

ANEXO I

ACUERDO

PLAN REGIONAL DE EMPLEO
2011

INDICE

1.- Antecedentes.

2.- Balance del IV Plan Regional de Empleo.

3.- Contenido y Acuerdos:

3.1.- Situación económica y laboral.

3.2.- Objetivos del Plan.

3.3.- Colectivos prioritarios y cohesión territorial.

3.4.- Áreas de actuación.

3.5.- Principales actuaciones.

3.5.1.- Actuaciones en materia de potenciación del empleo, fomentando su creación y favoreciendo el mantenimiento del empleo existente.

3.5.2.- Actuaciones en materia de formación y cualificación de los trabajadores.

3.5.3.- Actuaciones en materia de prestación de servicios a trabajadores y empresas, que comprenderá aquellas relativas a la información, intermediación y atención personalizada a trabajadores y empresas, con especial atención a las personas desempleadas.

3.5.4.- Actuaciones extraordinarias dirigidas al mantenimiento del empleo mediante la concesión de ayudas a los trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo suspensivos.

3.5.5.- Actuaciones extraordinarias dirigidas a aquellos trabajadores con especiales dificultades de incorporación al mercado de trabajo.

4.- Instrumentos de Gestión.

5.- Ámbito temporal, seguimiento y evaluación.

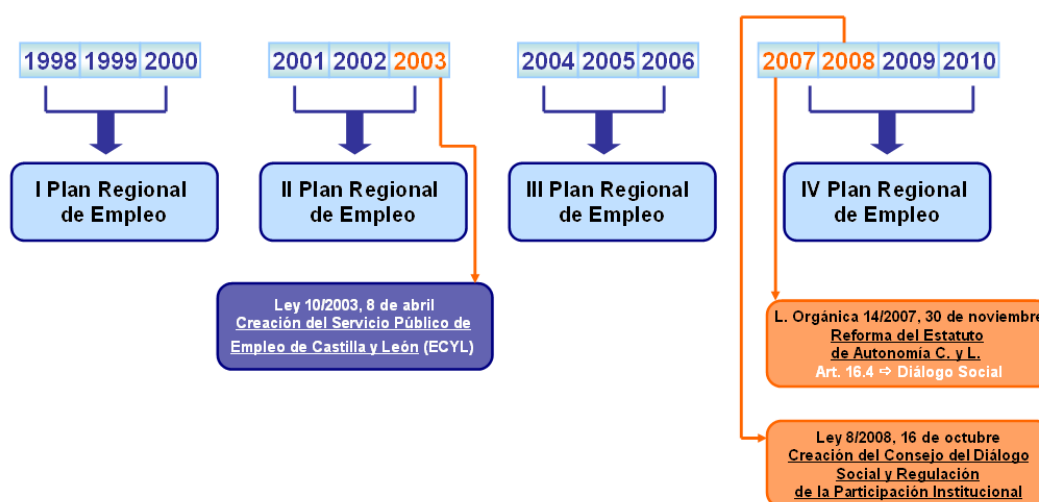
6.- Financiación.

ANEJO I.- CUADRO FINANCIERO.

ANEJO II.- EJECUCIÓN IV PLAN DE EMPLEO.

1.- ANTECEDENTES.

En el ámbito de las políticas activas de empleo, se han concluido cuatro Acuerdos que constituyen una historia importante de colaboración y trabajo conjunto entre la Administración regional y los agentes económicos y sociales desde el año 1998. El IV Plan extiende su vigencia desde el año 2007 hasta el año 2010.



Cada uno de estos acuerdos tiene un acotamiento temporal, que determinaban las circunstancias económicas, sociales y de empleo, y derivado de ello, las actuaciones, líneas y programas que en los Planes se contenía.

El I Plan de Empleo, cuya vigencia temporal fue la comprendida entre 1998 y 2000, en la que destaca el traspaso a la Comunidad de las transferencias del Plan de Formación e Inserción Profesional, se enfrentó a las situaciones de desempleo de larga duración estableciendo medidas tanto para promover la generación de empleo estable por cuenta ajena y por cuenta propia, fomentando la capacidad de adaptación y ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar, como aquellas otras dirigidas a mejorar la capacidad de inserción profesional, desarrollando por vez primera los nuevos yacimientos de empleo, en un marco general de promoción de la igualdad de oportunidades.

El II Plan de Empleo, cuya vigencia se extiende desde el año 2001 al año 2003 continuó las actuaciones dirigidas a fomentar el empleo estable, reforzando la formación profesional dirigida a los trabajadores desempleados (formación ocupacional), incorporando, de esa forma, las directrices marcadas por la estrategia de Lisboa e impulsando las medidas de igualdad de oportunidades y la discriminación positiva hacia las mujeres y ciertos colectivos menos favorecidos. En este periodo, año 2002, la Comunidad asumió las competencias en políticas activas de empleo.

El III Plan de Empleo acordado en 2004 y vigente hasta el año 2006, supuso un momento importante en las políticas activas de empleo en nuestra Comunidad por la creación del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, como órgano de gestión específicamente encargado en las políticas activas de empleo, y consecuentemente en la consecución de más y mejor empleo de calidad, manteniendo el existente y fomentando la creación de empleo de calidad, la creación de la Dirección General de Economía Social para la gestión de las políticas a ella asignada y la recepción de fondos y competencias en materia de formación profesional continua. En este plan se da un impulso importante a las políticas sectoriales, a los programas de creación de empleo a través de las Entidades Locales y a los programas de conciliación de la vida laboral y familiar.

El IV Plan de Empleo, cuyo periodo de vigencia se extiende en los años 2007 a 2010, viene marcado por la consolidación del Servicio Público de Empleo, la ampliación de las medidas de fomento de la contratación y del autoempleo, apoyo a emprendedores y la profundización en las actuaciones en materia de Formación profesional para el Empleo, así como en las de orientación e inserción profesional. Incorporando nuevos programas relativos a la formación individual, la orientación para ocupados y, sobre todo, las ayudas a trabajadores y empresas en sectores en crisis.

No cabe duda, que todos estos acuerdos han permitido a nuestra Comunidad actuar desde un consenso general con los agentes económicos y sociales en esta materia trascendental para el bienestar de las personas. Es indudable que los datos actuales de desempleo, y su diferencial positivo respecto a otros territorios o a la media general de España, radican, en la medida de sus

posibilidades, en el acierto en estas políticas. La acumulación y actualización constante de las políticas activas en la Comunidad durante estos últimos doce años, así como el importante incremento presupuestario, ha permitido a Castilla y León tener unas políticas activas a favor del empleo y de lucha contra el desempleo, coherentes y consensuadas por la asociación empresarial, las organizaciones sindicales más representativas y la Administración Regional.

El convencimiento de todos, Gobierno Regional y agentes económicos y sociales de que sólo desde actuaciones conjuntas plasmadas en Acuerdos concretos sobre materias específicas, puede mejorarse la situación del empleo en nuestra Comunidad. Estas razones han llevado a la conclusión de este Plan con vigencia temporal de un año, que pretende la implantación de medidas concretas a realizar en ese periodo, aprovechando la evaluación y el análisis de las realizadas a lo largo de la vigencia de los planes anteriores.

Junto a la referencia genérica a los distintos planes de empleo, conviene reflejar también en este apartado lo que ha sido la evolución de las principales variables del mercado de trabajo en Castilla y León para una mejor comprensión de la realidad.

