

ESTRATEGIA INTEGRADA

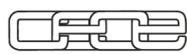
EMPLEO

FORMACIÓN



PREVENCIÓN

IGUALDAD

  **CEPYME**
Zamora


**Junta de
Castilla y León**


SERVICIO PÚBLICO de EMPLEO
de CASTILLA Y LEÓN

ACUERDO EMPLEO

ACUERDO - EMPLEO

ÍNDICE

1.- INTRODUCCIÓN

2.- OBJETIVOS

3.- COLECTIVOS PRIORITARIOS Y COHESIÓN TERRITORIAL

4.- ACTUACIONES

- 1.- Actuaciones en materia de fomento de empleo por cuenta ajena.
- 2.- Actuaciones en materia de fomento del empleo por cuenta propia.
- 3.- Actuaciones en materia de mantenimiento y creación de empleo en el ámbito de la Economía Social y Personas con Discapacidad.
- 4.- Actuaciones en materia de fomento del empleo local.
- 5.- Actuaciones en materia de prácticas no laborales.
- 6.- Actuaciones en materia de formación profesional para el empleo y cualificación profesional.
- 7.- Actuaciones en materia de orientación profesional y prestación de servicios a trabajadores y empresas.
- 8.- Actuaciones Extraordinarias dirigidas a trabajadores y/o empresas afectados por suspensiones de carácter colectivo o dirigidas a trabajadores excedentes de determinados sectores.
- 9.- Actuaciones en materia de servicios de Integración y Empleo y apoyo económico para colectivos determinados.

5.- INSTRUMENTOS DE GESTIÓN

6.- ÁMBITO TEMPORAL. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

ACUERDO - EMPLEO

1.- INTRODUCCIÓN

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 el ámbito del empleo, cinco Acuerdos constituyen una historia importante de colaboración y trabajo conjunto desde el año 1998; esta historia en nuestra Comunidad, se ha configurado, no sólo como un valor de convivencia, sino como un instrumento de uso necesario, con una clara voluntad de involucrar a los agentes sociales y económicos en el hecho colectivo que es la Comunidad.

Los distintos Acuerdos en materia de empleo se han constituido en marcos de referencia sólidos, que han permitido sentar las bases para lograr, no sólo desarrollo económico y social, sino también un progreso en la calidad de nuestras políticas de empleo.

El contexto económico y de empleo ha cambiado significativamente en los últimos años, siendo necesario asumir nuevos objetivos y dar respuesta a las exigencias planteadas por el nuevo escenario. Las incertidumbres económicas que viene dadas por la crisis de deuda y la caída de la actividad económica, así como por las tasas de desempleo y los problemas de financiación aconsejan la estabilidad y firmeza en las políticas de empleo, que deben ser al mismo tiempo susceptibles de adaptarse a la realidad que en cada momento nos imponga la situación económica. De ahí que con este horizonte temporal de cuatro años, sea precisa una revisión anual que tenga como base los datos de coyuntura, así como la propia evolución del Plan.

Al tiempo, la aprobación de la Estrategia Española de Empleo y su necesario desarrollo, a través del Plan Anual de Política de Empleo, dotan de cierta incertidumbre a las políticas consensuadas que, sin embargo, debemos contemplar como una oportunidad, extrayendo de este acuerdo las propuestas a incluir en dicho plan de actuaciones. Se hace necesario establecer, por ello, ejes estratégicos que deben servir de base a esa programación de actuaciones.

Debe por ello tenerse en cuenta que las actuales circunstancias económicas, sociales y normativas obligan a concebir esta Estrategia como un instrumento flexible que debe ser necesariamente revisado, especialmente ante las posibles transformaciones del modelo estatal de políticas activas de empleo.

El contexto en el que se enmarca este plan responde a un fuerte deterioro del entorno económico nacional e internacional, especialmente en el espacio euro, agravado por la crisis de la deuda soberana y la caída de la actividad económica, que han generado una recesión sin precedentes en los países y regiones más 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. Esta tasa responde a una situación preocupante de muchas personas y familias que se encuentran en situación de desempleo, en muchos casos con agotamiento de la prestación de desempleo o del subsidio.

Estos datos deben ser igualmente analizados por colectivos, con el fin de articular de forma más eficaz las actuaciones a realizar. Así deben ser tenidos en cuenta entre otros, los trabajadores menores de 25 años con una tasa de desempleo superior al 34% o aquellos que llevan más de dos años en situación de desempleo (más de 45.000). También deben recibir atención especial aquellas personas que no reciben, por agotamiento de prestación o subsidio, cuantía económica alguna. Durante el

ACUERDO - EMPLEO

2011, continuó el incremento de los expedientes de regulación de empleo de carácter suspensivo que afectó a 15.949 trabajadores (13.438 Hombres y 2.511 mujeres).

Las organizaciones empresariales y sindicales constituyen un importante activo en las actuaciones contenidas en el presente plan.

Se instrumentará la coordinación o colaboración con entidades colaboradoras, entre ellas las agencias privadas de colocación.

Forman parte de esta reflexión en materia de empleo en relación con la actuación del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, y como objetivos a conseguir la mejora del funcionamiento del mercado laboral, la correspondiente a la planificación y ejecución de las Políticas Activas de Empleo, así como el diseño e implementación del marco de relaciones necesario para la consecución de sus objetivos de inclusión laboral, ya sea por cuenta ajena, ya sea por cuenta propia, a través de la cooperación con las empresas, con los agentes sociales y económicos, con las entidades territoriales y sectoriales, y con colaboración público-privada.

El diseño de esta Estrategia, de carácter más globalizador, debe tener como punto de partida, por un lado las medidas y el trabajo realizado en Acuerdos anteriores ya concluidos en el marco del diálogo social, y por otro, como eje vertebrador, la prioridad del empleo, partiendo del elevado número de personas que se encuentran en situación de desempleo.

Con estas actuaciones debe coadyuvarse al cambio de nuestra economía, que debe caracterizarse por la competitividad y la sostenibilidad y a la mejora de la actividad económica. Con este cambio se permitirá hacer frente al objetivo de la creación de empleo de calidad en nuestra Comunidad, situando a las personas como centro de la actividad.

La formación permanente configurada como derecho individual, se convierte en el propio reto de actuaciones que tienen como fin la consecución de un trabajo, de un empleo, que es prioridad absoluta para todos durante el período de vigencia de esta Estrategia.

2.- OBJETIVOS

La Estrategia Europea 2020, Estrategia para un crecimiento inteligente sostenible e integrador, que suceda a la anterior de Lisboa, 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.

Las prioridades son:

- ✓ Crecimiento inteligente: basando el crecimiento en el conocimiento y la innovación.
- ✓ Crecimiento integrador: potenciando el papel de los ciudadanos en sociedades inclusivas.
- ✓ Crecimiento sostenible: promoviendo una economía competitiva, conectada y respetuosa con el medio ambiente.

En la Estrategia Española de Empleo se establecen objetivos generales a tener en cuenta en el diseño de las políticas activas de empleo:

ACUERDO - EMPLEO

- ✓ Elevar la participación en el mercado de trabajo y reducir el desempleo.
- ✓ Reducir la temporalidad y la segmentación del mercado de trabajo.
- ✓ Reforzar el trabajo a tiempo parcial y la flexibilidad interna en las empresas.
- ✓ Mejorar y adecuar las competencias profesionales a las necesidades del mercado.
- ✓ Promover una rápida y adecuada reinserción de las personas en el mercado de trabajo.
- ✓ Promover la igualdad de género en el mercado laboral.

4

A su vez, las claves de esta Estrategia consistirán en instaurar un modelo laboral de carácter preventivo frente a la situación de desempleo, con atención especial al de larga duración, situando las necesidades de las personas desempleadas como centro de gravedad de la reforma de las políticas de empleo.

Todo ello se complementará con actuaciones conjuntas con las políticas económicas con el fin de fomentar la cultura emprendedora y la contratación de trabajadores. Estas actuaciones se fomentarán especialmente en sectores emergentes y con expectativas de crecimiento.

Garantizando así mismo, la efectiva igualdad de oportunidades y no discriminación en el empleo que permita corregir la segregación del mercado laboral y priorizando la inserción en el mercado de trabajo de las personas con mayores dificultades de inserción laboral: jóvenes, mujeres, desempleados de larga duración, mayores de 45 años, personas con discapacidad o en situación de exclusión social, e inmigrantes.

Los objetivos del presente Plan, en consonancia con los correspondientes de la Estrategia Europea y de la Estrategia Española de Empleo, serán:

- ✓ 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 la actividad económica y especialmente los sectores con posibilidades de crecimiento y generación de valor añadido y en colectivos con especiales dificultades de acceso de empleo.
- ✓ Estimular la creación de empresas, dando valor al autónomo y a las formas de economía social, estimulando a los emprendedores y creando las condiciones necesarias para el surgimiento de nuevas actividades.
- ✓ Situar la formación como eje de las políticas de empleo, potenciando la cualificación de los trabajadores en un sistema integrado, como garantía de su empleabilidad y de productividad y competitividad en las empresas, así como la acreditación de la experiencia laboral y de los aprendizajes no formales. Para ello debe mejorarse la formación, la orientación y la inserción laboral de las personas trabajadoras y desempleadas.
- ✓ Potenciar la atención personalizada, tanto a desempleados como al trabajador ocupado, con el fin de acompañarle en la búsqueda de empleo, reforzando los itinerarios formativos y buscando su promoción personal y profesional.
- ✓ Incorporar actuaciones y discriminaciones positivas en la ejecución de lo acordado en materia de igualdad.

ACUERDO - EMPLEO

Para la consecución de los anteriores objetivos, será necesario realizar todas las actuaciones que procuren, de forma eficaz y simplificada su obtención. Se establecerán las medidas necesarias, adaptándolas a las necesidades locales y a las características específicas del mercado laboral de Castilla y León, con especial atención a los territorios menos desarrollados.

Será necesario igualmente proporcionar servicios individualizados a la población activa dirigidos a facilitar su incorporación, permanencia y progreso en el mercado laboral, así como a las empresas para contribuir a la mejora de su competitividad. Estas deben ser igualmente destinatarias de las actuaciones del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, con el fin de facilitar la incorporación de desempleados, así como la cualificación de sus trabajadores.

Deben diseñarse actuaciones que abarquen situaciones o colectivos vulnerables y marcar itinerarios personalizados y tutorizados para cada uno de los desempleados de nuestra Comunidad. En este sentido se establecerán protocolos de atención personal que serán extendidos a todas las provincias.

Así mismo se deberán condicionar las ayudas públicas a la búsqueda activa de empleo por parte del trabajador y al mantenimiento y la creación del empleo y al empleo de calidad por parte de la empresa.

Se considerará fundamental la educación, formación y aprendizaje a lo largo de la vida, potenciándose los instrumentos que coadyuven a tal fin.

Otra pauta de desarrollo importante en esta Estrategia será priorizar los colectivos más vulnerables. Atendiendo a dos principios claves que han de informar todas nuestras actuaciones:

- ✓ El principio de igualdad de oportunidades, promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, la permanencia en el mismo y la promoción profesional, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- ✓ El principio de promoción de oportunidades para colectivos con especiales dificultades, medidas de inserción laboral de colectivos que, de forma estructural o coyuntural, presentan especiales dificultades para el acceso y la permanencia en el empleo.

3.- COLECTIVOS PRIORITARIOS y COHESIÓN TERRITORIAL

Las actuales circunstancias del mercado de trabajo exigen una mayor y mejor cooperación entre todos los actores públicos y privados, agentes económicos, sociales, empresas y sector público, que actúan en la promoción del empleo para, tanto desde el punto de vista del territorio, como de la atención a los colectivos con mayores dificultades en el acceso al empleo, se consiga su incorporación al trabajo.

Es indudable que se requieren actuaciones específicas diferenciadas o reforzadas para determinados colectivos, en relación a 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.

ACUERDO - EMPLEO

Como colectivos prioritarios con carácter general a toda la Estrategia 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.

Junto a los anteriores, existen otros **colectivos, que necesitan una atención específica**, que se determinará en cada actuación y que podrá conllevar, bien la inclusión en la misma o la cualificación o incremento de los incentivos. Así, deben señalarse:

- ✓ Víctimas de violencia de género
- ✓ Víctimas de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, de la que haya derivado una incapacidad permanente, o sus causahabientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.
- ✓ Trabajadores en situación de desempleo como consecuencia de un expediente de regulación de empleo extintivo.
- ✓ Personas perceptoras de la Renta Garantizada de Ciudadanía o de la Renta Activa de Inserción, no incluidos en los anteriores.
- ✓ Personas en situación de exclusión social.

Se primará la incorporación de las **mujeres** mediante acciones positivas, promoviendo actuaciones que favorezcan la igualdad salarial o la conciliación de la vida familiar y laboral, en el marco del acuerdo de igualdad en el trabajo. Las mujeres conforme lo acordado en la Mesa de Igualdad, siguen constituyendo un colectivo necesitado de determinadas actuaciones positivas.

Se contemplarán en esta Estrategia determinados objetos de la contratación como aquellos cuyo objetivo sea la de incorporar **técnicos de igualdad o de prevención en riesgos laborales**.

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.

Los grupos y colectivos con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo deben constituir una referencia 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. Para ello es fundamental la orientación laboral, ya que necesitan una estructura de apoyo y acompañamiento que les permita la mejora de sus competencias personales. Igualmente debe reforzarse y diferenciarse la intermediación laboral, así como la información a las empresas.

Por último, podrán establecerse determinados refuerzos de las medidas para aquellos **territorios** que lo determinen, atendiendo tanto a los índices de desempleo como a su condición de términos rurales, buscando con ello la solidaridad territorial,

ACUERDO - EMPLEO

manifestada tanto a través del fomento de la contratación en el ámbito local, como de la priorización de municipios y zonas desfavorecidas.

En anteriores planes se ha hecho referencia a aquellas zonas geográficas que se encuentran entre las definidas como áreas periféricas o como zonas desfavorecidas, lo que puede determinarse como punto de partida junto con las consideraciones anteriores, de los refuerzos a establecer.

