278.000	
VII.1	DIFUSIÓN PLAN DE POLÍTICAS DE EMPLEO Y LA II ESTRATEGIA NTEGRADA	300.000	
VII.2	INTEGRACION SOCIO LABORAL INMIGRANTES	926.000	
VII.3	CÁTEDRA DEL SINDICALISMO Y DÍALOGO SOCIAL.	60.000	
VII.4	ACTUACIONES CON LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE CASTILLA Y LEÓN	120.000	
VII.5	PROMOCIÓN OTRAS ORGANIZACIONES SINDICALES	175.000	
VII.6	ORGANIZACIONES REPRESENTATIVAS DE AUTONOMOS Y ECONOMÍA SOCIAL	235.000	
VII.7	TRABAJOS SECTORIALES Y DE REINDUSTRIALIZACIÓN Y DIFUSIÓN III ACUERDO MARCO COMPETITIVIDAD E INNOVACIÓN	1.462.000	
TOTAL PAPECYL 2020		165.282.725	61.045.000