1. Población Activa CASTILLA Y LEÓN

AÑOS	Total	Varones	Mujeres
1997	995.700	634.600	361.100
1998	1.002.100	631.500	370.600
1999	1.015.200	634.200	380.700
2000	1.025.800	636.000	389.800
2001	1.003.800	630.400	373.400
2002	1.029.500	638.900	390.600
2003	1.053.900	645.000	408.900
2004	1.074.200	653.700	420.500
2005	1.120.500	674.300	446.200
2006	1.137.900	674.300	463.600
2007	1.156.000	680.100	475.900
2008	1.180.200	685.600	494.600
2009	1.180.100	677.100	503.000
2010*	1.195.000	-	-

*Datos Tercer Trimestre

FUENTE: EPA (INE) - ECYL

2. Población Ocupada CASTILLA Y LEÓN

AÑOS	TOTAL	Varones	Mujeres
1997	801.300	551.300	250.000
1998	821.800	561.100	260.700
1999	860.500	576.100	284.400
2000	884.800	586.400	298.400
2001	902.900	592.500	310.400
2002	921.700	597.100	324.600
2003	937.200	602.900	334.300
2004	959.400	611.100	348.300
2005	1.022.700	637.000	385.700
2006	1.045.600	639.300	406.300
2007	1.073.100	647.800	425.300
2008	1.068.100	639.600	428.500
2009	1.017.400	597.400	420.000
2010	1.013.700	585.400	428.300

*Datos Tercer Trimestre

FUENTE: EPA (INE) - ECYL

3. Población Parada CASTILLA Y LEÓN

AÑOS	TOTAL	Varones	Mujeres
1997	194.500	83.400	111.100
1998	180.400	70.400	110.000
1999	154.600	58.400	96.200
2000	141.000	49.600	91.400
2001	100.900	37.900	63.000
2002	107.900	41.900	66.000
2003	116.700	42.000	74.700
2004	114.700	42.600	72.100
2005	97.800	37.300	60.500
2006	92.300	35.000	57.300
2007	83.000	32.400	50.600
2008	112.200	46.000	66.200
2009	162.600	79.600	83.000
2010	181.400	89.500	91.900

*Datos Tercer Trimestre

FUENTE: EPA (INE) - ECYL

4. Tasa de Actividad CASTILLA Y LEÓN

AÑOS	TOTAL	Varones	Mujeres
1997	47,45%	61,46%	33,88%
1998	47,72%	61,13%	34,74%
1999	48,34%	61,44%	35,67%
2000	48,82%	61,57%	36,49%
2001	47,71%	60,96%	34,90%
2002	48,75%	61,50%	36,40%
2003	49,73%	61,85%	37,99%
2004	50,51%	62,44%	38,94%
2005	52,47%	64,12%	41,17%
2006	53,09%	63,85%	42,64%
2007	53,66%	63,29%	43,57%
2008	54,53%	64,19%	45,12%
2009	54,55%	63,41%	45,92%
2010	55,64%	63,80%	47,72%

*Datos Tercer Trimestre

FUENTE: EPA (INE) - ECYL

5. Tasa de Ocupación CASTILLA Y LEÓN

AÑOS	TOTAL	Varones	Mujeres
1997	38,18%	53,39%	23,46%
1998	39,13%	54,31%	24,43%
1999	40,98%	55,78%	26,65%
2000	42,11%	56,77%	27,94%
2001	42,91%	57,29%	29,02%
2002	43,64%	57,48%	30,25%
2003	44,22%	57,82%	31,05%
2004	45,12%	58,37%	32,26%
2005	47,89%	60,58%	35,59%
2006	48,78%	60,53%	37,36%
2007	49,81%	60,98%	38,94%
2008	49,35%	59,88%	39,09%
2009	47,04%	55,96%	38,34%

FUENTE: EPA (INE) - ECYL

6. Tasa de Paro CASTILLA Y LEÓN

AÑOS	TOTAL	Varones	Mujeres
1997	19,53%	13,13%	30,76%
1998	18,00%	11,16%	29,67%
1999	15,23%	9,21%	25,28%
2000	13,74%	7,80%	23,45%
2001	10,05%	6,02%	16,87%
2002	10,48%	6,55%	16,92%
2003	11,07%	6,52%	18,25%
2004	10,69%	6,52%	17,17%
2005	8,73%	5,53%	13,58%
2006	8,12%	5,20%	12,38%
2007	7,18%	4,76%	10,64%
2008	9,50%	6,72%	13,37%
2009	13,78%	11,76%	16,53%
2010	15,18%	13,26%	17,66%

*Datos Tercer Trimestre

FUENTE: EPA (INE) - ECYL

2.- BALANCE DEL IV PLAN REGIONAL DE EMPLEO.

El IV Plan Regional de Empleo nació con un claro definido compromiso por parte de la Administración, que suponía una firme apuesta presupuestaria para las políticas activas de empleo, vinculando a la ejecución del Plan, fondos autonómicos por un importe cercano a los 353 millones de euros.

Las políticas activas ejecutadas por parte del Servicio Público de Empleo en este periodo, en el marco del IV Plan Regional de Empleo, así como los esfuerzos extraordinarios necesarios para la adaptación del IV Plan a la situación de progresivo deterioro en las cifras de empleo, han supuesto un desembolso en créditos autonómicos superior a los 383 millones de euros.

A ello deben unirse los gestionados por las Direcciones Generales de Economía Social, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, y los ejecutados por la Dirección General de la Mujer, totalizando un importe de 399 millones de euros.

Las actuaciones contempladas en el párrafo primero deben ser consideradas en el marco de las circunstancias económicas presentes en el período de vigencia del plan en dos direcciones:

- ✓ La implantación de nuevas medidas cuyo origen se encuentra precisamente en la situación del empleo en relación con la crisis económica.
- ✓ La consideración de los resultados, tanto en términos absolutos, como relativos.

En materia de apoyo a la contratación de trabajadores por empresas privadas se han impulsado 36.428 puestos de trabajo con un coste superior a los 130 millones de euros.

En relación con estas ayudas es necesario señalar que la desaceleración en el ritmo de ayudas para la creación de empleo en las empresas privadas se ha reconducido hacia un mayor peso de las ayudas al autoempleo, incrementándose el

impulso de los apoyos a la creación de microempresas, mediante una mayor cuantía y la creación de nuevos programas.

En lo que respecta al apoyo al empleo a través de entidades locales, se ha promocionado la realización de 19.093 contratos, con un presupuesto superior a 124 millones de euros, tanto para obras de interés general y social como para participación en talleres de empleo.

El número de personas beneficiarias de actuaciones en materia de economía social ha sido de casi 37.000.

3.- CONTENIDO Y ACUERDOS.

3.1.- Situación económica y laboral.

El diálogo social ha sido y es uno de los elementos básicos de la política de empleo y, en gran medida, una de las claves de los logros conseguidos en los últimos años en esta materia. Los Acuerdos conseguidos en estos ámbitos deben permitir encarar con firmeza esta etapa tan difícil para trabajadores y empresas.

Por ello, en un momento tan complejo como el que actualmente atraviesa nuestra Comunidad Autónoma, en el marco de la economía española, y en relación con el empleo, el acuerdo entre los agentes económicos y sociales y la Junta de Castilla y León, permitirá articular medidas eficaces que permitan una respuesta conjunta ante el desempleo, principal problema del mercado laboral.

Con ello el Diálogo Social se configura, no sólo como un valor de convivencia, sino como instrumento necesario, cuyo fin es involucrar a todos los agentes en el diseño de las políticas de empleo. Nuestro Estatuto de Autonomía ha configurado el Diálogo Social como uno de los principios rectores de las políticas públicas, siendo factor de progreso económico y cohesión social.

Los Acuerdos concluidos en materia de empleo han constituido marcos de referencia sólidos, que han permitido afianzar las bases para lograr, no sólo el desarrollo económico y social, sino también un progreso en la calidad de nuestro empleo y, en general, del mercado laboral; todo ello en el marco definido por la actual situación económica en lo que se refiere al IV Plan.

Las propias circunstancias de la economía, así como la incertidumbre existente en relación a la reciente reforma laboral, la reforma de los servicios públicos de empleo, la posible incorporación de las agencias privadas de colocación, la futura configuración de las políticas activas de empleo o de la financiación que éstas llevarán aparejadas, junto con el final de la etapa de desarrollo normativo relativo a la nueva formación profesional para el empleo, así como la culminación en fracaso de la Estrategia de Lisboa 2010 y el comienzo de la Estrategia Europa 2020, entre otras razones, aconsejan la conclusión de un

Acuerdo cuya vigencia se extienda a lo largo del año 2011, para que, una vez despejadas las anteriores incertidumbres del contexto económico y regulatorio, se aborde el proceso de conclusión de una Estrategia con un horizonte temporal más amplio.

Otro aspecto a tener en cuenta es el fuerte deterioro del entorno económico nacional e internacional, que ha generado una recesión sin precedentes en los países y regiones desarrollados, entre ellos Castilla y León. En España, y en nuestra Comunidad, una de las manifestaciones más importantes ha sido el incremento de la tasa de desempleo, así como la caída de la actividad económica.

Nuestra economía ha entrado en un período de estancamiento-recesión que se ha traducido en un incremento del desempleo, agravado en un número importante de trabajadores/as, por su falta de cualificación, consecuencia, en muchos casos, de una temprana incorporación a un mercado que demandaba trabajadores sin reparar en su cualificación.