4.- ACTUACIONES

7

Las medidas, en función de los objetivos a conseguir se estructuran en los siguientes bloques:

- 1.- Actuaciones en materia de fomento de empleo por cuenta ajena
- 2.- Actuaciones en materia de fomento del empleo por cuenta propia
- 3.- Actuaciones en materia de mantenimiento y creación de empleo en el ámbito de la Economía Social y Personas con Discapacidad.
- 4.- Actuaciones en materia de fomento del empleo local.
- 5.- Actuaciones en materia de prácticas no laborales.
- 6.- Actuaciones en materia de formación profesional para el empleo y cualificación profesional.
- 7.- Actuaciones en materia de orientación profesional y prestación de servicios a trabajadores y empresas.
- 8.- Actuaciones Extraordinarias dirigidas a trabajadores y/o empresas afectados por suspensiones de carácter colectivo o dirigidas a trabajadores excedentes de determinados sectores
- 9.- Actuaciones en materia de servicios de Integración y Empleo y apoyo económico para colectivos determinados

4.1.- ACTUACIONES EN MATERIA DE FOMENTO DE EMPLEO POR CUENTA AJENA.

Los incentivos a la contratación se establecerán buscando la mayor efectividad, lo que supone, por un lado, la simplificación de los programas existentes, así como la administrativa y por otro, la redefinición de algunos programas, con la finalidad de buscar su mayor eficacia.

Incentivos a la contratación indefinida

Se incentivará la contratación indefinida, en aquellos supuestos en que no se prevean bonificaciones, deducciones o reducciones o cualquier otro incentivo a nivel estatal, de aquellas personas que se encuentre entre los colectivos prioritarios:

- Jóvenes menores de 30 años que se encuentren en situación de desempleo y desempleados de larga duración entendiéndose por tales aquellos que lleven inscritos como desempleados más de doce meses.

ACUERDO - EMPLEO

Además se incentivarán de aquellos otros colectivos con necesidad de atención específica, que se incluirán en la convocatoria y, en todo caso:

- ✓ Víctimas de violencia de género,
- ✓ Víctimas de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales siempre que de la misma se haya derivado una incapacidad permanente o sus causahabientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad,
- ✓ Perceptores de la Renta Garantizada de Ciudadanía
- ✓ Participantes en el programa personal de Integración y Empleo,
- ✓ Trabajadores en situación de desempleo como consecuencia de un despido colectivo comunicado a la autoridad laboral y
- ✓ Personas en situación de exclusión social, ex toxicómanos y ex presidarios.

Estas contrataciones deberán ser realizadas por personas físicas o jurídicas, comunidades de bienes y sociedades civiles y formalizadas en centros de trabajo en Castilla y León. Podrán solicitarla aquellas entidades descritas anteriores que tengan menos de 100 trabajadores y que no pertenezcan al sector público.

En relación con los planes anteriores se procederá a una simplificación documental y de gestión de la solicitud y tramitación.

Estas ayudas se cualificarán en aquellos sectores emergentes o con potencial de empleo, de conformidad con la política sectorial desarrollada por la Junta de Castilla y León, en el marco del II Acuerdo para la Competitividad e Innovación Industrial, definiéndose en colaboración con los agentes económicos y sociales.

Los requisitos exigibles a la hora de percibir el incentivo, se establecerán en la convocatoria, comprendiendo:

- ✓ La contratación deberá ser completa y en el supuesto de contratación a tiempo parcial, al menos, por el 50% de la jornada completa, establecida legalmente. (El incentivo en ese supuesto se realizará de forma proporcional)
- ✓ Las contrataciones no derivarán de una sucesión en la titularidad de la empresa o cambio de forma jurídica.
- ✓ Índice de temporalidad inferior al 20% en el momento de la contratación, no exigible a empresas de menos de 10 trabajadores.
- ✓ En el año anterior a la fecha de inicio de la contratación no se debe haber producido bajas de trabajadores fijos, a excepción de causas tasadas, debiendo mantenerse la relación laboral al menos por un periodo de 2 años.

Se establecerá un incentivo general de 2.000 euros para la formalización de los anteriores contratos indefinidos. En todos los casos, el incentivo se verá incrementado:

- ✓ Si la contratación se formaliza en el ámbito de determinados sectores emergentes o para determinadas ocupaciones profesionales, en 1.000 euros.

ACUERDO - EMPLEO

- ✓ Si la contratación se realiza con desempleados que hayan finalizado una acción formativa vinculada a un certificado de profesionalidad en los seis meses anteriores en 500 euros.
- ✓ Si la contratación se realiza con mujeres: 500 euros.

Se establecerá un régimen de incompatibilidades con las bonificaciones reducciones o cualquier otro tipo de incentivo o ayuda de carácter estatal.

Además de en los colectivos mencionados, este incentivo operará igualmente en los supuestos de contratación indefinida de técnicos de igualdad o de prevención de riesgos laborales por las entidades y empresas en los términos descritos.

Con el objetivo de potenciar el acceso al mercado de trabajo de desempleados y favorecer el espíritu emprendedor, se incentivará al autónomo ya establecido para que amplíe y consolide su negocio, mejorando así su competitividad, se subvencionarán, en todo caso, **las contrataciones indefinidas realizadas por los trabajadores por cuenta propia** establecidos en Castilla y León que contraten su primer trabajador por un importe de 3.000 euros.

El segundo y tercer trabajador se subvencionará en las mismas condiciones y cuantías que la línea general anteriormente establecida.

Todo ello y en relación a las contrataciones realizadas por autónomos, con las condiciones e incompatibilidades con cualquier bonificación o reducción cualquier otro tipo de incentivo o ayuda de carácter estatal

Incentivos a la transformación en indefinidos de determinados contratos temporales

Se incentivará la **transformación en indefinidas** de aquellas contrataciones celebradas en origen con personas desempleadas e inscritas como demandantes de empleo, que se encuentren entre los colectivos definidos para el fomento de la contratación indefinida por cuenta ajena.

Deberá ser realizada por personas físicas o jurídicas, comunidades de bienes y sociedades civiles, que formalicen dichas transformaciones, en centros de trabajo de Castilla y León. Podrán solicitarla aquellas entidades descritas anteriormente que tengan menos de 100 trabajadores y que no pertenezcan al sector público.

Estos incentivos se conformarán de acuerdo con la normativa vigente en cada momento de la vigencia del presente plan Se incentivarán las transformaciones que se realicen a partir de los contratos de duración temporal en sus modalidades formativas (en este momento contrato en prácticas) y de relevo, siendo incompatibles con las bonificaciones, reducciones o deducciones o cualquier otro tipo de incentivo o ayuda previsto en la normativa estatal.

En los contratos eventuales por circunstancias de la producción y el de obra o servicio determinado únicamente operará el incentivo, en cualquiera de los supuestos que se contrate en **sectores definidos como emergentes y con perspectivas de crecimiento en el empleo**, que serán delimitados en la convocatoria, y de conformidad con lo que se establecido en el ámbito de la política sectorial en el marco del II Acuerdo Marco para la Competitividad e Innovación Industrial de Castilla y León. Estos requisitos, así como la misma transformación de contratos temporales no

ACUERDO - EMPLEO

formativos, se revisarán en consonancia con las características del mercado de trabajo, siempre que el contrato se formalice con:

- ✓ Jóvenes menores de 30 años, en el momento de la transformación,
- ✓ Personas con discapacidad en el momento de la transformación,
- ✓ Percibieran la Renta Garantizada de Ciudadanía antes de la contratación temporal.

La contratación a transformar deberá haber tenido una duración mínima de tres meses antes de su transformación.

Será incompatible con cualquier subvención o bonificación que se perciba por la transformación hasta el límite total de la bonificación.

Los requisitos comunes a los incentivos por transformación de contratación temporal en indefinida serán:

- ✓ La jornada resultante de la transformación contractual deberá ser, al menos, del 50% de la jornada completa prevista legalmente, y ser igual o superior a la del contrato temporal que se transforma.
- ✓ La formalización deberá realizarse antes de la finalización del contrato que se transforma y, en todo caso, antes de la finalización de la duración máxima legalmente exigible para la duración del contrato temporal.
- ✓ El índice de temporalidad deberá ser inferior al 20% en el momento de la transformación contractual, siendo no exigible a empresas de menos de 10 trabajadores.
- ✓ En el año anterior a la fecha de inicio de la transformación contractual no se debe haber producido bajas de trabajadores fijos, a excepción de las causas que se establezcan, debiendo mantenerse la relación contractual subvencionada.
- ✓ Mantenimiento de la transformación contractual subvencionada por un periodo de 2 años.

La cuantía del incentivo será de 1.000 €.

Incentivos a la contratación temporal en determinados supuestos

Se incentivará la contratación temporal realizada por personas físicas o jurídicas, comunidades de bienes y sociedades civiles que tengan menos de 100 trabajadores, que formalicen, en centros de trabajo en Castilla y León, en los siguientes supuestos y siempre que no exista deducción, reducción o cualquier otro tipo de ayuda o incentivo previsto para esos supuestos en la normativa estatal:

- ✓ La contratación temporal motivada por la realización de contratos en prácticas, con una doble finalidad: la contratación de trabajadores y la adquisición de experiencia profesional y conocimientos para mejorar las posibilidades de acceso al trabajo estable.
- ✓ La contratación temporal causada por necesidades de contratación con carácter de interinidad por motivos de conciliación de la vida laboral y familiar,

ACUERDO - EMPLEO

también con un doble objetivo: fomentar la contratación por sustitución e incentivar la conciliación de la vida laboral y familiar. Contratos de interinidad para sustituir a trabajadores por cuenta ajena en las situaciones de riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, o de excedencia o reducción de jornada por cuidado de hijo o familiar, en centros de trabajo de Castilla y León.

- ✓ Otras contrataciones causadas por la reordenación de los tiempos de trabajo y la sustitución de horas extraordinarias.
- ✓ Los contratos de relevo concluidos con jóvenes menores de 30 años, inscritos como desempleados.
- ✓ Además se subvencionará la ampliación de jornada en el sector de ayuda a domicilio, estudiándose otras fórmulas de potenciación de este sector.
- ✓ Estas contrataciones se realizarán a personas desempleadas e inscritas como demandantes de empleo, que se encuentren entre:

11

Los colectivos prioritarios definidos en el presente Plan:

- ✓ Jóvenes menores de 30 años que se encuentren en situación de desempleo y
- ✓ Desempleados de larga duración entendiéndose por tales aquellos que lleven inscritos como desempleados más de doce meses.
- ✓ También se podrá realizar con aquellas otras personas integradas en colectivos con necesidad de atención específica:
- ✓ Víctimas de violencia de género,
- ✓ Víctimas de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales siempre que de la misma se haya derivado una incapacidad permanente o sus causahabientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- ✓ Perceptores de la Renta Garantizada de Ciudadanía así como participantes en el programa personal de Integración y Empleo.
- ✓ Trabajadores en situación de desempleo como consecuencia de un expediente de regulación de empleo extintivo y
- ✓ Personas en situación de exclusión social, ex toxicómanos y ex presidarios.

El objetivo es fomentar el empleo, aunque sea de carácter temporal, en circunstancias especiales que así lo precisan y siempre que la jornada laboral sea al menos del 50% de la prevista legal o convencionalmente.

La cuantía del incentivo será de 1.500 €.

Se incentivará la contratación de trabajadores para la realización de proyectos de interés general y social por parte de entidades sin ánimo de lucro y empresas de inserción, que realicen proyectos considerados de interés general y social, siempre que las personas contratadas para la ejecución de los proyectos estén desempleadas e inscritas en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, con los siguientes requisitos, y preferentemente:

ACUERDO - EMPLEO

- ✓ Demandantes para los que constituya su primer empleo, menores de 30 años.
- ✓ Demandantes parados de larga duración, entendiéndose por tales los que lleven inscritos más de doce meses.
- ✓ Colectivos, que necesiten una atención específica, como:
 - Víctimas de violencia de género.
 - Víctimas de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, de la que haya derivado una incapacidad permanente, o sus causahabientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.
 - Trabajadores mayores de 45 años, con especial atención a los mayores de 55 años en el marco de esa Estrategia nacional específica.
 - Trabajadores en situación de desempleo como consecuencia de un expediente de regulación de empleo extintivo.
 - Personas perceptoras de la Renta Garantizada de Ciudadanía o de la Renta Activa de Inserción, no incluidos en los anteriores.
 - Personas en situación de exclusión social.

12

El incentivo consistirá en la subvención de un porcentaje de los costes salariales y de cotización por la contratación de personas desempleadas para la realización de obras y servicios de interés general y social, estableciéndose **una cuantía máxima mensual**.

Con ello, se persigue el doble objetivo de satisfacer intereses generales y ofrecer a las personas que demandan empleo una oportunidad para adquirir una experiencia laboral que pueda permitir su futura inserción o recolocación en el mercado de trabajo, canalizando la práctica laboral adquirida hacia ocupaciones que faciliten una mayor estabilidad en el empleo.

4.2.- ACTUACIONES EN MATERIA DE FOMENTO DEL EMPLEO POR CUENTA PROPIA

El autoempleo se presenta como la alternativa más importante al empleo por cuenta ajena para la inserción laboral de las personas desempleadas, a la vez que es un pilar fundamental en el crecimiento económico territorial.

Se proponen en este sentido dos grandes líneas de subvención para el fomento del empleo por cuenta propia, en primer lugar incentivos en el inicio de la actividad y en segundo término en la consolidación del negocio, incentivar al autónomo ya establecido para que amplíe y consolide su negocio, mejorando así su competitividad.

Se incentivará el establecimiento como trabajadores autónomos en el territorio de la Comunidad Autónoma de Castilla y León de las personas desempleadas e inscritas como demandantes de empleo.

Con ello se pretende fomentar el espíritu emprendedor, incentivar a los desempleados para que se establezcan por cuenta propia.

Se establecerá, como medida de simplificación, una única convocatoria que comprenderá:

ACUERDO - EMPLEO

- ✓ Una subvención económica para el establecimiento inicial, cuya cuantía se incrementará si:
 - Se pertenece a uno de los siguientes colectivos:
 - ☑ Jóvenes menores de 30 años y
 - ☑ Desempleados de larga duración.
 - La actividad se desarrolla en un sector emergente.
 - El establecimiento se lleva a cabo por una mujer en sectores tecnológicos y emergentes.
 - ☑ Esta subvención se vinculará a la inversión realizada.
 - ☑ Una subvención económica consistente en la reducción de los intereses del préstamo formalizado para la puesta en marcha del negocio, a fin de facilitar la disposición de los recursos necesarios para financiar los gastos requeridos para el establecimiento como trabajadores por cuenta propia.
 - ☑ Una subvención económica para financiar parcialmente los servicios externos necesarios para mejorar el desarrollo de la actividad empresarial, así como la realización de estudios de viabilidad, organización, comercialización, diagnosis u otros de naturaleza análoga.
 - ☑ Una subvención económica para formación, con el objetivo de fomentar la mejora de la cualificación profesional de los emprendedores en aras de garantizar el futuro y consolidación del negocio.

13

El beneficiario de la subvención deberá realizar la actividad subvencionada y mantener su alta en la Seguridad Social o Mutualidad del Colegio Profesional correspondiente durante al menos 2 años.

Cuantía:

- ✓ Programa I: Subvención por establecimiento como autónomo. 3.000 €.
 - Incrementos: hasta 2.000 euros.
- ✓ Programa II: Subvención financiera:
 - El importe equivalente a la reducción hasta 4 puntos del interés fijado por la entidad de crédito que conceda el préstamo, siendo el importe máximo de la subvención 3.000 €.
- ✓ Programa III: Subvención para asistencia técnica: El 75% del coste real de los servicios prestados con un máximo de 3.000.
- ✓ Programa IV: Subvención para formación: El 75% del coste real de la formación recibida con un máximo de 2.000 €.

Estas cuantías podrán modificarse en función de la evolución del mercado de trabajo y de la normativa estatal. Serán incompatibles con cualquier bonificación, reducción o incentivo previsto en la normativa estatal.

ACUERDO - EMPLEO

Se instrumentará una línea de ayuda para la incorporación como autónomo colaborador a los familiares de los ya constituidos, en los términos que se definan en la convocatoria.

Se establecerán dos **líneas de ayuda, con carácter retornable** para los autónomos, con las siguientes características.

- ✓ Ayuda para el inicio de la actividad, con un máximo de 30.000 euros, periodo de carencia de un año y plazo máximo de devolución en cinco años, con posibilidad de amortización anticipada, para aquellos desempleados que se establezcan como autónomos.
- ✓ Ayuda para el circulante, con un máximo de 20.000 euros, igualmente con periodo de devolución en tres años.

En ambos casos se delimitarán los sectores, de acuerdo con la definición de la política sectorial llevada a cabo en el marco del II Acuerdo Marco para la Competitividad e Innovación Industrial de Castilla y León, seleccionando aquellos proyectos que tengan viabilidad económica de acuerdo al plan de negocio apostado, buscando igualmente el desarrollo de aquellos proyectos que se establezcan en el medio rural.

4.3 ACTUACIONES EN MATERIA MANTENIMIENTO Y CREACIÓN DE EMPLEO EN EL ÁMBITO DE LA ECONOMÍA SOCIAL Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La Economía Social con más de 4.000 entidades entre cooperativas, sociedades laborales, centros especiales de empleo y empresas de inserción que, en conjunto, generan más de 30.000 empleos directos y representan una facturación que supera los 4.000 millones de euros, constituye un sector de gran relevancia en nuestra economía.

Por otro lado las empresas de Economía Social, aun estando sometidas a las mismas dificultades e incertidumbres que el conjunto de la economía productiva, están demostrando una mayor capacidad de resistencia a la actual coyuntura económica y social, como referente del mantenimiento y creación de empleo estable y de calidad. Pero hemos de ser conscientes de que han de competir en un mismo mercado globalizado que el resto de las empresas.

Por todo ello, para que la Economía Social pueda constituirse en pilar fundamental en el nuevo modelo productivo que permita salir de la actual situación económica, se proponen las siguientes medidas:

- ✓ Apoyo a la inversión y financiación de las empresas de Economía Social para proyectos generadores de empleo, dentro de los programas de inversiones y creación de empresas y bonificación de costes financieros.
- ✓ Fomento de la incorporación de Socios en Cooperativas y Sociedades Laborales, teniendo en cuenta como destinatarios prioritarios, los socios trabajadores o socios de trabajo siguientes:
 - Desempleados: menores de 25 años, mayores de 45 años, de larga duración, mujeres que se reincorporen a la vida laboral, con discapacidad, colectivos en riesgo de exclusión social, así como otros que pudieran establecerse en las Estrategias y programas de fomento de empleo.

ACUERDO - EMPLEO

- Trabajadores vinculados a la cooperativa o sociedad laboral por contrato temporal.
- Promoción y difusión de la Economía Social vinculadas a la mejora de la competitividad y al fomento del empleo. Los beneficiarios de estas actuaciones serán las organizaciones representativas de la economía social.
- Fomento y Promoción del Asociacionismo. Los beneficiarios de estas actuaciones serán las organizaciones representativas de la economía social y de los autónomos.
- Subvenciones consistentes en el Pago de cuotas de la Seguridad Social a los trabajadores beneficiarios de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único.

15

Por otro lado, conscientes de la especial dificultad que las personas con discapacidad tienen para su acceso al mercado de trabajo, deben ser objeto de una atención prioritaria para incentivar su incorporación a un puesto de trabajo y su mantenimiento, en la empresa ordinaria o en los Centros Especiales de Empleo.

A tal efecto, considerando su incorporación al mundo laboral como referente de actuación prioritaria, el Plan contempla las siguientes actuaciones:

- ✓ Se incentivará la **contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo** y los apoyos a los mismos, a través de medidas de fomento a los empresarios que contraten a trabajadores/as por tiempo indefinido o transformen en indefinidos contratos temporales de fomento de empleo, la adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas, y los proyectos de empleo con apoyo.
- ✓ Se incentivará la contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, a través de medidas de fomento a los empresarios que contraten a trabajadores/as por tiempo indefinido o transformen en indefinidos contratos temporales de fomento de empleo.

Beneficiarios:

- ✓ Las empresas que contraten a personas con discapacidad por tiempo indefinido o transformen en indefinidos contratos temporales de fomento de empleo.
 - Se incentivará la ayuda por adaptación y ajustes razonables del puesto de trabajo, dotación de equipos de protección o eliminación de barreras u obstáculos.

Beneficiarios:

- ✓ Las empresas que contraten a personas con discapacidad por tiempo indefinido o transformen en indefinidos contratos temporales de fomento de empleo o contratos formativos.
 - Medidas de tránsito de las personas trabajadoras con discapacidad desde el empleo en los Centros Especiales de Empleo al empleo en empresas del mercado ordinario de trabajo a través de los enclaves laborales.

ACUERDO - EMPLEO

- Medidas de fomento del empleo con apoyo. Destinada a financiar costes laborales y de Seguridad Social que se generen durante el proyecto de empleo con apoyo, derivados de la contratación de preparadores laborales por las entidades promotoras de empleo con apoyo.

Beneficiarios:

- ✓ Las Asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro, centros especiales de empleo, empresas del mercado ordinario de trabajo.
- Se fomentará el empleo protegido a través de los Centros Especiales de Empleo, tanto la creación como el mantenimiento de puestos de trabajo para personas con discapacidad y las unidades de apoyo a la actividad profesional, con acciones destinadas a:
 - La generación de empleo indefinido.
 - El mantenimiento de los CEE: incentivando los costes salariales, los gastos derivados de la adaptación y ajustes razonables de puestos de trabajo, dotación de equipos de protección personal y eliminación de barreras arquitectónicas, equilibrio y saneamiento financiero, equilibrio presupuestario y asistencia técnica.
- Las unidades de apoyo.

16

En otro orden, se adoptarán medidas para favorecer la **integración laboral de personas en situación de exclusión social en empresas de inserción** a través de subvenciones destinadas a la financiación de los costes salariales de los trabajadores en situación o riesgo de exclusión social que trabajen en empresas de inserción.

Dentro de estos colectivos en situación o riesgo de exclusión social se incluyen:

- a) Personas integradas en unidades familiares beneficiarias de la ayuda de renta Garantizada de Ciudadanía o perceptores de ayudas de emergencia social concedidas por las Corporaciones Locales de esta Comunidad, así como cualquier otra prestación social de igual o similar naturaleza y finalidad establecida por ella.
- b) Personas integradas en unidades familiares que no pueden acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior por alguna de las siguientes causas:
 - ✓ Falta de período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora.
 - ✓ Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
- c) Jóvenes mayores de 16 años y menores de 30, procedentes de instituciones de protección de menores.
- d) Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.
- e) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo, así como liberados condicionales y ex reclusos.

ACUERDO - EMPLEO

f) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo, así como los que se encuentren en situación de libertad vigilada y los ex internos.

g) Víctimas de violencia de género en situación o riesgo de exclusión social.

h) Cualquier persona que, a criterio de los órganos competentes indicados, requiera ser incluido en un proceso de inserción social por el empleo a través de empresas de inserción.

Además se facilitará la línea de ayudas retornables previstas en el capítulo anterior para las entidades de la economía social, cooperativas y sociedades anónimas laborales

17

4.4 ACTUACIONES EN MATERIA DE FOMENTO DE EMPLEO LOCAL

Las políticas de desarrollo y empleo establecidas en el marco de la Unión Europea, postulan la dinamización de las economías locales, a través de programas que permitan la permanencia de la población en el medio rural, fijándola en los territorios menos desarrollados y reduciendo sus tasas de desempleo.

En consecuencia, se subvencionará a las entidades locales la contratación de trabajadores desempleados e inscritos como demandantes de empleo, en los términos que se prevean, para la realización de obras y servicios de interés general y social. Con la finalidad de procurar el mantenimiento del empleo, se primarán aquellos proyectos que tengan un potencial generador de empleo por inscribirse en proyectos empresariales dotados de viabilidad.

Estos contratos tendrán una duración entre 3 y 6 meses, directamente relacionada la duración con la obra y servicio, pudiendo realizarse y concederse a tiempo parcial en función de la naturaleza y carga de trabajo de la anterior.

Por ello, se establecerá un programa que aglutine la contratación de desempleados a través de entidades locales incluyendo en el mismo a los colectivos de desempleados inscritos como tales, así como los de personas con discapacidad.

Podrán concertarse los contratos con los colectivos prioritarios y aquellos de atención específica. **Tendrán prioridad en la contratación**, sin perjuicio de la posible contratación de las personas incluidas en los colectivos preferentes, jóvenes menores de 30 años y desempleados de larga duración, las siguientes personas:

- ✓ Perceptores de la Renta Garantizada de Ciudadanía o participantes en el programa personal de Integración y Empleo.
- ✓ Desempleados que hayan agotado la prestación por desempleo o el subsidio.
- ✓ Personas con discapacidad y colectivos en exclusión social.

Las entidades locales participarán en la cofinanciación de la contratación; esta participación vendrá determinada por la situación del mercado de trabajo y de las entidades locales. Así se plantea un nuevo Plan de Fomento del Empleo Local destinado a estas entidades, siempre y cuando no venga precedido de un expediente de despido colectivo, para financiar total o parcialmente (cofinanciación) la

ACUERDO - EMPLEO

contratación de trabajadores en situación de desempleo para el desarrollo de actuaciones:

- ✓ Se articulará un primer programa para aquellas contrataciones, propias de obras y servicios generales, que no prevén la continuidad de la actividad, sin la financiación pública contenida en el presente plan; en este supuesto se financiará entre el 70-90% para aquellos contratos que no prevean la continuidad del mismo sin financiación de este programa. Esta cofinanciación podrá incrementarse hasta el 100% en municipios de menos de 5.000 habitantes, estableciéndose un régimen singular para los de menos de 20.000 habitantes y más de 5.000.
- ✓ Un segundo programa posibilitará la realización de actividades que puedan tener continuidad en el tiempo, sin necesidad de financiación pública a través del presente programa, para los que se financiará entre el 75-100% para los proyectos que sí prevean la continuidad del mismo.

18

En la selección de los desempleados participará el servicio público de empleo de empleo, proporcionando los candidatos a la entidad local.

Se incentivará la contratación, por parte de las entidades locales, de técnicos destinados a la detección de recursos disponibles y oportunidades de dinamización económica en su ámbito de actuación, efectuando una labor de identificación de yacimientos de empleo y oportunidades de emprendimiento ligadas al entorno rural. Su actuación se extiende al acompañamiento en la implantación de la actividad, asesoramiento, evaluación, en una red de agentes que permita el conocimiento y aprovechamiento de oportunidades y sinergias en diversas zonas. Además, con el fin de promover la igualdad en el trabajo, se establecerá la contratación de agentes de igualdad.

Con ello se pretende la generación de actividad económica, ligada al empleo, en su ámbito de actuación. Como medida de simplificación, se integran las líneas de agentes de desarrollo local y de nuevos yacimientos de empleo, que se unirá al resto de actuaciones de simplificación administrativa.

Estas contrataciones podrán ser realizadas por municipios, agrupaciones voluntarias de municipios, mancomunidades de municipios, Diputaciones y entidades dependientes o vinculadas a las anteriores, valorándose, en todo caso, el potencial de desarrollo en el entorno.

La actuación de los agentes se articulará en colaboración con las estructuras territoriales de la Agencia de Innovación y Financiación Empresarial y del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, creando equipos multidisciplinares, con el objetivo de aumentar su eficacia.

Con este fin, realizarán su actividad preferentemente en dependencias independientes e individualizadas.

Se establecerán áreas de actuación por el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, que se fijarán a partir de las solicitudes realizadas y las necesidades reales de la población.

Los agentes se seleccionarán por el Servicio Público de Empleo de Castilla y León mediante oferta genérica en oficina de empleo entre desempleados, titulados de un

ACUERDO - EMPLEO

grado medio o superior, o grados (Bolonia) en perfiles determinados y con especialización en desarrollo rural. Se valorará la experiencia laboral.