Por otro lado, la evolución de los datos referidos al periodo de vigencia de los cuatro anteriores Planes de Empleo de Castilla y León, pone de manifiesto los siguientes hechos:

- ✓ Se han incorporado 189.700 personas al mercado laboral, distribuido en la siguiente proporción: 37.600 varones y 152.100 mujeres.
- ✓ Se ha producido un aumento de la tasa de actividad de 7,69 puntos, distribuido de la siguiente manera, 2,01 puntos en varones y 13,17 puntos en mujeres, incrementándose en 5,21 puntos la tasa de actividad de jóvenes.
- ✓ La población ocupada ha aumentado en 197.000 personas con el siguiente desglose: 27.100 varones y 169.900 mujeres. Como resultado de este aumento, la tasa de ocupación ha subido 8,25 puntos (1,22 puntos en varones y 15,04 puntos en mujeres).

En el periodo comprendido entre el primer y cuarto Plan Regional de Empleo, se ha producido un descenso del paro en Castilla y León de 7.400 personas. La tasa de paro ha disminuido 3,74 puntos (0,84 puntos en varones y 12,6 en mujeres). Asimismo la tasa de paro en jóvenes ha descendido 8,75 puntos.

Esta evolución general referida a la vigencia de los cuatro Planes de Empleo concluidos en nuestra Comunidad, debe verse complementada necesariamente con la evolución de estos datos en el periodo de vigencia del IV Plan Regional de Empleo. En el período de vigencia del IV Plan de Empleo, España está atravesando una severa crisis económica propia que en nuestro país está generando un comportamiento distinto al resto de Europa, que se traduce en elevadísimas tasas de desempleo.

Castilla y León no ha sido ajena a esta situación y, en este periodo, ha aumentado el número de personas en situación de desempleo, habiendo disminuido el número de ocupados; se ha pasado de 92.600 desempleados en el año 2006, a 181.400 en el año 2010, siendo la evolución del número de ocupados en 2010 de 1.013.700 frente a 1.073.100 en 2007.

Estos datos, negativos en términos absolutos, y a pesar del contexto de crisis, suponen que el crecimiento del desempleo en nuestra Comunidad se encuentra cincuenta puntos por debajo del nacional (Castilla y León 102,5 y España 150,9), al tiempo que el descenso de ocupados es menos acusado en nuestra Comunidad (4,5% frente a 6,4%).

Por el contrario, el número de activos ha aumentado 2,77 puntos más en España (+6,94%), que en Castilla y León (+4,17%), donde ha pasado de 1.156.000 a 1.195.000.

A partir del año 2006, la tasa de paro de Castilla y León, que hasta ese momento era similar, siempre ha sido inferior a la de España y, en la actualidad, la Tasa de Paro de Castilla y León (15,18%), es casi 4,6 puntos inferior a la Tasa de Paro Nacional (19,79%).

Estas cifras y porcentajes muestran la intensidad con la que la crisis económica ha afectado a nuestro mercado laboral, tanto nacional, como de Castilla y León. Las actuaciones contenidas en el IV Plan de Empleo, así como las medidas adoptadas con posterioridad en el marco de Acuerdos de Diálogo Social han tratado de frenar el incremento de desempleo, favoreciendo la creación y mantenimiento de puestos de trabajo, así como el incremento de la empleabilidad de los trabajadores.

Algunas de estas medidas han sido:

- La puesta en marcha de los Itinerarios Activos de Empleo.
- Las ayudas para mayores de 55 años por extinción de sus contratos de trabajo, por declaración de insolvencia de la empresa o en procedimiento concursal.
- Las ayudas a trabajadores afectados por Expedientes de Regulación de Empleo suspensivos del contrato de trabajo.

A ellas cabría añadir otros acuerdos alcanzados en el seno del diálogo social y que han supuesto importantes refuerzos presupuestarios o de actuaciones en la ejecución de las políticas activas de empleo, incrementando las ayudas a empresas.

En la actualidad, las líneas de actuación económica en nuestra Comunidad se contienen en el II Acuerdo Marco de Competitividad e Innovación Industrial, que contempla, entre otras, la necesidad de la mejor cualificación de las personas, así como la estimulación de la creación de empresas que permita el mantenimiento y la creación de empleo.

Estas líneas se complementarán con las actuaciones a desarrollar en política de empleo, que en coordinación con las anteriores, deben ser, de forma conjunta, una actuación eficaz de nuestra Comunidad Autónoma con el fin de incrementar la actividad económica y el trabajo existente.

No debe olvidarse que la generación de un empleo estable y de calidad, no se circunscribe únicamente a las políticas de empleo, puesto que el mejor dinamizador del mercado de trabajo es precisamente la actividad económica. Sólo desde un

crecimiento económico estable puede generarse empleo. Por ello estas políticas deben coordinarse con aquellas que se realizan por la Junta de Castilla y León, en materia de economía especialmente las actuaciones sectoriales, sin dejar de tener presente la estrecha relación existente entre la formación profesional y el empleo. La formación constituye la política esencial para asegurar la empleabilidad de los trabajadores y la productividad y competitividad de las empresas. No debe olvidarse tampoco la importancia, dentro del concepto de empleo de calidad, de las condiciones de estabilidad, la seguridad y salud en el trabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar.

3.2.- Objetivos del Plan.

Junto a las estrategias de la Comunidad en el ámbito económico, se han de tener en cuenta, asimismo, las surgidas en el contexto europeo. En marzo de 2000, la Comisión Europea aprobó la Estrategia de Lisboa. Cinco años más tarde, realizó un primer balance en el que se puso de manifiesto que la economía europea no estaba consiguiendo los resultados previstos en materia de crecimiento, productividad y empleo.

Realizada esta primera evaluación, el Consejo Europeo puso en marcha el Segundo Ciclo de la Estrategia de Lisboa (2008-2010) con los siguientes ámbitos prioritarios:

- a) Invertir en conocimiento e innovación.
- b) Liberar el potencial empresarial, en particular de las pequeñas y medianas empresas.
- c) Invertir en capital humano y modernizar los mercados laborales.
- d) Dotarse de una economía de baja intensidad de carbono y eficiente en el plano energético.

La nueva Estrategia Europa 2020 enfatiza decididamente el papel de la educación y la formación en la consecución de un crecimiento económico y social inclusivo, sostenible e inteligente en Europa. La reciente Comunicación de la Comisión *“Un nuevo impulso a la cooperación en Formación Profesional para*

apoyar la Estrategia Europa 2020”, describe el potencial de la Formación Profesional con respecto a las iniciativas emblemáticas de la Estrategia: «Agenda de Nuevas Cualificaciones y Empleos» y «Juventud en Movimiento», incluido el «Marco de Empleo de los Jóvenes».

La Estrategia Europea 2020 pretende una economía social de mercado sostenible, más inteligente y más respetuosa con el medio ambiente que disfrute de altos niveles de empleo, de productividad y de cohesión social.

Por último, y unido a las anteriores consideraciones, la actual situación de crisis económica hace necesaria la modificación del criterio referido al porcentaje de máxima temporalidad, que se reducirá al 21%, con la excepción de las micropymes (entendiendo por tales aquellas cuya plantilla media es inferior a 10 trabajadores), núcleo generador de empleo en nuestra Comunidad, para las que se suprime dicho requisito. Lo anterior tanto para poder ser beneficiarias de las subvenciones a la contratación indefinida como de los contratos formativos.

Así, teniendo en cuenta todo lo expuesto hasta aquí, se formula como objetivo general la mejora del empleo, entendiendo por tal la creación de empleo y el mantenimiento del existente, procurando la mejora de su estabilidad y calidad, potenciando la inserción laboral de los desempleados, mejorando la cualificación de los trabajadores/as, favoreciendo la protección frente a las situaciones de desempleo y la igualdad de oportunidades ante el empleo, así como la de las personas ocupadas y favoreciendo el autoempleo y la creación de empresas.

Este objetivo general se desarrolla en los siguientes objetivos específicos:

- 1º) Potenciar la generación de empleo estable y de calidad y el mantenimiento del empleo existente. El fomento del empleo se constituye en objetivo irrenunciable, con políticas selectivas que incentiven los sectores con posibilidades de crecimiento y generación de valor añadido y en colectivos con especiales dificultades de acceso de empleo, especialmente los jóvenes y los desempleados de larga duración.

- 2º) Situar la formación como eje de las políticas de empleo, potenciando la cualificación de los trabajadores y trabajadoras en un sistema integrado, como garantía de su empleabilidad y de productividad y competitividad en las empresas.
- 3º) Potenciar la igualdad entre mujeres y hombres, la igualdad de oportunidades ante el empleo y la discriminación positiva para aquellos colectivos desfavorecidos en el mercado laboral, así como tener en cuenta la perspectiva de género en el desarrollo de las políticas de empleo.
- 4º) Mejorar el Servicio Público de Empleo (ECYL), la atención personalizada y los itinerarios de acompañamiento e inserción laboral, potenciando la intermediación entre la oferta y demanda de trabajo, protegiendo las situaciones de desempleo, teniendo en cuenta las realidades sectoriales y territoriales, así como la cohesión social y territorial de Castilla y León.
- 5º) Estimular la creación de empresas, dando valor al autoempleo, a los autónomos y a las diversas formas de economía social, estimulando a los emprendedores y creando las condiciones necesarias para el surgimiento de nuevas actividades.
- 6º) Implicar a toda la sociedad, especialmente a los agentes económicos y sociales, a empresas y trabajadores, en la consecución de los anteriores objetivos.