La financiación comprenderá los costes de personal, proyecto de viabilidad y gastos de mantenimiento de las instalaciones, cofinanciación o aportación de la Corporación Local, debiendo establecerse un mínimo (15%).

La actividad esencial a desarrollar, se centrará en cumplir objetivos de implantación de acciones de emprendimiento conforme a la Estrategia Europea de Empleo (EEE), con una duración inicial de un año. Se deberán reportar al Servicio Público de Empleo de Castilla y León, informes de actividad que podrán determinar la revocación a los seis meses.

Para ello se establecerán indicadores que tendrán en cuenta, entre otros, las actuaciones con PYMES, autónomos, el asesoramiento en materia de innovación y financiación, las ofertas de empleo gestionadas y los desempleados atendidos.

En relación con el Plan de Empleo Agrario, se estará al marco nacional de referencia, teniendo en cuenta, en todo caso, el cambio normativo producido en el régimen de seguridad social de los trabajadores agrarios. Se tendrá en cuenta en todo caso, la continuidad del programa a nivel nacional.

4.5. ACTUACIONES EN MATERIA DE PRÁCTICAS NO LABORALES

En el contexto económico ha adquirido un papel relevante la formación de los recursos humanos actuales y potenciales de las empresas como vía para ser más competitivas. Las empresas más competitivas son aquellas capaces de atraer, mejorar y retener el talento existente en su entorno por lo que se deben favorecer estos procesos, prestando especial atención a la formación práctica de los jóvenes en nuestra Comunidad, creando las condiciones más favorables para su inserción laboral en Castilla y León y con ello reteniendo el talento generado en nuestra Comunidad.

La Estrategia Regional de Investigación Científica, Desarrollo Tecnológico e Innovación de Castilla y León 2007-2013 establece la necesidad de contar en Castilla y León con una masa de capital humano investigador así como con un perfil profesional adaptado a las necesidades y exigencias de una economía basada en el conocimiento. Para ello establece entre sus medidas un programa de impulso al capital humano como fuente de ventaja competitiva, centrado en la formación tanto de investigadores como de gestores de la I+D+I.

La existencia de distintas medidas de apoyo a este objetivo, que ya han sido puestas en funcionamiento en el ámbito de la Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León, y el éxito logrado en términos de integración laboral de los participantes y de mejora de la competitividad de las empresas que los acogen, aconsejan potenciar estas medidas, integrándolas y ofreciendo a los ciudadanos y empresas de Castilla y León una oferta conjunta y coordinada de incentivos.

Por otra parte, las medidas de apoyo a la mejora de la cualificación profesional de titulados y estudiantes universitarios y de formación profesional aquí incluidas son congruentes con las medidas y objetivos establecidos tanto en la Agenda de Población de Castilla y León como en el actual Plan de Juventud.

Se establecerá una planificación conjunta de estancias formativas en entidades o empresas receptoras a través del programa de formación mediante prácticas en empresas para Universitarios, Titulados Universitarios y egresados de Formación

ACUERDO - EMPLEO

Profesional, que se encuentren en situación de desempleo y que no hayan tenido ninguna experiencia laboral anterior superior a 3 meses.

Con ello se consigue completar la formación teórico y práctica de los alumnos universitarios y aumentar las posibilidades de empleo de los jóvenes universitarios, Titulados Universitarios y egresados de Formación Profesional.

4.6. ACTUACIONES EN MATERIA DE FORMACION PROFESIONAL PARA EL EMPLEO Y CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

20

Esta Estrategia comprende tanto los planes correspondientes a las actuaciones en materia de empleo como en formación profesional. La cualificación profesional, la formación y la acreditación de competencias a través de la experiencia profesional y los aprendizajes no formales, constituyen elemento fundamental en la empleabilidad de los trabajadores y en su acceso a un trabajo de calidad.

Los subsistemas de formación profesional inicial y para el empleo tienen cada vez una mayor integración, que tiene buena muestra de referencia en los centros integrados. No obstante, la especificidad que aún persiste en la formación para el empleo, como actuación de política activa de empleo, hace necesario incluir una referencia a la misma en este plan de empleo, sin perjuicio de que igualmente se contemple en el Plan de Formación Profesional. Esto es muestra del esfuerzo de integración de ambos subsistemas, que deberá concluir en estrategias sucesivas, en la plena cohesión y redacción de la materia de formación profesional, cuyo objetivo prioritario es el empleo.

El importante papel que desempeña la formación profesional en el logro de los objetivos de competitividad, crecimiento y empleo, al permitir a las personas jóvenes y a las adultas mejorar su capacidad de adaptación a los cambios del mercado laboral y de la sociedad del conocimiento, se ha puesto de manifiesto con notoriedad en el contexto de crisis económica que afrontan los países de la Unión Europea.

La competitividad de la economía, el grado de crecimiento y la capacidad de empleo dependen, entre otros factores, del nivel de formación y cualificación de la población en edad activa. Las personas poco cualificadas o con un bajo nivel educativo son cada vez más vulnerables en la sociedad del conocimiento y ven disminuidas sus posibilidades de empleo. Existe el riesgo de que una formación insuficiente, o las dificultades para renovar o actualizar la formación y cualificación, lleguen a ser una de las principales causas de exclusión económica y social, en un momento crucial para la economía europea en el que es necesario buscar soluciones para la creación de más y mejores empleos. Por ello, el Parlamento Europeo y el Consejo han instado a los Estados miembros a que garanticen a la población la adquisición de las cualificaciones necesarias para un aprendizaje posterior y para acceder y mantenerse en el mercado laboral, a través de la enseñanza general, la formación profesional y la educación superior, así como a través del aprendizaje permanente de las personas adultas.

La nueva Estrategia "Europa 2020" apuesta por un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. Un crecimiento basado en tres pilares: la consolidación del conocimiento, la formación y la innovación, como motores del crecimiento de la economía. En esta Estrategia, se plantean diferentes iniciativas emblemáticas que proporcionarán un nuevo impulso a la formación profesional.

Apostando por el crecimiento integrador, se plantea la iniciativa «una agenda para nuevas cualificaciones y empleos», cuyo objetivo es crear condiciones para

ACUERDO - EMPLEO

modernizar los mercados laborales con el fin de incrementar los niveles de empleo y garantizar la continuidad de nuestros modelos sociales. Esto significa habilitar a las personas mediante la adquisición de nuevas cualificaciones para que la población activa actual y futura se adapte a las nuevas condiciones y a potenciales cambios profesionales, reducir el desempleo e incrementar la productividad laboral. Para ello, se insta a los Estados miembros a poner en marcha acciones dirigidas a: reconocer y acreditar el aprendizaje no formal e informal; dar un fuerte impulso a la aplicación del Marco Europeo de Cualificaciones, mediante el establecimiento de marcos nacionales de cualificaciones; aplicar los principios del aprendizaje permanente a través de vías de aprendizaje flexibles que permitan la transición entre los distintos sectores de la educación y formación; reforzar el atractivo de la formación profesional, asegurando la equidad y la calidad; garantizar oportunidades para adquirir las competencias básicas y profesionales necesarias para participar en el aprendizaje permanente y en el mercado de trabajo y su reconocimiento en todo el sistema de enseñanza, incluyendo las competencias adquiridas mediante el aprendizaje no formal e informal; y desarrollar dinámicas de colaboración entre el mundo de la formación profesional y el mundo del trabajo.

21

La Estrategia Española de Empleo 2012-2014, aprobada por Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre, enmarcada en la reforma de las políticas activas de empleo llevada a cabo por el Real Decreto-Ley 3/2011, de 18 de febrero, de carácter plurianual y de ámbito estatal, permite fijar los objetivos económicos y de ejecución, y las acciones y medidas de políticas activas de empleo que, desde el Sistema Nacional de Empleo, se lleven a cabo y se concretarán en el Plan Anual de Política de Empleo, así como los indicadores que se utilizarán para conocer el grado de cumplimiento de los mismos, lo que condiciona necesariamente el diseño de las políticas activas regionales y referente necesario para el diseño de una Estrategia regional en política de formación.

La Estrategia, dentro del ámbito de la formación y recualificación, fija como Objetivo de Política de Empleo, mejorar y adecuar las competencias profesionales a las necesidades del mercado, para facilitar el funcionamiento eficiente del mercado de trabajo, por lo que se determina el objetivo central de fomentar la mejora de la educación y el aprendizaje y abarca desde la reducción del abandono escolar hasta el aumento del porcentaje de población adulta que recibe formación para el empleo.

Los objetivos operativos en materia de formación y cualificación hasta el año 2014, que deberán concretarse en el Plan Anual de Política de Empleo, son los siguientes:

1. Incrementar la tasa de cobertura de formación de personas desempleadas actual del 10% hasta alcanzar el 16%.
2. Conseguir una tasa de cobertura del 40% de empresas que participan en la formación de sus trabajadores, de manera especial PYMES.
3. Garantizar la cualificación de las personas desempleadas en competencias exigidas por los sectores con mayor crecimiento y demanda de empleo pasando del actual 15% al 21% del total de personas desempleadas formadas, basado en las necesidades del mercado laboral.
4. Formar hasta un 15% de los trabajadores ocupados en sectores con pocas perspectivas de crecimiento económico y empleo en ocupaciones afines con mayor proyección en el mercado laboral.

ACUERDO - EMPLEO

5. Conseguir que el 20% de la oferta formativa se realice en la modalidad de impartición on-line, potenciando los certificados en impartición mixta en la medida que se vayan aprobando.

6. Conseguir que el 30% de la formación en la modalidad de impartición online sea acreditable.

7. Incrementar la oferta de formación certificable, en el ámbito de la formación de oferta de desempleados, pasando del 35% actual hasta llegar al 50% y en el ámbito de la formación de oferta de ocupados llegar al 20%.

8. Garantizar que la Red de Centros y Entidades de Formación para el Empleo acreditados para la impartición de certificados de profesionalidad dispongan de una oferta formativa que cubra al menos el 85% del Repertorio de Certificados de Profesionalidad, que se ajuste a las necesidades del mercado laboral y formativo.

9. Fortalecer el sistema de indicadores de evaluación así como las metodologías de seguimiento y control en el marco del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE).

Los **EJES ESTRATÉGICOS** de la formación serán:

Mejora de la empleabilidad.- Las acciones de formación profesional para el empleo deben tener como objetivo la mejora de la empleabilidad de los trabajadores, promoviendo la cualificación de los trabajadores desempleados con el fin de que puedan incorporarse al mercado laboral y facilitando cualificación y recualificación de los trabajadores ocupados. Con ello se permitirá su promoción profesional o el cambio de puesto de trabajo, al tiempo que el reciclaje profesional para mantener el empleo. Este eje es imprescindible para fomentar la cohesión social y territorial.

Potenciación de acciones que den respuesta y promuevan cambios en el contexto social de la formación profesional.- Será necesario abordar un proceso que, por un lado, prestigie la formación profesional para el empleo, **dotándola de reconocimiento universal a través de los certificados de profesionalidad** y por otro, de una cultura de cualificación y aprendizaje permanente entre empresarios y trabajadores como única fórmula para incrementar la productividad de nuestra economía.

Avance en los procesos de Integración de los diferentes subsistemas de la formación profesional y mejora de la coordinación de las decisiones estratégicas.- La formación profesional tiene como referente principal al empleo, sin perjuicio de proseguir la formación continuada, resultando fundamental la complementariedad y coordinación entre la administración educativa y laboral. En este sentido, es explícita la voluntad y el interés en que la formación se oriente hacia el empleo, reforzando todos los niveles de relación con el mercado laboral.

Cualificación de los jóvenes.- La preparación, la formación y la cualificación profesional constituyen la mejor garantía de acceso al empleo para los jóvenes que pretenden acceder a un primer empleo. Por ello, resulta imprescindible la mejora de los resultados en los distintos niveles educativos, potenciando las competencias básicas fundamentales y asegurando que todos los jóvenes que acceden al mercado de trabajo tengan una dotación de competencias profesionales que faciliten su inserción y desarrollo profesional, estableciendo para ello los programas necesarios de cualificación y desarrollando los procesos de certificación de competencias profesionales. No se pueden seguir incorporando jóvenes al mercado sin cualificación

ACUERDO - EMPLEO

alguna, por lo que se potenciarán las acciones formativas para el empleo conducentes a un certificado de profesionalidad, así como los programas de cualificación profesional inicial. Para ello será necesario instar al Gobierno del Estado para que amplíe las cualificaciones de nivel 1, especialmente en sectores emergentes creadores de empleo.

La Estrategia Lisboa 2020 pretende potenciar los programas de movilidad, explorando al tiempo el espíritu emprendedor y promoviendo el reconocimiento del aprendizaje formal y no formal. Para ello, la Comisión lanzará un Marco de Empleo de los Jóvenes que subraye las políticas destinadas a reducir la tasa de desempleo de los jóvenes, promoviendo con los Estados Miembros y los interlocutores sociales, el acceso de los jóvenes al mercado.

23

Aprendizaje y recualificación a lo largo de la vida.- En el caso de los trabajadores ocupados, la formación constituye un factor crítico para el mantenimiento del empleo y el progreso de la carrera profesional, así como una exigencia para poder desempeñar las exigencias de un puesto de trabajo con garantías de buena productividad y seguridad.

Este derecho al acceso a la formación en condiciones de igualdad debe primar a los trabajadores menos cualificados y a los colectivos más desfavorecidos.

Carácter transversal de la formación.- La mejora de la formación profesional no debe limitarse a los ámbitos específicos de gestión pública, educativa o laboral, sino abarcar el conjunto de la formación orientada al desempeño profesional, con independencia de su encaje administrativo, y relacionarse con la política económica y sectorial, convirtiéndose en una actuación transversal del Gobierno.

Al mismo tiempo, la formación profesional debe concebirse como un recurso abierto a toda la población potencialmente activa, desde el comienzo de la edad laboral hasta la jubilación, abarcando cada vez a un mayor número de trabajadores y empresas.