3.3.- Colectivos prioritarios y cohesión territorial.

Entre los objetivos del Plan de Empleo se encuentra la actuación sobre aquellas realidades que presentan mayores dificultades, tanto personales, como geográficas, de incorporación al mercado de trabajo.

Las actuales circunstancias del mercado de trabajo exigen de una mayor y mejor cooperación entre todos los actores públicos y privados que actúan en la promoción del empleo para asegurar la equidad en el acceso a los servicios, tanto

desde el punto de vista del territorio, como de la atención a los colectivos con mayores dificultades en el acceso al empleo y que, por sus características propias, requieren de actuaciones específicas diferenciadas o reforzadas respecto de las que reciben el conjunto de los demandantes de empleo. Así, se establecerán medidas de discriminación positiva sobre aquellos colectivos y territorios que, a través de este Acuerdo se consideren, a partir de los datos de desempleo, con mayores dificultades a la hora de encontrar un empleo.

Entre los colectivos destinatarios de preferencia en las actuaciones contempladas en este Plan se encuentran:

- Los jóvenes menores de 30 años que se encuentren en situación de desempleo, y.
- Los desempleados de larga duración, entendiéndose por tales, aquellos que lleven en situación de desempleo más de 12 meses, con especial atención a aquellos que hayan agotado las prestaciones y subsidios de desempleo.

Las distintas actuaciones y convocatorias realizadas en el marco de este Plan contendrán medidas de priorización y de incremento de los incentivos, tanto para los dos colectivos anteriores, como para aquellas zonas geográficas que se encuentren entre las definidas como áreas periféricas o como zonas desfavorecidas, en el plan especial de actuación, o las que tengan mayores tasas de desempleo definidas a nivel de municipios. Igual aplicación se realizará en caso de ser mujer en los términos indicados posteriormente.

Todo ello refleja los principios que rigen el Acuerdo de este Plan de Empleo, ligados al objetivo principal y a los objetivos específicos y que pueden concretarse en la solidaridad territorial, manifestada a través de la priorización de municipios y zonas desfavorecidas como forma de actuación, así como a través del fomento de la contratación en el ámbito local, la igualdad de género, en consonancia con los objetivos establecidos por la Unión Europea, que se concretará en el apoyo a las mujeres en aquellas profesiones que se encuentran subrepresentadas o en aquellos supuestos en que exista discriminación salarial o laboral, o la igualdad

entre hombres y mujeres en el trabajo, de forma especial en los supuestos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

La complementariedad de las actuaciones del Plan de Empleo con las políticas económicas contempladas en el II Acuerdo Marco de Competitividad e Innovación Industrial, verdadero generador de empleo constituyen igualmente un principio inspirador de este Acuerdo. De igual forma se contemplará la complementariedad con el Plan de Formación Profesional.

El apoyo al empleo autónomo y a la Economía Social como generadores de actividad económica debe inspirar las realizaciones concretas, dando especial importancia a la creación de empresas en el medio rural.

El empleo constituye un elemento necesario para el desarrollo personal y social. Los grupos y colectivos con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo deben constituir una prioridad en las actuaciones a llevar a cabo. Así, las personas con discapacidad constituyen una preocupación constante en las actuaciones en materia de empleo. Estas personas se encuentran con especiales dificultades a la hora de acceder a un puesto de trabajo. Esta situación debe contrarrestarse con medidas específicamente dirigidas a lograr la inserción laboral de este colectivo, como forma sustancial de realización personal y profesional. La orientación laboral es fundamental en estos colectivos, ya que necesitan de una estructuración de apoyo y acompañamiento que les permita mejorar sus competencias personales y conseguir autonomía en la búsqueda de empleo. Igualmente, debe reforzarse y diferenciarse la intermediación laboral en el supuesto de estas personas.

De igual forma, otros colectivos como las víctimas de violencia de género y víctimas de acoso laboral o aquellos que por su larga permanencia en el desempleo encuentren especiales dificultades en su retorno al mercado de trabajo. Igualmente los trabajadores que pierden su empleo a través de ERES (Expedientes de Regulación de Empleo), asegurando que se realicen acciones de orientación e itinerarios formativos, aprovechando las competencias de los trabajadores afectados, así como aquellas demandadas por el mercado de trabajo.

Por último, no debe olvidarse la actual coyuntura económica. La crisis ha hecho, como se ha señalado anteriormente, que las tasas de desempleo se hayan incrementado, creando situaciones personales especialmente difíciles. De ahí, que sea voluntad de las partes firmantes la adopción de medidas dirigidas a evitar la desaparición de puestos de trabajo, así como al apoyo y recolocación de aquellos trabajadores que se ven obligados a abandonar el puesto de trabajo y quedan en situación de desempleo.

3.4.- Áreas de actuación.

Para la consecución de los objetivos propuestos, el Plan establece una serie de medidas estructuradas en las siguientes actuaciones.

- 1.- Actuaciones en materia de potenciación del empleo, fomentando su creación y favoreciendo el mantenimiento del empleo existente.
- 2.- Actuaciones en materia de formación y cualificación de los trabajadores.
- 3.- Actuaciones en materia de prestación de servicios a trabajadores y empresas, que comprenderá aquellas relativas a la información, intermediación y atención personalizada a trabajadores y empresas, con especial atención a las personas desempleadas.

3.5.- Principales actuaciones:

3.5.1.- Actuaciones en materia de potenciación del empleo, fomentando su creación y favoreciendo el mantenimiento del empleo existente.

La experiencia acumulada durante la vigencia del IV Plan de Empleo muestra que la eficacia de las actuaciones en materia de incentivación del empleo, a través

de entidades de carácter privado debe modificarse como consecuencia de los efectos de la actual crisis económica. Las actuaciones de carácter generalista, que han dado evidentes frutos a lo largo de los cuatro planes de empleo, deben transformarse paulatinamente en actuaciones dirigidas específicamente hacia aquellos colectivos, territorios o sectores económicos en los que dichos incentivos puedan actuar con mayor eficacia sobre el mercado de trabajo.

El cambio productivo hacia una economía sostenible y competitiva, basada en la investigación y desarrollo y las nuevas tecnologías, así como la existencia de colectivos con especiales dificultades en su inserción laboral, deben ser referente de las políticas activas de empleo en materia de incentivos a la contratación a lo largo del año 2011.

De esta forma, se constituyen como prioritarias, sin renunciar a otras, las actuaciones sobre el colectivo de jóvenes, los desempleados de larga duración y los sectores con mayor potencial de creación de empleo.

3.5.1.1.- Fomento del empleo por cuenta ajena

Los incentivos a la contratación experimentarán una simplificación, tanto en los supuestos que dan origen a la percepción de una subvención, como en la gradación de las cuantías; todo ello en función de las distintas circunstancias.

- Así, se establecerá un incentivo general de 3.000 euros para la conclusión de contratos de carácter indefinido, que se realicen con los siguientes trabajadores:

- Jóvenes menores de 30 años inscritos como desempleados.
- Trabajadores desempleados de larga duración, entendiendo por tales los que tengan un periodo de inscripción en el S. P. E. de al menos 12 meses ininterrumpidos en los últimos dieciocho meses anteriores a la contratación, que hayan agotado su prestación de desempleo o el subsidio de desempleo y con más de treinta años.
- Trabajadores de 30 o más años que no sean desempleados de larga duración, incluidos en alguno de los grupos siguientes:

- Víctimas de violencia de género.
- Extoxicómanos, rehabilitados, expresidarios, personas pertenecientes a minorías étnicas.
- Perceptores del Ingreso Mínimo de Inserción o de la Renta Garantizada de Ciudadanía, así como los participantes en el Programa Personal de Integración y Empleo.
- Personas que hayan sufrido un accidente o enfermedad profesional de la que se haya derivado una incapacidad permanente, o sus causahabientes hasta el segundo grado por consaguinidad o afinidad.
- Técnicos de prevención de riesgos laborales con la debida titulación.
- Agentes de igualdad con la debida titulación.

De igual forma se incentivarán aquellas contrataciones que tengan por objeto la sustitución de un trabajador jubilado anticipadamente o los contratos de relevo, y, en ambos casos, siempre que tengan duración indefinida.