Además de mejorar la relación entre empresas y centros formativos, es imprescindible que la formación sea una prioridad para las empresas.

La dimensión territorial de la política de empleo de Castilla y León deberá integrar a las pequeñas y medianas empresas (PYMES), facilitando su participación en la formación para el empleo, que no queda suficientemente garantizada con su crédito formativo. Para ello será necesario mantener planes de oferta suficientes, aprovechando toda la red de centros formativos disponibles.

En el caso de las PYMES, es especialmente relevante el objetivo de incrementar la flexibilidad horaria de los centros y de las acciones formativas, de manera que se ponga a disposición de este tipo de empresas una oferta formativa integrada y competitiva. Se estima que la escasa participación de las PYMES en los procesos formativos se debe a la falta de adecuación y flexibilidad de las ofertas que no responden a sus características organizativas, a la escasez del crédito formativo y a la escasa integración territorial

Este reciclaje profesional permanente debe tener como referencia permanente el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional. Por ello debe establecerse la implantación progresiva del sistema de certificación y reconocimiento de las competencias profesionales, tanto las que se adquieren a través de la formación como las adquiridas por la experiencia laboral.

ACUERDO - EMPLEO

Prospectiva.- Ante los cambios del contexto social y económico es necesario conocer las transformaciones probables que se pueden prever a corto y medio plazo, para poder adaptar las acciones formativas a las futuras necesidades.

En este sentido, se debe reforzar el papel del Observatorio Regional de Empleo y la Fundación Autonómica para la Formación en el Empleo de Castilla y León, y sus capacidades para observar y anticipar los cambios en la estructura productiva y en las necesidades cuantitativas y cualitativas de los recursos humanos, potenciando la relación con las cualificaciones profesionales.

El sistema de detección de necesidades formativas tendrá en cuenta la experiencia que viene dada por las actuaciones de los servicios de orientación profesional encuadrados en los itinerarios personalizados.

La formación profesional debe favorecer la formación a lo largo de la vida activa de los trabajadores, y, por lo tanto, las acciones formativas deben tener en cuenta la cualificación básica, la capacitación tecnológica, la distribución geográfica y sectorial de la población activa.

No debe olvidarse, finalmente, que la formación se configura como un derecho del trabajador, debiendo garantizarse el acceso a la formación a lo largo de la vida, con especial atención a los trabajadores menos cualificados y a los colectivos más desfavorecidos.

MEDIDAS

- ✓ *Potenciar la red de centros integrados.*
- ✓ *Elaborar, con la participación de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de un mapa de necesidades formativas a corto y medio plazo.*
- ✓ *Elaborar un catálogo en el que se contengan la totalidad de las acciones formativas ofertadas por la Junta de Castilla y León.*
- ✓ *Potenciar las acciones formativas vinculadas al Sistema Nacional de Cualificaciones.*
- ✓ *Fomentar e implantar sistemas de calidad en los Centros Integrados y en los de Referencia Nacional.*
- ✓ *Desarrollar el procedimiento de expedición de certificados de profesionalidad.*
- ✓ *Impulsar la formación en el ámbito de la empresa, convirtiendo la formación continua en práctica habitual y aumentando la cualificación de los trabajadores.*
- ✓ *Asegurar los fines y los objetivos del sistema de acreditación de competencias a través de procesos de acreditación de competencias, con especial atención a aquellos sectores de mayor necesidad de cualificación.*
- ✓ *Potenciar la Fundación Autonómica para la Formación en el Empleo de Castilla y León.*
- ✓ *Diseñar y ejecutar acciones formativas en relación con las nuevas tecnologías.*

ACUERDO - EMPLEO

- ✓ *Promover la formación de emprendedores y trabajadores para que adquieran la cualificación suficiente para dar respuestas a la necesidad de innovación empresarial.*
- ✓ *Potenciar el Observatorio Regional de Empleo.*

Se dotará a la formación dirigida prioritariamente a trabajadores desempleados **de mayor flexibilidad, manteniendo oferta a lo largo del año, definiendo un mapa de necesidades formativas con la participación de los agentes económicos y sociales, y permitiendo responder de forma inmediata a las necesidades formativas que requieran las capacidades productivas con la finalidad de mejorar la oferta formativa.**

25

La ejecución, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla y León de **planes de formación en los que puedan participar, prioritariamente, trabajadores ocupados** en coherencia con el sistema de prioridades estatales, y también trabajadores desempleados, en los términos que se fijen normativamente y que vienen determinados por las circunstancias económicas, para proporcionarles la cualificación que puedan necesitar a lo largo de su vida laboral.

Se mantendrán las becas y ayudas para trabajadores desempleados que participan en acciones de formación profesional, las becas para personas discapacitadas y ayudas de transporte, manutención, alojamiento y conciliación a que tengan derecho los trabajadores desempleados que participen en la Formación Profesional para el Empleo, en su modalidad de formación de oferta y en acciones del Plan Regional de Empleo, o en acciones de los Planes de Trabajo de los Centros Nacionales de Formación Ocupacional en Castilla y León, gestionadas por la Comunidad de Castilla y León al amparo de las convocatorias de Formación de Oferta dirigida prioritariamente a trabajadores desempleados u ocupados.

Los **Permisos Individuales de Formación (P.I.F.)** constituyen un importante instrumento para la formación de los trabajadores. Por ello, y de forma complementaria a las bonificaciones previstas, es necesario incentivar su realización.

4.7.- ACTUACIONES EN MATERIA DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y PRESTACIÓN DE SERVICIOS A TRABAJADORES Y EMPRESAS.

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.

Para ello, el Servicio Público de Empleo de Castilla y León (ECYL) deberá realizar un proceso de refuerzo y adaptación que se realizará en el marco del diálogo social, con el fin liderar la intermediación entre oferta y demanda de empleo en toda Castilla y León, fomentando la colaboración público-privada, sin renunciar a ejercer el liderazgo en esta materia.

Se incentivarán los itinerarios integrados para colectivos en riesgo de exclusión social, con compromiso de inserción mediante programas de acompañamiento integral y continuo al trabajador desempleado, basado en una orientación profesional adecuada y una búsqueda activa de empleo, siendo la

ACUERDO - EMPLEO

formación una parte más de este acompañamiento. Comprometiéndose la entidad beneficiaria a un mínimo de inserción. Este programa tiene su antecedente en el antiguo programa Experimental.

El colectivo al que se dirige es el de personas en riesgo de exclusión social que se definan en la convocatoria (drogodependientes, ex presidiarios, víctimas de violencia de género, etc.) y perceptores de rentas mínimas de inserción (Renta Activa de Reinserción –RAI–, Renta Garantizada de Ciudadanía –RGC– y otras medidas de protección a trabajadores desempleados establecidas por la Comunidad Autónoma), así como los participantes en el Programa de Integración y Empleo (PIE).

Como objetivo se pretende mejorar la capacidad de inserción de los trabajadores desempleados y su cualificación profesional a través de itinerarios integrados que incluirán acciones de información, asesoramiento, orientación, formación, acompañamiento en la búsqueda de empleo e inserción laboral.

A través de este programa se potenciará la colaboración público-privada en materia de intermediación y se potenciará el régimen de colaboración con otras entidades que puedan contribuir a la mejora de la intermediación en Castilla y León, integrando el antiguo programa experimental de empleo.

Las Agencias Privadas de Colocación y otras entidades, que puedan actuar como tales en los términos previstos normativamente serán, entre otras que se determinarán en la convocatoria, las que instrumenten las actuaciones, siendo los trabajadores desempleados en riesgo de exclusión social, los destinatarios de las acciones. Se deberá cumplir los compromisos de inserción que al menos deberá superar el 35%.

Podrá concederse mediante procedimiento de licitación, convenio específico u otros siendo criterios básicos: infraestructuras, metodología, precio, recursos Humanos y materiales, atención a un mínimo de usuarios para información en proyectos de autoempleo, compromiso de inserción.

4.8.- ACTUACIONES EXTRAORDINARIAS DIRIGIDAS A TRABAJADORES Y/O EMPRESAS AFECTADOS POR SUSPENSIONES DE CARÁCTER COLECTIVO O DIRIGIDAS A TRABAJADORES EXCEDENTES DE DETERMINADOS SECTORES.

En los años 2009, 2010 y 2011 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.

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

Para fomentar este procedimiento voluntario de mediación y búsqueda de consenso y mantenimiento del empleo, se acuerda un programa específico de ayudas a suspensiones de carácter colectivo, que consistirán en el establecimiento de líneas de

ACUERDO - EMPLEO

apoyo, dirigidas a los trabajadores, mediante el complemento de prestaciones en esta situación y a las empresas, compensando parte del coste de esta situación. Esto se ve reforzado por la persistencia de dicha crisis y de sus efectos sobre las empresas, aconsejan el mantenimiento del citado programa con las actualizaciones y adaptaciones correspondientes.

Se mantendrá la ayuda establecida para los trabajadores de las industrias azucareras en los periodos de suspensión de contratos de trabajo a consecuencia de circunstancias meteorológicas adversas.

Se incentivará la reinserción laboral de trabajadores excedentes de los sectores:

- ✓ Textil y de la confección.
- ✓ Calzado, curtidos y marroquinería.
- ✓ Mueble.

Con el objeto de hacer frente a la crisis estructural de estos sectores, motivada por la globalización del comercio mundial, se han puesto en marcha la concesión de subvenciones que, enmarcadas en las políticas activas de empleo, faciliten el ajuste laboral y la reinserción de los trabajadores que han resultado excedentes en dichos sectores.

La normativa que regula cada una de estas subvenciones ha sido aprobada mediante Real Decreto 5/2008, de 11 de enero (sector textil y de la confección), Real Decreto 100/2009, de 6 de febrero (sector del calzado, curtidos y marroquinería) y Real Decreto 1679/2009, de 13 de noviembre (sector del mueble) y su gestión se ha encomendado a las Comunidades Autónomas que hayan asumido el traspaso de la gestión realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal.

Cinco son los programas que comprende cada una de las líneas:

1. Subvenciones durante el proceso de búsqueda de empleo.
2. Subvenciones para facilitar la movilidad geográfica de los trabajadores cuya contratación efectiva igual o superior a seis meses, implique un traslado efectivo de la residencia habitual a más de 100 kilómetros de la localidad de origen.
3. Subvenciones para facilitar la inserción laboral de trabajadores de 52 o más años.
4. Subvenciones especiales para mayores de 55 años.
5. Subvenciones para promocionar el empleo autónomo.

Estas subvenciones se financian con transferencias finalistas estatales, teniendo una vigencia temporal limitada, de acuerdo con los requisitos marcados en los Reales Decretos de regulación.

4.9. ACTUACIONES EN MATERIA DE SERVICIOS DE INTEGRACIÓN Y EMPLEO Y APOYO ECONÓMICO PARA COLECTIVOS DETERMINADOS.

Se articulará un programa extraordinario para procurar la reinserción laboral de trabajadores mediante la actuación personal y directa sobre el trabajador para

ACUERDO - EMPLEO

mejorar su empleabilidad y conseguir un empleo, al tiempo que se establece una actuación de carácter económico.

Los beneficiarios de este programa serán por tanto las personas desempleadas que desde el 16 de febrero de 2011 hasta el 15 de agosto de 2011 agotaron su prestación por desempleo de nivel contributivo y no tenían derecho a cualquiera de los subsidios por desempleo, o bien agotaron alguno de estos subsidios incluidas sus prórrogas y que fueron beneficiarios del programa "PRIMER PREPARA", que no hayan realizado trabajos por cuenta propia o ajena.

A estos efectos, aunque la persona solicitante carezca de rentas en los términos anteriormente establecidos, si tiene cónyuge y/o hijos menores de 26 años, o mayores de esa edad con al menos una discapacidad del 33%, o menores en régimen de acogida, únicamente se entenderá cumplido el requisito de carencia de rentas previsto en el párrafo anterior, cuando la suma de las rentas de todos los integrantes de la unidad familiar así constituida, incluida la persona solicitante, dividida por el número de miembros que la componen, no supere el 75% del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

La orientación hacia las políticas activas de empleo se concretará en la prioridad en las convocatorias de programas de contratación y en los de formación, especialmente en el fomento de la contratación por las entidades locales y los vinculados al Sistema Nacional de Cualificaciones y a los Talleres de Empleo. Podrán realizarse acciones formativas específicas para este colectivo.

Este programa tendrá una duración mínima de seis meses; en el supuesto de que el trabajador no haya sido objeto de contratación, se concederá una ayuda económica de 400 euros durante 6 meses para incentivar su continuidad y participación en las acciones de orientación, formación y prospección para la inserción que se formalizará con el compromiso de participar en dichas acciones.

El incumplimiento generará pérdida de la ayuda a partir de la fecha del incumplimiento y suspensión de la demanda de empleo.

5.- INSTRUMENTOS DE GESTIÓN

En materia de empleo, corresponde al Servicio Público de Empleo de Castilla y León la coordinación de la ejecución de las políticas activas de empleo, en el marco de la dirección de la Consejería con competencias en materia de empleo.

Debe desde esta Consejería garantizarse la calidad y eficacia de las políticas a favor del empleo, la formación y la inclusión laboral, potenciando su gestión eficiente.

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 como la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, la Consejería de Educación y la Consejería de Familia, llevan a cabo importantes actuaciones comprendidas en el Plan o colaboran en la ejecución del mismo.

A la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales le corresponde la garantía y ejecución de las políticas concernientes a los trabajadores que se

ACUERDO - EMPLEO

encuentran en situación suspensiva de su relación laboral como consecuencia de un expediente de regulación de empleo, así como aquellas otras directamente relacionadas con las relaciones laborales objeto de su competencia.

En materia de Formación Profesional para el Empleo, el Servicio Público de Empleo de Castilla y León será el responsable de la gestión, contando con la colaboración de la Fundación Autonómica para la Formación en el Empleo de Castilla y León.

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 del "*catálogo de servicios*" de los usuarios. Esta reforma se llevará a cabo en el seno del diálogo social, abordándose de forma inmediata las principales cuestiones que se derivan de la misma:

- ✓ Atención personalizada a los trabajadores, tanto ocupados como desempleados.
- ✓ Relaciones de atención a las empresas, preferentemente a las pequeñas y medianas
- ✓ Modificación de 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. Se atenderá igualmente a los recursos humanos y técnicos necesarios para la realización de esas funciones, especialmente a la formación de los primeros. Asimismo se reforzará la colaboración con el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).
- ✓ Modernización de la gestión, simplificando los procedimientos y actuaciones y reduciendo los requisitos y plazos de tramitación, en el marco de la legalidad vigente.
- ✓ Potenciar la intermediación del Servicio Público, buscando las fórmulas que mejoren su eficiencia y articulando la colaboración público-privada.

Se potenciará la colaboración con la Agencia de Innovación y Financiación Empresarial y con la Fundación Autonómica para la Formación en el Empleo de Castilla y León, así como con la Consejería de Educación en materia de formación profesional.

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 (Programa Territorial Integrado de Objetivos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para la Comunidad Autónoma de Castilla y León), 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.

ACUERDO - EMPLEO

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.

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.

30

6.- ÁMBITO TEMPORAL. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El ámbito temporal de este Plan comprenderá desde 2012 hasta el 31 de diciembre de 2015.

La actual situación descrita en la presente Estrategia, así como las posibles modificaciones de la normativa básica que sustentan algunas de las actuaciones contenidas en la misma, hacen necesaria una revisión continua del Plan, por lo que 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.

Los programas que sean financiados o cofinanciados por el Estado o el Fondo Social Europeo (FSE) se ajustarán a su normativa reguladora y especialmente a las normas no derogadas por el RDL 3/2012 y solo podrán ser puestos en práctica con los colectivos y requisitos que se establecen en el presente Plan de Empleo, una vez hayan sido aprobados por el Plan Anual de Políticas de Empleo.

El presente Plan de Empleo establece el conjunto de acciones y medidas de políticas activas de empleo que la Comunidad Autónoma de Castilla y León pretende presentar para su aprobación dentro del Plan Anual de Políticas de Empleo para 2012, dentro de los objetivos prioritarios y de los ámbitos establecidos en la Estrategia Española 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 Regional de Trabajo, el Consejo Regional de Economía Social.

ACUERDO FORMACIÓN

Plan FP 2012- 2015

INTRODUCCIÓN

1

BALANCE DE EJECUCIÓN DEL PLAN 2011

ANÁLISIS DE NECESIDADES Y SITUACIONES

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

OBJETIVOS OPERATIVOS

SEGUIMIENTO

PRESUPUESTO

ACUERDO FORMACIÓN

INTRODUCCIÓN

El importante papel que desempeña la formación profesional en el logro de los objetivos de competitividad, crecimiento y empleo, al permitir a las personas jóvenes y a las adultas mejorar su capacidad de adaptación a los cambios del mercado laboral y de la sociedad del conocimiento, se ha puesto de manifiesto con notoriedad en el contexto de crisis económica que afrontan los países de la Comunidad Europea.

La competitividad de la economía, el grado de crecimiento y la capacidad de empleo dependen, entre otros factores, del nivel de formación y cualificación de la población en edad activa. Las personas poco cualificadas o con un bajo nivel educativo son cada vez más vulnerables en la sociedad del conocimiento y ven disminuidas sus posibilidades de empleo.

Existe el riesgo de que una formación insuficiente, o las dificultades para renovar o actualizar la formación y cualificación, lleguen a ser una de las principales causas de exclusión económica y social, en un momento crucial para la economía europea en el que es necesario buscar soluciones para la creación de más y mejores empleos. Por ello, el Parlamento Europeo y el Consejo han instado a los Estados miembros a que garanticen a la población la adquisición de las cualificaciones necesarias para un aprendizaje posterior y para acceder y mantenerse en el mercado laboral, a través de la enseñanza general, la formación profesional y la educación superior, así como a través del aprendizaje permanente de las personas adultas.

Un claro ejemplo de la relevancia que ha adquirido la formación profesional en las políticas económicas y de empleo, lo encontramos en las directrices integradas para el crecimiento y el empleo 2008-2010. En ellas, se contemplaba un amplio abanico de recomendaciones para el desarrollo de políticas macroeconómicas, micro-económicas y de empleo, planteando conceder una prioridad aún mayor a la formación y cualificación profesional como elementos para modernizar los mercados, promover la innovación y garantizar nuevas oportunidades para los ciudadanos en una economía globalizada.

Estas iniciativas tienen su continuidad en la nueva Estrategia "Europa 2020", que apuesta por un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. Un crecimiento basado en tres pilares: la consolidación del conocimiento, la formación y la innovación, como motores del crecimiento de la economía. En esta estrategia, se plantean diferentes iniciativas emblemáticas que proporcionarán un nuevo impulso a la formación profesional.

Apostando por el crecimiento inteligente, la iniciativa «*Juventud en movimiento*», trata de promover la movilidad de los estudiantes y considera necesario que los Estados miembros, a nivel nacional y regional, pongan en marcha acciones dirigidas a: reforzar la apertura y relevancia de los sistemas de formación profesional; mejorar la entrada de los jóvenes en el mercado de trabajo mediante acciones integradas que incluyan, entre otros aspectos, orientación, asesoramiento y prácticas en empresas; y, explorar las formas de promover el espíritu emprendedor mediante programas de movilidad para jóvenes profesionales (jóvenes que están finalizando sus estudios y jóvenes recién egresados de la formación profesional).

Del mismo modo, apostando por el crecimiento integrador, se plantea la iniciativa «*una agenda para nuevas cualificaciones y empleos*», cuyo objetivo es crear condiciones para modernizar los mercados laborales con el fin de incrementar los niveles de empleo y garantizar la continuidad de nuestros modelos sociales. Esto significa habilitar a las personas mediante la adquisición de nuevas cualificaciones

ACUERDO FORMACIÓN

para que la población activa actual y futura se adapte a las nuevas condiciones y a potenciales cambios profesionales, reducir el desempleo e incrementar la productividad laboral. Para ello, se insta a los Estados miembros a poner en marcha acciones dirigidas a: reconocer y acreditar el aprendizaje no formal e informal; dar un fuerte impulso a la aplicación del Marco Europeo de Cualificaciones, mediante el establecimiento de marcos nacionales de cualificaciones; aplicar los principios del aprendizaje permanente a través de vías de aprendizaje flexibles que permitan la transición entre los distintos sectores de la educación y formación; reforzar el atractivo de la formación profesional, asegurando la equidad y la calidad; garantizar oportunidades para adquirir las competencias básicas y profesionales necesarias para participar en el aprendizaje permanente y en el mercado de trabajo y su reconocimiento en todo el sistema de enseñanza, incluyendo las competencias adquiridas mediante el aprendizaje no formal e informal; y desarrollar dinámicas de colaboración entre el mundo de la formación profesional y el mundo del trabajo.

3

En este marco, el Comunicado de Brujas, de 7 de diciembre de 2010, reorienta el proceso de Copenhague proporcionando un nuevo impulso a la formación profesional para apoyar la Estrategia "Europa 2020", insistiendo en el potencial de la formación profesional con respecto a las iniciativas emblemáticas citadas y con respecto al «Marco de Empleo de los Jóvenes». Las prioridades de cooperación europea reforzada en materia de formación profesional para el período 2011-2020, consideran que deben asumirse como objetivos estratégicos la mejora de la calidad y la eficacia de la formación profesional, desarrollando su atractivo e importancia, hacer realidad la formación permanente y la movilidad, aumentar la creatividad, la innovación y el espíritu emprendedor y promover la equidad, la cohesión social y la ciudadanía activa a través de la formación profesional.

En definitiva, surge de nuevo la necesidad de reforzar e impulsar la Formación Profesional como elemento clave del desarrollo económico, consolidando lo avanzado en los últimos años y afrontando nuevas iniciativas para que la formación contribuya a situar nuevamente nuestra economía en un lugar relevante de la economía global.

A nivel nacional, nos encontramos con un escenario caracterizado por, los efectos de la crisis económica, lento crecimiento estructural y elevado nivel de desempleo, especialmente de desempleo juvenil. Por ello es necesario centrar los esfuerzos, en mayor medida, en impulsar la competitividad, productividad, crecimiento y convergencia económica, así como mejorar el acceso de los jóvenes al mercado laboral. En este sentido, la formación y cualificación profesional adquieren un protagonismo especial. Se convierten en factores coadyuvantes para el logro de objetivos nacionales y se ponen al servicio del crecimiento económico y social.

Evidentemente, se requieren nuevas medidas y reformas en la política educativa nacional para afrontar esta situación, pero también la consolidación de medidas y planes de acción que han demostrado su validez y su capacidad para favorecer la empleabilidad de la población activa.

La *Hoja de Ruta de la Formación Profesional* en España destaca la relevancia de algunas de las actuaciones ya iniciadas. En particular, de aquellas que se dirigen a desarrollar un sistema de formación profesional a lo largo de la vida (este es uno de sus dos principales objetivos, junto con el incremento del alumnado en formación profesional inicial). Asimismo, se destaca el papel del reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral o vías no formales de formación en este proceso, constituyendo uno de los cuatro pilares sobre los que se asienta la citada *Hoja de Ruta* (junto con la excelencia, la ampliación de la oferta y el

ACUERDO FORMACIÓN

carácter europeo de la nueva Formación Profesional). Este proceso constituye también uno de los 4 ejes del Plan Estratégico de Formación Profesional del Gobierno, incluido en los Programas de Cooperación Territorial entre el Ministerio de Educación y las Comunidades Autónomas.

Del mismo modo, la situación económica ha provocado la puesta en marcha de nuevas medidas complementarias y planes de acción en las políticas nacionales de empleo. Cabe citar la Declaración para el Impulso de la Economía, el Empleo, la Competitividad y el Progreso Social que el Gobierno de España y los interlocutores sociales firmaron en julio de 2008, donde la Formación Profesional se considera un elemento clave en el modelo de crecimiento de la economía española y una materia prioritaria en el ámbito del Diálogo Social y se plantea un gran acuerdo interterritorial para desarrollar un Plan Estratégico que permita la integración plena y efectiva de la formación profesional del sistema educativo y la del ámbito laboral, dirigida a potenciar los sectores emergentes e innovadores, en el contexto de la sociedad del conocimiento. El objetivo del Plan es hacer más atractiva la formación profesional, de forma que sea una opción alternativa de calidad para muchos más jóvenes, que proporcione una formación y cualificación adecuadas a las necesidades del mercado laboral, y que facilite un alto grado de inserción laboral.

Las nuevas políticas activas de empleo contempladas en la Estrategia Española de Empleo 2012-2014 aprobada por el Real Decreto 1542/2011 de 31 de octubre, enmarcadas en las reformas puestas en marcha con el Real Decreto-Ley 3/2011, de 18 de febrero, contemplan una serie de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad. La estrategia de carácter plurianual y ámbito de actuación estatal, constituye el marco para fijar los objetivos económicos y de ejecución, así como las acciones y medidas de las políticas activas de empleo que lleve a cabo el Sistema Nacional de Empleo, así como los indicadores a utilizar para evaluar el grado de cumplimiento. Entre sus fines se encuentran: la creación de empleo, reducción de la temporalidad y segmentación del mercado de trabajo, promoción de una rápida y adecuada reinserción de las personas al mercado de trabajo, y el incremento de las tasas de empleo femenino. Esta Estrategia constituye un referente obligado para el diseño de las políticas activas de empleo a nivel regional.

En el ámbito de la formación profesional, la nueva Estrategia Española de Empleo, como objetivo, establece la necesidad de mejorar y adecuar las competencias profesionales a las necesidades del mercado de trabajo, entendiéndose que la falta de adecuación de estas competencias a los perfiles demandados es uno de los principales obstáculos que dificultan el funcionamiento eficiente del mercado de trabajo. En este sentido se plantea la necesidad de mejorar la formación de los jóvenes y de las personas adultas, reduciendo el abandono escolar temprano y aumentando el porcentaje de población adulta que participa en actividades de formación a lo largo de la vida laboral.

Entre otros objetivos operativos, la Estrategia contempla incrementar la tasa de cobertura de formación de las personas desempleadas, conseguir una cobertura del 40% de empresas que participan en la formación de sus trabajadores, garantizar la cualificación profesional de las personas desempleadas, incrementar la oferta de formación certificable y mejorar las oportunidades de acceso a la formación con ofertas que permitan compatibilizar la formación con el empleo.

Todos estos objetivos operativos tienen una finalidad común, mejorar la empleabilidad de la población activa, y un denominador común, mediante la formación profesional.

ACUERDO FORMACIÓN

La eficiencia que proporciona el aumento de la productividad y la cohesión que proporciona el empleo son los determinantes clave de la prosperidad de Castilla y León. La región debe intensificar simultáneamente la actividad de su población y la productividad de sus trabajadores como fórmula para mejorar rápidamente su posición de convergencia hacia la media comunitaria. Sin embargo, el balance demográfico, con un adelgazamiento de las cohortes de jóvenes en edad escolar, constituye una amenaza importante para el crecimiento de la productividad regional, haciendo que la formación y cualificación de los jóvenes que ahora están en el sistema educativo sea insuficiente para asegurar un mercado de trabajo altamente productivo, ya que gran parte de los empleos que se generen en los próximos diez años tendrán que ser ocupados por personas en edad activa que actualmente se encuentran fuera del sistema educativo.

5

En este escenario, la formación profesional de los jóvenes de Castilla y León se convierte en un elemento estratégico clave para el futuro de la comunidad. Es necesario incrementar el número de alumnos que optan por estudios de formación profesional y minimizar el número de personas que abandonan de forma prematura el sistema educativo sin cualificación alguna para responder a las necesidades de personal cualificado del mercado laboral y converger hacia niveles similares a la media de los países europeos, reduciendo el actual diferencial. Pero, además, es necesario facilitar la formación profesional a lo largo de la vida, adoptando medidas que permitan mejorar la empleabilidad, reconocer las competencias profesionales adquiridas mediante experiencia laboral y/o vías no formales de aprendizaje, ampliar y flexibilizar la oferta de formación profesional para ofrecer una segunda oportunidad de acceso a la formación y cualificación profesional a las personas adultas, y en particular a los trabajadores y trabajadoras, compatibilizar la formación con el empleo y hacer frente a las necesidades de competencias y cualificaciones de un mercado de trabajo en continuo cambio.