En todos los casos anteriormente indicados, el incentivo se verá incrementado:

- Cuando la persona contratada sea mujer, la cuantía se incrementará en 500 euros.
- Cuando el beneficiario esté participando en el Programa Personal de Integración y Empleo o sea beneficiario de la Renta Garantizada de Ciudadanía, la cuantía se incrementará en 1.500 euros.
- Cuando los destinatarios de la subvención se incorporen a centros de trabajo ubicados en algunos de los municipios que se incluyen en el Decreto 174/2000, territorios menos desarrollados, o en alguno de los municipios incluidos en el Plan Especial de Actuación en las Áreas Periféricas de la Comunidad. La cuantía a incrementar será de 500 euros.

- Como ya se ha indicado, los jóvenes deben constituir un eje prioritario en las actuaciones a desarrollar durante el año 2011; por ello, se establecerá una subvención cualificada de 10.000 euros para aquellas contrataciones de carácter indefinido, con menores de 30 años realizadas por entidades en las que dicho joven haya realizado previamente prácticas no laborales realizadas por egresados universitarios o de ciclos de formación profesional tanto media como superior, así como para los alumnos universitarios o de formación profesional de grado medio o superior, cuya práctica en alternancia se haya realizado en el último año de formación académica, previo a la obtención del correspondiente título. Estas prácticas deberán haber sido incentivadas por la Junta de Castilla y León, debiendo realizarse la contratación en el período de dos meses desde la finalización de la práctica no laboral o del curso en el que se realizó la práctica en alternancia, y para la realización de trabajos acordes con su titulación. Será incompatible con la percepción del incentivo general de 3.000 euros antes indicado.

- De la misma forma, la transformación de los contratos formativos en indefinidos, mayoritariamente suscritos con jóvenes menores de 30 años, se verá incentivada mediante una cuantía de 4.500 euros.

- El crecimiento de la actividad económica tiene su base en la potenciación de aquellos sectores que van a permitir a la economía de Castilla y León ser competitiva en un entorno cada vez más globalizado; estos sectores se caracterizan, entre otras muchas cuestiones, por una utilización intensiva de las nuevas tecnologías y la aplicación inmediata de los procesos de investigación y desarrollo. Este modelo de economía productiva se contempla en el II Acuerdo Marco para la Competitividad e Innovación Industrial de Castilla y León. Desde la administración autonómica, y a través de este acuerdo con los agentes económicos y sociales, se considera necesario apoyar especialmente la contratación de trabajadores en estos sectores, para acelerar la transformación del sistema productivo. Por ello se incentivará la contratación indefinida de trabajadores en aquellos sectores previamente definidos por la Consejería de Economía y Empleo, con la colaboración de los agentes económicos y sociales con una cuantía de

hasta 12.000 euros. Será incompatible con la percepción del incentivo general de 3.000 euros antes indicado.

- La cualificación de los trabajadores se ha convertido en referente necesario, tanto de la productividad de las empresas, como de la empleabilidad de los trabajadores. Puede decirse que la formación es la más eficaz de las políticas activas de empleo. Ésta debe completarse con el impulso de la contratación de las personas que han apostado por su formación, cualificación o reciclaje profesional. Para ello se establecerá un nuevo programa a través del cual se incentivará la contratación indefinida de todo trabajador desempleado que haya cursado formación profesional para el empleo, con una duración superior a las 200 horas impartida en una sola acción, recibirá un incentivo, siempre y cuando la contratación se realice en el período de 18 meses contados a partir del momento de finalización de la formación. La cuantía será de 3.000 euros para aquella formación que esté vinculada a certificados de profesionalidad, y siempre y cuando suponga la acreditación mínima de una unidad de competencia, y de 1.500 euros en el resto de los casos. Será compatible con la percepción del incentivo general de 3.000 euros antes indicado.

- Con el fin de mejorar la empleabilidad de los desempleados que participan en el programa personal de integración y empleo, se subvencionarán los contratos de duración determinada superior a seis meses, que sean realizados por entidades sin ánimo de lucro y empresas de inserción, de aquellos trabajadores que participan en el programa personal de integración y empleo, extendiéndose dicho incentivo a los beneficiarios de la Renta Garantizada de Ciudadanía. La entidad percibirá una cuantía de 1.250 euros si el contrato tiene una duración entre seis y doce meses y 2.500 euros si la duración es superior a doce meses.

- Asimismo se impulsará la estabilidad y la calidad del empleo de las mujeres, a través de ayudas dirigidas a las PYMES que pongan en marcha planes de igualdad en su ámbito, en los términos y con los contenidos mínimos que se especifiquen en la correspondiente normativa reguladora.

3.5.1.2.- Fomento del Empleo Autónomo y el autoempleo

La generación de empleo debe contemplar con igual intensidad tanto la contratación por cuenta ajena como las posibilidades que genera el autoempleo.

Por ello, en los programas ya existentes en el IV Plan Regional de Empleo, de fomento del autoempleo en actividades consideradas como nuevos yacimientos de empleo y de mujeres en sectores en los que estén subrepresentadas, se realizan las siguientes adaptaciones y se añaden las siguientes iniciativas.

- En los programas existentes se simplifican los distintos supuestos de subvención económica a percibir por el establecimiento por cuenta propia, de tal forma que la cuantía de la subvención en este caso será, con independencia del colectivo al que el desempleado pertenezca, de 4.000 euros, discriminándose y limitándose, en su caso, de conformidad con los distintos supuestos previstos en el programa estatal.

Cuando la persona que se establece por cuenta propia sea joven desempleado menor de 30 años, persona desempleada de 30 o más años, con un periodo de inscripción en el S. P. E. de al menos 12 meses ininterrumpidos en los últimos dieciocho meses anteriores al establecimiento, que hayan agotado su prestación de desempleo o el subsidio de desempleo, mujer, persona con discapacidad, víctima de violencia de género, extoxicómano rehabilitado, expresidiario, persona perteneciente a minorías étnicas, perceptor del Ingreso Mínimo de Inserción o de la Renta Garantizada de Ciudadanía, persona que haya sufrido un accidente o enfermedad profesional de la que se haya derivado una incapacidad permanente, o sus causahabientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, el incentivo general de 4.000 euros se incrementará en 2.000 euros, sin que pueda ser ampliado este incremento por tener más de una de las condiciones expresadas.

Las cuantías anteriores se incrementarán en 1.000 euros más por cada nuevo establecimiento subvencionable, cuando los destinatarios de la subvención instalen su actividad en alguno de los municipios que se incluyen en el Decreto 174/2000, territorios menos desarrollados, o en alguno de los municipios incluidos en el Plan

Especial de Actuación en las Áreas Periféricas de la Comunidad. En el mismo sentido cuando el nuevo establecimiento se produzca en un sector considerado como nuevo yacimiento de empleo o si la nueva actividad se realiza por una mujer en aquellos trabajos en las que hay un menor índice de empleo femenino, sin que pueda ser ampliado este incremento por reunirse más de una de las condiciones expresadas.

Esta misma simplificación de colectivos y cuantías operará en el supuesto del programa de subvención financiera aplicable a los gastos necesarios para la creación y puesta en marcha de establecimiento por cuenta propia, fijándose un importe máximo, de la subvención financiera general de 4.000 euros, que se incrementará en las mismas cuantías y supuestos fijados para el establecimiento por cuenta propia.

- Se establece, con carácter de nuevo programa, una ayuda de carácter general de 3.000 euros para todas aquellas personas que encontrándose en desempleo inicien una actividad por cuenta propia, dándose de alta en el correspondiente régimen especial de autónomos o en el sistema alternativo existente y manteniéndose en el mismo durante un período de 36 meses. Será incompatible con la percepción de los incentivos previstos en los programas citados. No obstante, se establecerá un régimen de adaptación para aquéllos que habiendo percibido el incentivo de 3.000 euros, sean posteriormente beneficiarios de las ayudas al establecimiento.

- Las actuales ayudas de fomento del autoempleo que gestiona el Servicio Público de Empleo y de apoyo a la inversión realizada en la puesta en marcha de una nueva actividad por parte de un autónomo que gestiona la Agencia de Inversiones y Servicios, se verán reforzadas con la puesta en marcha de un nuevo programa de apoyo financiero retornable.

Este programa consistirá en la puesta a disposición de una ayuda económica retornable de hasta 50.000 euros (financiera), para aquellos autónomos cuyo proyecto de nueva actividad económica sea considerado prioritarios y, en consecuencia, seleccionado, por reunir unas especiales características en relación con su ubicación territorial, su potencial generador de empleo, la aportación de

capital realizada por el emprendedor o el sector de actividad económica en el que se desarrolla, priorizando, en todo caso, aquellos cuya viabilidad económica pueda ser contrastada.

3.5.1.3.- Fomento del empleo en el ámbito local

Los poderes públicos tienen la función de estimular la actividad laboral, por lo que la lucha contra el desempleo y la creación de puestos de trabajo, han de ser considerados siempre como un objetivo prioritario.

Por otra parte, las estrategias y políticas de desarrollo y empleo acordadas por la Unión Europea, aconsejan centrar los esfuerzos en la dinamización de las economías locales, a través de planes y programas que permitan facilitar la permanencia de la población en su propio entorno, desalentando nuevos movimientos migratorios en las zonas Ruales.

En este sentido, se considera preciso apoyar las iniciativas tendentes a una mayor dinamización económica en el ámbito rural, poniendo las partes firmantes un especial interés en la lucha contra la despoblación con el objetivo último de fijar población dentro de los territorios menos desarrollados de nuestra Comunidad Autónoma.

Por ello y, en el marco de la situación actual de tasas de desempleo, se potenciarán las actuaciones de creación de empleo vinculadas a las entidades locales.

El Programa de Fomento del empleo, de contratación de trabajadores desempleados a través de entidades locales, ELOR, será reforzado económicamente en el presente Plan Regional de Empleo. Mediante este programa, así como con carácter general en los programas de empleo local, se incentivarán contratos de trabajo con un mínimo de seis meses de duración y tendrán prioridad aquéllos desempleados que hayan agotado sus prestaciones y subsidios. En el proceso de contratación, la oferta de trabajadores desempleados se realizará por parte de las oficinas de empleo del Servicio Público de Empleo.

3.5.1.4.- Conciliación de la vida familiar y laboral

Las partes firmantes consideran un valor importante en la configuración del empleo la conciliación de la vida personal y laboral, y de éstas con la formación. Por ello, se continuará con las actuaciones llevadas a cabo en materia de conciliación, con el objetivo de profundizar en su consecución, a través de medidas que permitan al tiempo la flexibilización en las condiciones de trabajo y el mantenimiento de la competitividad.

Se incentivarán los Planes de Igualdad en los términos que se determinen durante la vigencia del Plan.

Se mantendrán los incentivos a la reordenación del tiempo de trabajo, y aquellos destinados a facilitar la excedencia por cuidado de hijos menores, reforzando el valor de la conciliación familiar, personal y profesional.

3.5.1.5.- Fomento del empleo para personas con discapacidad

Como se ha reseñado anteriormente en este plan, las personas con discapacidad tienen especiales dificultades de incorporación al mercado de trabajo, por lo que serán objeto de una atención prioritaria tanto en lo que se refiere a su incorporación y mantenimiento en el mercado de trabajo ordinario, como en el empleo protegido, en el ámbito de los centros especiales de empleo.

A tal efecto, se contempla en este Plan la continuidad de las principales líneas de actuación en relación con este colectivo, cuyo objetivo es considerar a estas personas como referencia de actuación prioritaria de los distintos programas, incentivando su incorporación al mundo laboral.

3.5.2.- Actuaciones en materia de formación y cualificación de los trabajadores.

Se considera que la cualificación de los trabajadores es la mejor forma de aumentar la empleabilidad de los trabajadores e incrementar la productividad y la competitividad del tejido empresarial. La reforma del sistema de formación profesional para el empleo pretende ofrecer nuevas oportunidades, que deben ser utilizadas para mantener el empleo y facilitar el acceso a nuevos puestos de trabajo.

Se mantendrán los programas de formación de trabajadores desempleados y ocupados actualmente existentes, sin perjuicio de las actuaciones precisas para su mejora. Del mismo modo se incorporan nuevos programas y acciones, según se describen a continuación:

3.5.2.1.- Actuaciones de carácter normativo

La publicación del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo cierra, en lo que respecta al desarrollo normativo general, el nuevo sistema de formación profesional para el empleo iniciado con la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación profesional. Este nuevo sistema precisa de la elaboración y publicación a nivel autonómico de dos normas, que son, la correspondiente al Registro de Centros y Entidades de Formación y la que establece el procedimiento, expedición y registro de los certificados de profesionalidad. Ambas normas se elaborarán y publicarán en el primer semestre del año 2011.

3.5.2.2.- Actuaciones de carácter transversal

La elaboración de un mapa de necesidades formativas, en colaboración con empresas y agentes económico y sociales, de acuerdo con las directrices generales de política sectorial realizadas por la Consejería de Economía y Empleo, que sirva

de orientación a las acciones formativas de la formación para el empleo, a través de una priorización territorial y sectorial de las mismas, que conforme un mapa regional, debidamente coordinada con la oferta de formación profesional inicial, constituye una de las principales actuaciones a desarrollar en la formación profesional para el empleo.

El Observatorio Regional de Empleo colaborará con las entidades responsables de la planificación de las acciones formativas identificando las necesidades de formación, así como realizando los estudios necesarios en colaboración con la Fundación Autonómica para la Formación en el Empleo. A esta tarea se unirán tanto los Centros Integrados de Formación Profesional como los Centros de Referencia Nacional.

Se potenciará el Observatorio Regional de Empleo para que el Servicio Público de Empleo de Castilla y León pueda ofrecer una oferta formativa, para trabajadores y empresarios, adecuada a las necesidades actuales y futuras del tejido productivo de Castilla y León. De igual forma se potenciará la Fundación Autonómica para la Formación en el Empleo de Castilla y León, explicitando sus funciones en el nuevo sistema de formación y aumentando la cooperación y coordinación con el Servicio Público de Empleo de Castilla y León.

Las partes firmantes del presente Plan convienen, en consecuencia con lo anterior, en la necesidad de mantener e incrementar las actuaciones en materia de formación, apoyando a la Fundación Autonómica para la Formación en el Empleo y al Observatorio Regional de Empleo.

Igualmente las partes se comprometen a seguir trabajando para realizar una reagrupación de sectores a efectos de la formación prioritariamente dirigida a trabajadores ocupados.

Por otra parte, se fomentarán las acciones formativas vinculadas al Sistema Nacional de Cualificaciones, incentivando la inclusión de estos conocimientos en los planes y acciones formativas. Para ello se realizará, al tiempo, por parte de la Fundación Autonómica para la Formación en el Empleo, la difusión y la mejora de la

cualificación de los agentes que intervienen en los procesos formativos en relación al nuevo sistema de formación.

Con el fin de posibilitar la mejor consecución de los objetivos en materia de formación, se potenciará la colaboración del Servicio Público de Empleo de Castilla y León con el Servicio Público de Empleo Estatal, en el ámbito de la participación institucional. Por otra parte, a nivel interno, se reforzará la coordinación plena del conjunto de la oferta formativa, a través del Consejo General de Empleo y del Consejo General de Formación Profesional.

Finalmente, a la hora de planificar las distintas acciones formativas, se impulsará la existencia de acciones de formación a lo largo de todo el año.

3.5.2.3.- Actuaciones realizadas a través de programas

Las prácticas no laborales, realizadas por egresados universitarios o de ciclos de formación profesional tanto media como superior, permiten incidir de una forma especial sobre el colectivo de jóvenes menores de 30 años, prioritario en todas nuestras actuaciones; por ello, se potenciará la realización de éstas, tanto en empresas como en centros tecnológicos y otras instituciones cuya finalidad sea, bien la producción de bienes y servicios, bien la investigación básica o aplicada a las producciones anteriores. Este refuerzo de las prácticas no laborales es el complemento necesario para las actuaciones que, incluidas en la incentivación de la contratación por cuenta ajena, permitirán la incorporación de estos jóvenes al mundo laboral a través de una contratación de carácter indefinido.

La apuesta por un nuevo modelo productivo precisa de actuaciones sobre la formación y la recualificación de los trabajadores. Por ello, es necesario establecer programas que permitan responder de forma inmediata a las demandas de trabajadores cualificados en aquellos sectores generadores de empleo, a través de un programa de formación sectorial. Tendrán preferencia aquellos trabajadores que procedan de sectores o empresas en crisis, a los que deberá proporcionarse la recualificación que sea precisa.

Además, es imprescindible el apoyo complementario al sistema de formación de demanda, para la cualificación de trabajadores ocupados en aquellas empresas o sectores que necesiten incrementar su productividad, reorientar su producción, incorporar nuevas tecnologías o nuevos procesos productivos, que permitan el mantenimiento de los puestos de trabajo, siempre que ello haga necesario realizar procesos formativos para sus trabajadores y con informe favorable de la representación de éstos.