Para conseguir estos propósitos, es imprescindible una actuación coordinada de las administraciones competentes y de los agentes económicos y sociales, de forma que se eviten solapamientos y se optimicen los recursos disponibles, logrando una función sinérgica más eficiente y eficaz. Para las organizaciones sindicales y empresariales, la formación profesional constituye además un elemento estratégico de las relaciones laborales, que garantiza el derecho a la formación y promoción profesional de los trabajadores y contribuye a la viabilidad de las empresas en los distintos sectores productivos.

BALANCE DEL PLAN DE FORMACIÓN PROFESIONAL 2011 CONTINUIDAD, CONSOLIDACIÓN Y MEJORA VALORACIÓN DE LAS ACTUACIONES REALIZADAS

El 2º plan de formación profesional de Castilla y León 2007-2010 fue un proyecto pensado para mejorar la formación profesional y cualificación de los jóvenes y adultos a lo largo de la vida y contribuir a transformar la sociedad de Castilla y León haciéndola más competitiva y dinámica en base al conocimiento.

Sus objetivos pretendían el desarrollo de un modelo de formación profesional que:

- ✓ Fomente la coordinación entre las diferentes Administraciones que imparten formación profesional.
- ✓ Incremente la colaboración de la Administración con los agentes económicos y sociales.
- ✓ Potencie la cercanía entre las empresas y los centros de formación profesional

ACUERDO FORMACIÓN

- ✓ Disponga de una red de centros potentes, con iniciativa y capaces de dar respuesta a las demandas de sector productivo
- ✓ Proporcione una oferta de formación profesional moderna, flexible, innovadora, adaptada a las necesidades y características del entorno económico y social de la Comunidad, de calidad y con una proyección exterior.

La compleja situación existente a finales del año 2010 dificultaba el diseño de planes a mediano y largo plazo y aconsejaba poner en marcha un plan de acción para el año 2011 que complementara y reforzara las líneas y actuaciones del 2º plan de formación profesional de Castilla y León 2007/2010. Con este plan para 2011 se pretendía proporcionar un nuevo impulso a la formación profesional de nuestra comunidad.

Durante el 2011 se han puesto en marcha medidas y se han desarrollado actuaciones concretas contempladas en el plan de formación profesional 2011. Muchas de estas medidas mantienen su vigencia siendo necesario continuar con su desarrollo en los próximos años, otras deben ser reforzadas al cobrar un mayor protagonismo en el contexto socio-económico actual y finalmente otras deben impulsarse de nuevo o reformularse para alcanzarse los objetivos que aún no han sido plenamente alcanzados o para mejorar el ajuste entre la formación profesional y las necesidades de cualificación del mercado de trabajo en la actual situación.

Centros integrados y centros de referencia nacional

La red de centros integrados de formación profesional se ha incrementado en el año 2011 con la creación y transformación de dos centros públicos, uno dependiente de la Consejería de Educación ubicado en Segovia y otro dependiente de la Consejería de Agricultura y Ganadería, el Centro Integrado San Rafael de la Santa Espina, y dos centros de titularidad privada en la provincia de Burgos, el Instituto Técnico Industrial de Miranda de Ebro (ITM) y el centro San Gabriel de Aranda de Duero, pasando **de 16 centros a 20**. Con ello, todas las provincias de la Comunidad poseen al menos un centro integrado de formación profesional, se ha ampliado el número de familias profesionales que atienden estos centros y se ha ampliado también la oferta en el medio rural. Si bien será necesario avanzar en el desarrollo de esta red.

Estos centros realizan una oferta formativa de **98 ciclos formativos de grado medio, 106 de grado superior, 34 programas de cualificación profesional inicial y 31 certificados de profesionalidad en centros públicos y 5 certificados de profesionalidad en centros privados, 3 itinerarios completos y 2 parciales, junto con otras y diversas ofertas formativas de formación profesional para el empleo y ofertas modulares de Títulos de formación profesional.**

A través del Decreto 49/2010, de 18 de noviembre se reguló la organización y funcionamiento de los centros integrados de formación profesional de Castilla y León, estando pendiente el desarrollo normativo de este Decreto para ordenar el funcionamiento de estos centros y el modelo de planificación común de los mismos.

Desarrollo del Sistema de cualificaciones y acreditación de la competencia

La Consejería de Educación, junto con la Consejería de Economía y Empleo, ha **puesto en marcha el procedimiento de reconocimiento, evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación**, cuyas bases han sido establecidas mediante el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral. En este sentido

ACUERDO FORMACIÓN

se está trabajando en el **desarrollo de la convocatoria del procedimiento en Castilla y León, así como en la definición de la estructura de gestión responsable.**

En esta línea de actuación, se está colaborando con el Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL) en la **elaboración de guías de evidencia y cuestionarios de autoevaluación.** En concreto, los grupos de trabajo coordinados por la Consejería de Educación han elaborado **106 instrumentos** (58 guías y 58 cuestionarios) de 20 cualificaciones profesionales.

La regulación de los instrumentos de desarrollo del subsistema de formación para el empleo en el ámbito de Castilla y León, consistente en la **normativa reguladora del registro de Centros y Entidades de Formación y el Registro de Certificados de Profesionalidad, se encuentran pendientes de su publicación, si bien han sido acordadas satisfactoriamente en el seno de los órganos de participación institucional.**

7

ÁMBITO DE LA FORMACIÓN

Oferta de ciclos formativos de formación profesional y programas de cualificación profesional inicial:

El mapa de ciclos formativos de formación profesional autorizados se actualiza anualmente. En el curso 2011/2012, en los centros públicos, se han autorizado **6 nuevos ciclos formativos en la modalidad presencial y 4 a distancia**, a lo que hay que añadir las modificaciones de títulos y los cambios en la oferta que se han llevado a cabo como consecuencia de la implantación de nuevos Títulos LOE.

Los datos provisionales de alumnado en el curso 2011/2012 son de **33.867 alumnos, 17.578 en ciclos formativos de grado medio y 16.289 en grado superior.** La oferta de programas de cualificación profesional inicial es **amplia y está distribuida en todas las provincias** de la Comunidad, con una **implantación importante en el medio rural**, superior al 30% de la totalidad de los programas. En el curso 2011/2012, se han **ofertado 342 programas, 160 en centros públicos, 45 en centros concertados y 137 en entidades subvencionadas.** Los programas corresponden a **29 perfiles** diferentes elaborados en la Comunidad. Además se han autorizado **35 grupos en el segundo nivel** de estos programas.

Los datos provisionales de **alumnado** en el curso 2011/2012 son de **4.159 en el primer nivel y 932 en el segundo.**

Se han mantenido las iniciativas formativas de formación para el empleo.

Así a lo largo del ejercicio 2011 se han desarrollado en la Comunidad de Castilla y León los planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados con un total de 970 acciones formativas subvencionadas al amparo de la convocatoria de 2010. De estas acciones formativas, 625 se ejecutan dentro de los planes de formación intersectoriales y 345 dentro de los planes de formación sectoriales. **El número máximo participantes en estos planes de formación, asciende a 21.619 alumnos, 16.674 alumnos en planes intersectoriales y 4.945 alumnos en planes de carácter sectorial.**

En la convocatoria relativa al ejercicio 2011 se ha aumentado el crédito disponible en esta iniciativa con respecto al ejercicio 2010, siendo el número de **acciones**

ACUERDO FORMACIÓN

formativas subvencionadas asciende a 1080, en las que podrán participar un total de 27.785 alumnos.

Los participantes en las **acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados** han sido **22.468**, distribuidas en las distintas iniciativas. Así, en acciones de formación profesional para el empleo para trabajadores desempleados (**FOD**) han participado **14.206** alumnos, **4.694** alumnos en acciones de **Orientación, Formación e Inserción Profesional** y **231** alumnos en acciones de **Orientación, Formación e Inserción para Inmigrantes**.

Por último, en las acciones formativas que incluyen **compromisos de contratación** dirigidos prioritariamente para desempleados han participado **277 personas**, mientras que en **la formación específica realizada por empresas con compromiso de contratación** participaron **120**.

El número total de **acciones formativas** dirigidas a trabajadores ocupados, **vinculadas al Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales**, que se han ejecutado a lo largo del ejercicio 2011 han sido **172**, y suponen un 18% del total de las acciones formativas subvencionadas. En estas acciones formativas podrán participar hasta un total de **4.609 alumnos**. Con el objeto de aumentar esta oferta formativa, se otorgan hasta un **máximo de 10 puntos** a aquellas entidades que incorporen más del 20% de los alumnos en módulos o unidades formativas vinculados al Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales, para la obtención de certificados de profesionalidad y se ha aumentado el catálogo de acciones formativas convocadas, incluyendo todos los certificados de profesionalidad aprobados hasta la publicación de la convocatoria, otorgando prioridad máxima a todas estas acciones.

ANÁLISIS DE NECESIDADES

El análisis del papel de la formación profesional en el escenario socio-económico actual nos permite identificar dos tipos de necesidades:

- **Extrínsecas** al sistema de formación profesional. Son aquellas que derivan del contexto socio-económico actual: necesidad de reducir el desempleo, necesidad de incrementar el nivel de cualificación de la población activa y necesidad de disponer de una población activa con las cualificaciones que demanda el mercado laboral. En este plano, la formación profesional se pone **al servicio del crecimiento y del empleo, contribuyendo a mejorar la empleabilidad** de quienes tratan de acceder por primera vez al mercado de trabajo y de aquellos que ya están en él, así como a la competitividad de las empresas. Estas deben ser sus principales **consecuencias**.
- **Intrínsecas**, las del propio sistema de formación profesional, las que deben afrontarse para conseguir los efectos. En este plano se sitúan las **acciones formativas y organizativas** de la formación profesional que pueden actuar como **agentes causales** del efecto deseado; de forma especial, aquellas que contribuyan a mejorar **la eficiencia y eficacia del sistema**.

Mediante este análisis, es posible identificar diferentes **situaciones** que pueden requerir procesos de **adaptación y mejora del sistema de formación profesional** y que sirven de base para la definición de los **objetivos estratégicos** del nuevo Plan de Formación Profesional en Castilla y León.

SITUACIONES IDENTIFICADAS

ACUERDO FORMACIÓN

DÉFICIT DE TRABAJADORES CON CUALIFICACIONES DE TIPO MEDIO Y DE JÓVENES CON FORMACIÓN PROFESIONAL

Existe un riesgo de déficit de personal suficientemente cualificado en la población activa, en particular de cualificaciones de nivel medio. En los próximos años, el número de personas menores de 45 años en el mercado de trabajo descenderá en toda Europa (más de 6 millones) y el de mayores de 45 años crecerá notablemente (más de 8 millones). En Castilla y León la tendencia será similar. La Comunidad tiene un importante descenso de la población joven¹, lo que dificulta el recambio generacional necesario para suplir las necesidades de personal con cualificaciones de nivel medio del mercado de trabajo. Por ello, resulta necesario incrementar el porcentaje de alumnado que opta por estudios de formación profesional al concluir la etapa de escolarización obligatoria o el bachillerato, con el propósito de contribuir a satisfacer las necesidades de personal cualificado del mercado laboral.

El déficit de jóvenes con cualificaciones de nivel medio tiene además su continuidad en el mercado de trabajo, donde también falta el personal con dicho perfil formativo, lo que influye negativamente en el empleo y en la competitividad de las empresas y sectores. Debemos converger hacia niveles similares a la media de los países europeos, reduciendo el actual diferencial de población activa con cualificaciones de tipo medio², y minimizar el número de personas que abandonan de forma prematura el sistema educativo sin cualificación alguna. El Sistema de Formación Profesional debe saber dar respuesta tanto a las necesidades de cualificación de los jóvenes como a las de la población trabajadora que requiere formación para mejorar, mantener o conseguir un empleo.

PÉRDIDA DE EMPLEABILIDAD, RIESGO DE EXCLUSIÓN DEL MERCADO LABORAL Y DIFICULTADES DE MOVILIDAD.

La competitividad en la economía depende de muchos factores. Entre ellos, el nivel de formación y cualificación de la población activa. Las personas poco cualificadas o con un bajo nivel educativo son cada vez más vulnerables y ven disminuidas sus posibilidades de empleo.

Existe el riesgo de que una formación insuficiente, o las dificultades para renovar o actualizar la formación y cualificación, lleguen a ser una de las principales causas de exclusión económica y social, representando un freno a la contratación en las dinámicas de los mercados laborales.

La Formación Profesional juega un papel clave en el proceso de aprendizaje a lo largo de la vida y debe contribuir a evitar la pérdida de empleabilidad de la población adulta en edad activa. Conforme evoluciona la estructura de la población, se hacen más frecuentes los cambios en la actividad profesional y aumenta la necesidad de mantener actualizadas las competencias. Por ello, surge la necesidad de desarrollar, además de las diferentes medidas actualmente contempladas en el marco de la Formación Profesional Inicial y de la Formación Profesional para el Empleo, una estrategia de formación y aprendizaje permanente, en el conjunto del sistema de formación profesional, que permita flexibilizar el acceso desde distintas situaciones personales, a lo largo de la vida laboral, a las diferentes opciones formativas y favorecer fórmulas que permitan compatibilizar formación y empleo.

RIESGO DE DESAJUSTE ENTRE LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y LAS NECESIDADES DE CUALIFICACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO.

ACUERDO FORMACIÓN

En un contexto de continuo cambio, es necesario asegurar un ajuste entre la formación que proporcionan los centros de formación y las necesidades de desarrollo de competencias y cualificaciones que tienen las empresas. Para ello, se requiere una mayor implicación de las empresas en la formación profesional de los jóvenes que aún no han accedido al mercado laboral, lo que facilitará su incorporación al mismo, y en la formación de las personas que han pasado por el mercado laboral y tienen necesidades de recualificarse o actualizar sus competencias. Es necesario estimular la participación de las empresas en la planificación y el desarrollo de las enseñanzas en todo el sistema de formación profesional.