Los colectivos prioritarios definidos en el presente Plan podrán obtener cualificación, a través de la implantación, en los términos acordados en el Diálogo Social a través de los talleres de mejora profesional como sistema de incorporación al mundo laboral, o de mejora de las capacidades personales y profesionales para mantenerse en el mismo. Los talleres de mejora profesional irán dirigidos prioritariamente a los jóvenes menores de 30 años que se encuentren en situación de desempleo, y a los desempleados de larga duración, entendiéndose por tales, aquellos que lleven en situación de desempleo más de 12 meses, con especial atención a aquellos que hayan agotado las prestaciones y subsidios de desempleo. Su gestión se efectuará a través de entidades públicas, pudiendo asimismo realizarse a través de entidades sin ánimo de lucro.

3.5.3.- Actuaciones en materia de prestación de servicios a trabajadores y empresas, que comprenderá aquellas relativas a la información, intermediación y atención personalizada a trabajadores y empresas, con especial atención a las personas desempleadas.

El bajo nivel de intermediación laboral que presentan los Servicios Públicos de Empleo impone una reforma de las “formas de hacer” en la intermediación laboral, con el fin de incrementar esos niveles, así como para cambiar la percepción social de entes fuertemente burocratizados, en los que se cumple una función administrativa, para que sean vistos como organizaciones que prestan servicios de utilidad a los ciudadanos.

Se comenzará a realizar un proceso de clarificación de la oferta de servicios para la atención de los usuarios, manteniendo los criterios de gratuidad, universalidad y no discriminación, y estableciendo prioridades y criterios de actuación respecto de los demandantes de empleo.

Se establecerán procedimientos diferenciados que se ajusten mejor a cada situación, sobre la base de un buen sistema de clasificación profesional y una determinación de itinerarios con actuaciones recomendadas de cara a la recuperación del empleo en el menor tiempo posible, actuando con rapidez como modo de incrementar la eficacia de las acciones ocupacionales.

Deberá actuarse para captar y gestionar el mayor número de ofertas de trabajo, poniéndolas a disposición de los demandantes de empleo, concluyendo una actuación integrada consistente en clasificar, es decir, “diagnosticar”, establecer rápidamente un itinerario de actuación, aplicar la gestión de la recolocación sobre la base de las competencias de cada persona e incrementar la captación de la oferta de empleo disponible.

Para ello, el Servicio Público de Empleo de Castilla y León debe liderar la intermediación entre oferta y demanda de empleo en toda Castilla y León, para facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades, sobre la base de potenciar y reorientar sus propios medios y de crear vínculos con otros proveedores de servicios, sobre la base de la integración (coordinando actuaciones con ayuntamientos y otras entidades de carácter privado), prioridad (priorizando a los demandantes con mayor disponibilidad o pertenecientes a los colectivos de preferente actuación) y transparencia (para facilitar el conocimiento universal de las ofertas de empleo). Sobre esta base se comenzará el diseño y ejecución de un portal web, basado en sistemas de información y datos únicos, al servicio de orientadores, agentes económicos y sociales y resto de instituciones y ciudadanos.

De manera complementaria a la atención de los demandantes, es imprescindible incrementar la relación del ECYL con las empresas, a través de la apertura de canales de comunicación y colaboración ágiles con los empresarios de cada zona, atendiendo especialmente a las necesidades de las PYMES. Esta relación puede enfocarse en un triple sentido: captar ofertas de empleo, dar a

conocer programas de ayuda al empleo e identificar las necesidades formativas y difundir la formación.

Finalmente, se impulsará una tramitación más ágil en todo lo relativo a la ejecución de los programas de orientación para desempleados.

3.5.4.- Actuaciones extraordinarias dirigidas al mantenimiento del empleo mediante la concesión de ayudas a los trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo suspensivos.

Tanto en el año 2009 como en el actual se ha puesto a disposición de los trabajadores y empresas de la Comunidad un programa extraordinario de complemento del salario de los trabajadores que se ven afectados por expedientes de regulación de empleo suspensivos siempre que medie acuerdo entre las partes, con un resultado muy satisfactorio, en cumplimiento del objetivo de mantenimiento del empleo en la actual situación de crisis económica.

La persistencia de dicha crisis y de sus efectos sobre las empresas aconseja el mantenimiento del citado programa con las actualizaciones y adaptaciones correspondientes.

En igual sentido las partes firmantes convienen la continuidad del programa complementario del anterior, destinado a todos aquellos trabajadores mayores de 55 años que han perdido su empleo como consecuencia de un procedimiento concursal o en una empresa declarada insolvente.

3.5.5.- Actuaciones extraordinarias dirigidas a aquellos trabajadores con especiales dificultades de incorporación al mercado de trabajo.

Se pondrá en marcha un programa extraordinario, de forma excepcional durante el año 2011, con el fin de incrementar la empleabilidad de los trabajadores que se encuentran en situación de especial dificultad para incorporarse a un puesto

de trabajo, estableciendo actuaciones directas y personalizadas para conseguir su contratación.

Para ello se articulará el programa personal de integración y empleo, por el que se facilitará una atención personalizada, fundamentalmente a través del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, con el apoyo de los agentes económicos y sociales, a aquellos desempleados de larga duración que hayan agotado las prestaciones y subsidios por desempleo y carezcan de ingresos, con los requisitos que se establezcan, no siendo susceptibles de ser beneficiarios de la renta garantizada de ciudadanía.

Este plan tendrá una duración inicial de diez meses, en el que se combinará la orientación y formación, con la percepción de una cuantía por parte del trabajador que participe activamente en los procesos de orientación y formación, a partir del tercer mes del programa y por un tiempo de cinco meses.

Los trabajadores incluidos en este programa tendrán prioridad tanto en el acceso a las acciones formativas realizadas en el marco de los programas correspondientes del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, ejecutadas directamente, o por los agentes económicos y sociales, o por otras instituciones. Igualmente tendrán prioridad en la incorporación a los Talleres de Empleo y a la contratación prevista por parte de las entidades locales y de las entidades sin ánimo de lucro en el presente Plan de Empleo.

Su contratación, indefinida o de duración determinada, será incentivada en los términos previstos en apartado 3.5.5 del presente Plan.

3.5.1.- Actuaciones en materia de potenciación del empleo, fomentando su creación y favoreciendo el mantenimiento del empleo existente		Centro Directivo
3.5.1.1. Fomento de la contratación por cuenta ajena	Fomento contratación indefinida para colectivos prioritarios (contratación y transformación).	ECYL
	Fomento a la realización de contratos formativos.	ECYL
	Fomento de la contratación por reordenación de la jornada general y en sectores determinados, y sustitución horas extraordinarias	ECYL
	Contratación de trabajadores desempleados por organismos para la realización de obras y servicios de interés general y social	ECYL
	Subvenciones a empresas calificadas como I+E	ECYL
	Fomento de contratación indefinida en sectores del nuevo modelo productivo.	ECYL
	Fomento de contratación indefinida de jóvenes tras la realización de prácticas no laborales o en alternancia.	ECYL
	Fomento contratación indefinida para trabajadores que hayan cursado formación para el empleo.	ECYL
	Contratación del primer, segundo y tercer trabajador por parte de autónomos y profesionales	ECYL
	Contratación temporal vinculada al programa personal de integración y empleo y a renta garantizada de ciudadanía.	ECYL
3.5.1.2. Fomento del autoempleo	Fomento del autoempleo.	ECYL
	Fomento de autoempleo con establecimiento.	ECYL
	Subvención seguridad social trabajadoras en el régimen especial autónomo agrario	D. G. Economía Social
	Pago de cuotas de la seguridad social a los trabajadores beneficiarios de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único	D. G. Economía Social
	Fomento del autoempleo en proyectos prioritarios. Ayudas retornables.	ECYL
3.5.1.3. Fomento del empleo en Entidades Locales	Plan Regional de Empleo Entidades Locales (ELOR-ELCO)	ECYL
	Entidades Locales: Nuevos Yacimientos de Empleo (ELNYE)	ECYL
	Entidades Locales: Discapitados y exclusión social (ELEX)	ECYL
	Plan de Empleo Agrario para zonas deprimidas.	ECYL
	Contratación de agentes de empleo y desarrollo local (AEDL)	ECYL
3.5.1.4. Conciliación	Fomento de la contratación en régimen de interinidad para sustituir a trabajadores en los supuestos de riesgo durante el embarazo y durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, excedencia por cuidado de hijos o familiares y reducción de jornada.	ECYL
	Conciliación de la vida familiar con la laboral de las trabajadoras que se establezcan por cuenta propia.	ECYL
	Ascenso profesional en PYMES	D.G. de Trabajo
	Planes de igualdad en empresas de menos de 50 trabajadores	ECYL
	Plan Dike	Consejería de Familia

3.5.1.5. Discapacidad	Contratación indefinida de personas con discapacidad.	D. G. Economía Social
	Financiación de inversiones realizadas en Centros Especiales de Empleo.	D. G. Economía Social
	Proyectos generadores de empleo estable para trabajadores discapacitados en centros especiales de empleo.	D. G. Economía Social
	Mantenimiento de los puestos de trabajo de las personas con discapacidad en centros especiales de empleo.	D. G. Economía Social
	Fomento de la contratación de trabajadores para prestar apoyo al puesto de trabajo.	D. G. Economía Social
Fomento de la Economía Social	Unidades de apoyo a la actividad profesional en centros especiales de empleo	D. G. Economía Social
	Ayuda a la incorporación de desempleados como socios trabajadores o de trabajo en cooperativas y sociedades laborales.	D. G. Economía Social
	Actividades de formación, difusión y fomento de la economía social	D. G. Economía Social
	Actividades de las entidades asociativas de cooperativas y sociedades laborales y de autónomos	D. G. Economía Social

3.5.2.- Actuaciones en materia de formación y cualificación de los trabajadores		Centro Directivo
Formación desocupados	Formación en alternancia	ECYL
	Prácticas en empresas para titulados universitarios.	ECYL
	Formación específica en empresas con compromiso de contratación.	ECYL
	Becas trabajadores desempleados para formación	ECYL
	Cursos de formación prioritariamente dirigida a desocupados.	ECYL
	Formación mujeres en profesiones que se encuentre subrepresentada	ECYL
	Orientación, formación e inserción profesional.	ECYL
	Prácticas no laborales en empresas como complemento de la formación.	ECYL
Formación Ocupados	Formación para el empleo prioritariamente dirigida a trabajadores ocupados.	ECYL
	Cualificación de trabajadores en aquellas empresas o sectores que necesiten incrementar su productividad, reorientar su producción, incorporar nuevas tecnologías o nuevos procesos productivos.	ECYL
	Formación sectorial	ECYL
	Incentivos a través de PIF	ECYL
Programas Mixtos de Formación y Empleo	Escuelas Taller y casas de oficio.	ECYL
	Unidades de promoción y desarrollo.	ECYL
	Talleres de Empleo.	ECYL

3.5.3.- Actuaciones en materia de prestación de servicios a trabajadores y empresas, que comprenderá aquellas relativas a la información, intermediación y atención personalizada a trabajadores y empresas, con especial atención a las personas desempleadas.		Centro Directivo
	Acciones de orientación profesional para el empleo y el autoempleo (OPEAS).	ECYL
	Acciones experimentales en materia de empleo.	ECYL
	Programa Óptima.	Consejería de Familia
	Modernización.	ECYL
	Estudios de Mercado (EMER)	ECYL
	Orientación a ocupados.	ECYL

3.5.4.- Actuaciones extraordinarias dirigidas al mantenimiento del empleo mediante la concesión de ayudas a los trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo suspensivos		Centro Directivo
	Ayudas a trabajadores afectados por ERE's, de suspensión de contratos de trabajo y a trabajadores mayores de 55 o más años de edad por extinción de sus contratos de trabajo, por declaración de insolvencia de la empresa o en procedimiento concursal.	D.G. de Trabajo
	Ayudas a trabajadores del sector azucarero	D.G. de Trabajo
	Ayudas a trabajadores del sector textil-confección	D.G. de Trabajo

3.5.5.- Actuaciones extraordinarias dirigidas a aquellos trabajadores con especiales dificultades de incorporación al mercado de trabajo.		Centro Directivo
	Programa Personal de Integración y Empleo (PIE).	EcyL

4.- INSTRUMENTOS DE GESTIÓN.

En materia de empleo, corresponde al Servicio Público de Empleo de Castilla y León garantizar a la sociedad la calidad y eficacia de las políticas a favor del empleo, la formación y la inclusión laboral, potenciando su gestión eficiente, de manera que se consolide como autoridad y referencia para la ciudadanía y empresas en materia de información y accesibilidad a los programas de fomento de empleo, formación para el empleo junto con la Fundación Autonómica para la Formación en el Empleo de Castilla y León, e intermediación entre oferta y demanda de empleo, en su ámbito territorial.

A la Dirección General de Economía Social le corresponde la garantía de la eficacia de políticas orientadas al colectivo de autónomos, cooperativas y sociedades laborales e inclusión de las personas con discapacidad, haciendo converger las actuaciones en relación con estos colectivos, con aquellas otras de carácter más generalista. Junto a los anteriores, otros centros directivos de la Administración Regional, Dirección General de Trabajo, Consejería de Educación y Consejería de Familia llevan a cabo importantes actuaciones comprendidas en el Plan o colaboran en la ejecución del mismo.

En el marco temporal del presente Plan se abordará la reforma del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, reforzando su carácter de prestador de servicios a trabajadores y empresas; para ello se identificarán los servicios prestados, así como sus criterios de prestación, mediante la definición de la “carta de servicios” de los usuarios.

Esto implicará la actuación sobre la estructura adaptando las características del órgano a las nuevas funciones de gestión de servicios, realizando modificaciones en la estructura actual, reforzando el enfoque transversal de su actuación para su mayor eficacia. Asimismo se reforzará la colaboración con el Servicio Público de Empleo Estatal.

En este proceso se continuará abordando la modernización de la gestión, simplificando los procedimientos y actuaciones y reduciendo los requisitos y plazos de tramitación, en el marco de la legalidad vigente.

La Junta de Castilla y León se compromete, en relación con la Inspección de Trabajo, a dar continuidad al Acuerdo de Diálogo Social sobre la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y a mantener la actual interlocución en esta materia, a través de los órganos creados al amparo del Decreto por el que se crea el Consejo Regional de Trabajo.

Se potenciarán, tanto el Observatorio Regional de Empleo como la Fundación Autonómica para la Formación en el Empleo de Castilla y León, el primero en su tarea de prospección del mercado laboral y la segunda para que se convierta en un referente de la formación orientada a los trabajadores, actuando en la difusión de esta formación, contribuyendo con la simplificación de procedimientos a la eficacia de las acciones formativas y asesorando a empresarios y trabajadores.

Con el fin de garantizar el conocimiento del Plan se realizarán acciones de divulgación y sus contenidos, de forma especial en los ámbitos educativo, laboral y empresarial.

Con estas acciones de información y difusión y con la publicación de la evaluación e informe de ejecución se dará cumplimiento a las normas de buen gobierno de las Organizaciones y su exigencia de transparencia informativa.

Esta labor de difusión cobra especial importancia en el supuesto de las pequeñas y medianas empresas y en los autónomos, en los que deberá reforzarse la labor de sensibilización.

Todas las partes firmantes se comprometen a realizar acciones de divulgación de la presente estrategia y de sus contenidos a la sociedad en general y, de forma particular, en los ámbitos laboral y empresarial, con el fin de garantizar el conocimiento y el apoyo de empresarios y trabajadores a las medidas contenidas en el mismo.

5.- ÁMBITO TEMPORAL. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Las circunstancias enumeradas en el presente Plan, en torno a la incertidumbre en relación a la reforma laboral, la futura configuración de las políticas activas de empleo o la misma cuantía en que serán financiadas, así como el desarrollo normativo del sistema de cualificaciones, aconsejan una vigencia del Plan coincidiendo con el año 2011.

Por ello, el ámbito temporal de este Plan será desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2011, comprometiéndose las partes a iniciar las negociaciones de un Plan Estratégico cuya duración sea cuatrienal.

Del mismo modo, las partes se comprometen a negociar cuantos instrumentos de desarrollo se deriven del posible traspaso a Castilla y León de nuevas competencias en materia de empleo, y de las reformas estatales del mercado de trabajo y en materia de políticas activas de empleo.

El seguimiento del presente Plan se efectuará a través del Consejo General de Empleo, sin perjuicio de las funciones propias del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León y de la necesaria coordinación con el Consejo General de Formación Profesional, el Consejo General de Trabajo, el Consejo Regional de Economía Social y la Consejería de Familia en lo que proceda.

6.- FINANCIACIÓN.

En anejo adjunto se contiene el cuadro de financiación, en el que se describen los fondos de 2011, correspondientes a la vigencia del Plan.

Debe señalarse que su realización se enmarca en las restricciones presupuestarias que definen los Presupuestos de las Administraciones Públicas, sin

olvidar, no obstante, que el empleo constituye una prioridad para el Gobierno Regional, así como para los agentes económicos y sociales, lo que se manifiesta en el esfuerzo presupuestario realizado.

.