Para ello, será necesario promover actuaciones que favorezcan el acercamiento entre los centros de formación profesional y las empresas de Castilla y León, tanto de las grandes como de las pequeñas y medianas empresas, mejorar y ampliar la formación en los centros de trabajo e impulsar la participación de los centros en las iniciativas formativas desarrolladas en las empresas.

Además, será necesario desplegar una oferta formativa amplia y suficientemente diversificada, de familias profesionales y ciclos formativos, en función de las necesidades del mercado de trabajo y del alumnado actual y potencial de Castilla y León, con una distribución territorial equilibrada y en la que exista una importante grado de complementariedad entre las ofertas de formación profesional inicial y para el empleo.

SOSTENIBILIDAD, EFICIENCIA Y EFICACIA DEL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

En tiempos de crisis económica es más evidente la necesidad de disponer de sistemas sostenibles, eficientes y eficaces. Se hace imprescindible una coordinación de las diversas acciones formativas de forma que se eviten solapamientos entre las diferentes instituciones competentes y se optimicen los recursos disponibles, a fin de llevar a cabo una función sinérgica más eficiente, capaz de mejorar las acciones integradas en un proyecto conjunto de formación profesional, y más eficaz, proporcionando con esta suma de esfuerzos un valor añadido al servicio que desde la administración se presta a los ciudadanos.

Este modelo de gobernanza del sistema de formación requiere la participación y el compromiso de todos los agentes implicados en el desarrollo del mismo: Administraciones, Organizaciones Empresariales y Sindicales.

Con el fin de abordar las situaciones anteriormente planteadas, y en línea con los objetivos supra-autonómicos en materia de formación y empleo, se establecen los siguientes

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- ✓ Hacer **más atractiva** la formación profesional, de forma que sea una opción **de calidad** para los jóvenes, que proporcione una formación personal y cualificación profesional adecuadas a las necesidades del mercado laboral, y que facilite un alto grado de inserción laboral, incrementando el número de jóvenes que optan por la formación profesional.
- ✓ Potenciar la **formación profesional a lo largo de la vida** para aumentar el nivel de cualificación profesional y la empleabilidad de la población en edad activa, ofreciendo oportunidades de acceso a la formación y cualificación profesional a jóvenes y personas adultas y nuevas y mejores oportunidades de formación y cualificación profesional que permitan atender las necesidades de

ACUERDO FORMACIÓN

personal cualificado del mercado de trabajo, así como las expectativas personales de formación y cualificación de todos los ciudadanos.

- ✓ Reforzar el **vínculo entre la formación profesional y las empresas** y desarrollar mecanismos que permitan ajustar la oferta de formación profesional a las necesidades de cualificación de los sectores productivos.
- ✓ Avanzar en el desarrollo del **sistema integrado de formación profesional** con el fin de mejorar la gobernanza, eficiencia y eficacia del sistema en Castilla y León, potenciar el desarrollo de acciones integradas y mejorar los mecanismos de coordinación y participación de los agentes implicados.

OBJETIVOS OPERATIVOS

- ✓ Potenciar los mecanismos de información y orientación de los jóvenes hacia los estudios de Formación Profesional inicial y mejorar la visibilidad del nivel de excelencia de la Formación Profesional en Castilla y León
- ✓ Facilitar el acceso a la formación profesional de grado medio y grado superior a los jóvenes que están en riesgo de fracaso escolar o de abandono del sistema de educación y formación de forma temprana.
- ✓ Planificar y desplegar una oferta de formación profesional, amplia y diversificada, adaptada a las características y necesidades de competencias profesionales del mercado de trabajo de Castilla y León.
- ✓ Reforzar el desarrollo de competencias básicas transversales que favorezcan el posterior aprendizaje a lo largo de la vida, la movilidad, el espíritu emprendedor y la cultura innovadora del alumnado de Formación Profesional Inicial.
- ✓ Incrementar la participación de los estudiantes de Formación Profesional Inicial en programas de movilidad europeos y programas de cooperación transfronteriza.
- ✓ Reforzar los vínculos entre la Formación Profesional Inicial y la Universidad, aumentando el número de convenios de convalidación de enseñanzas de formación profesional y estudios universitarios.
- ✓ Incrementar la calidad docente, reforzando la formación permanente del profesorado de FP y ampliar la participación del profesorado en las acciones formativas en empresas (Programa de Estancias en empresas).
- ✓ Potenciar la participación de jóvenes en prácticas en empresas, en el marco de la normativa reguladora de las prácticas profesionales no laborales.
- ✓ Potenciar la participación de jóvenes en iniciativas de formación en alternancia con el empleo.
- ✓ Flexibilizar la oferta de Formación Profesional para adaptarla a las circunstancias de aquellas personas que necesitan acreditar una cualificación o mejorar su nivel de cualificación o adquirir una especialización de forma inmediata.
- ✓ Poner en marcha mecanismos de difusión, información y orientación sobre la formación profesional inicial y para el empleo entre la población adulta y trabajadora.
- ✓ Promover el reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia lab oral o vías no formales de formación en las diferentes familias profesionales, en función de las necesidades de las personas y del sistema productivo.
- ✓ Incrementar la oferta de formación para el empleo vinculada al catálogo nacional de cualificaciones profesionales, conducente a la obtención de certificados de profesionalidad.
- ✓ Reforzar y mejorar la formación de oferta dirigida a trabajadores ocupados.

ACUERDO FORMACIÓN

- ✓ Impulsar y mejorar la formación de oferta dirigida prioritariamente a desempleados.
- ✓ Impulsar la formación profesional en régimen de enseñanza a distancia, con sistemas de tele formación para la obtención de títulos de formación profesional e incrementar la formación online para la obtención de certificados de profesionalidad.
- ✓ Incrementar la formación profesional en las empresas para mejorar el desarrollo de competencias profesionales y favorecer la transición entre los centros de formación y de empleo.
- ✓ Ampliar la tasa de cobertura de empresas que participan en la formación de sus trabajadores, de manera especial PYMES.
- ✓ Promover sistemas de formación y experiencia profesional de la población desempleada directamente en las empresas.
- ✓ Mejorar los instrumentos de detección de necesidades de formación y cualificaciones para la adecuación de la oferta de formación a las necesidades de cualificación de los trabajadores y trabajadoras del sistema productivo.
- ✓ Impulsar el sistema integrado de orientación profesional a nivel regional, con un alto grado de profesionalización en la orientación profesional.
- ✓ Impulsar la participación de los agentes sociales en los procesos de seguimiento y control del Sistema Integrado de Formación Profesional en Castilla y León.
- ✓ Potenciar los centros de formación para el empleo del Servicio Público de Empleo de Castilla y León (ECyL)
- ✓ Promover la gestión de la calidad, la eficiencia y la eficacia del sistema de formación profesional en Castilla y León.

12

4. SEGUIMIENTO

El seguimiento del cumplimiento del Plan de Formación Profesional corresponde al Consejo de Formación Profesional de Castilla y León y al Consejo General de Empleo, en el ámbito de sus funciones en materia de formación para el empleo.

El Consejo de Formación Profesional de Castilla y León delega dicha función en su Comisión Permanente, determinando para ello lo siguiente:

- La Comisión Permanente del Consejo de Formación Profesional se constituye como Comisión de Seguimiento del cumplimiento del Plan de Formación Profesional 2012-2015 de Castilla y León durante el periodo de su vigencia.
- Anualmente los centros gestores presentarán ante la Comisión un informe de seguimiento y grado de cumplimiento del Plan, elaborado en base a los indicadores definidos para el seguimiento de las diferentes medidas, para conocimiento, análisis y, en su caso, formulación de propuestas de mejora.

Con el fin de facilitar el seguimiento del desarrollo del Plan, los centros gestores elaborarán un cronograma en el que figurará el periodo temporal previsto para el desarrollo de las diferentes medidas contempladas en el Plan.

- Cuando, por circunstancias objetivamente detectadas, las actividades contempladas en el Plan deban ser modificadas, la Comisión Permanente propondrá la flexibilización presupuestaria que corresponda a los ajustes dentro del conjunto de la valoración económica.

ACUERDO FORMACIÓN

• Las dos Comisiones de Trabajo constituidas en el marco del 2º Plan de Formación Profesional de Castilla y León continuarán realizando las tareas de seguimiento del presente Plan, para los que se distribuirán entre ambas las materias incluidas en él:

- Comisión de oferta; difusión del sistema y red de centros.
- Comisión de orientación; acreditación de competencias profesionales y calidad del sistema de formación profesional.

Dichas comisiones se reunirán, de forma ordinaria, una vez por trimestre, y con carácter extraordinario, tantas veces como así lo requieran las materias de su competencia.

No obstante, la Comisión Permanente del Consejo de Formación Profesional podrá modificar estas comisiones o constituir nuevas comisiones de trabajo, si lo considera necesario, para analizar y proponer ajustes de mejora puntuales en el seguimiento de este Plan o tratar los asuntos correspondientes a los diferentes ámbitos contemplados en el mismo. Estas comisiones estarán presididas por un representante de la Administración de la Comunidad Autónoma y tendrán una composición paritaria.

• Se promoverá la participación del Consejo de Formación Profesional y de los agentes económicos y sociales que lo conforman en el desarrollo de acciones de divulgación y difusión del presente Plan de Formación Profesional de Castilla y León, particularmente entre los trabajadores y las empresas, para reforzar su conocimiento e implicación en el desarrollo y materialización del mismo.

Además del seguimiento anual, con carácter bienal y al finalizar el desarrollo del Plan, la Comisión Permanente del Consejo de Formación Profesional emitirá un informe de evaluación de los resultados del Plan. Para la realización de esta evaluación se emplearán indicadores de evaluación y resultados. Estos servirán para verificar el grado de consecución de los objetivos estratégicos y su contribución al desarrollo del sistema de formación profesional en Castilla y León. Para su definición se tendrán en cuenta las principales variables que, durante el desarrollo del Plan, intervengan en el logro de los objetivos estratégicos establecidos.

5. PRESUPUESTO

El cuadro financiero del Plan de Formación Profesional de Castilla y León queda pendiente del cierre de los presupuestos, tanto estatal como autonómico, pero en todo caso, quedarán garantizadas las consignaciones presupuestarias que mantengan la prestación de la oferta formativa de calidad en materia de formación profesional inicial.

**ACUERDO
PREVENCIÓN DE
RIESGOS
LABORALES**

ÍNDICE

1.- INTRODUCCIÓN

1.1. Introducción General

1.2. Contexto

2.- OBJETIVOS

2.1. Objetivos Generales

2.2. Objetivos Específicos

3.- EJES ESTRATÉGICOS

3.1. Concienciación, sensibilización y difusión.

3.2.- Coordinación, colaboración y cooperación.

3.3.- Cumplimiento efectivo de la normativa de prevención de riesgos laborales.

3.4.- La prevención como instrumento de competitividad de las empresas.

3.5.- Formación.

3.6.- Generación de conocimiento.

3.7.- Especial atención a los principales riesgos causantes de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y a los sectores y grupos de trabajadores especialmente sensibles.

3.8.- Vigilancia de la salud y enfermedades profesionales.

3.9.- Simplificación administrativa.

4.- MEDIDAS

5.- MARCO INSTRUMENTAL

6.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

ACUERDO PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

1.- INTRODUCCIÓN

1.1.- Introducción General

En Castilla y León se viene desarrollando un intenso proceso de diálogo social en general y en materia de prevención de riesgos laborales en particular, enmarcándose en el mismo, actuaciones que en muchos casos tienen carácter transversal.

La última reforma del Estatuto de Autonomía, además de institucionalizar a través del Consejo de Diálogo Social este proceso, ha consagrado el mismo como principio rector de las políticas públicas y como factor de cohesión social y progreso económico, reconociendo así el papel de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas como representantes de los intereses económicos y sociales que les son propios.

Los Acuerdos concluidos en materia de prevención de riesgos laborales que se remontan al año 1999, se han constituido en marcos de referencia sólidos, bases para conseguir, no sólo el desarrollo económico y social, sino también un progreso en la calidad de las condiciones en que se desarrolla la actividad profesional de nuestras personas trabajadoras, y en la forma de concebir y aplicar la prevención de riesgos laborales, que se ha conformado también como un factor de competitividad de las empresas.

En los tres Acuerdos negociados desde 2002 hasta el actual del 2010 para el 2011, se han recogido unas 90 medidas, plasmadas en más de 200 actuaciones concretas dirigidas a la reducción de los accidentes de trabajo y mejora de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras de nuestra comunidad. Algunas de las medidas acordadas han sido referencia para otras que se han pactado en el ámbito estatal, considerándose en consecuencia que los citados acuerdos deben servir de punto de partida para el actual.

El Diálogo Social ha sido y es, uno de los elementos básicos de la política de prevención de riesgos laborales en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, y, en gran medida, una de las claves de los logros conseguidos en los últimos años. Por ello, en el Marco de la Estrategia Regional Integrada de Empleo, Formación Profesional y Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Empleo, se concluye este IV Acuerdo para la Prevención de Riesgos Laborales en Castilla y León cuya vigencia será 2012-2015, el cual hoy más que nunca debe servir para la adopción de medidas que supongan una disminución de la siniestralidad laboral.

El índice de incidencia determina el número de accidentes de trabajo por cada 1.000 personas trabajadoras, siendo por lo tanto un índice que refleja claramente la evolución de la siniestralidad al margen de la mayor o menor actividad económica. Así, el índice de incidencia general de los accidentes en jornada de trabajo se sitúa en el año 2010 en Castilla y León en 39,3 accidentes de trabajo por cada 1.000 personas ocupadas, habiendo experimentado dicho índice un descenso de 18,8 puntos respecto al del año 2005, año en el que el índice de incidencia se situaba en 58,1.

ACUERDO PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

1.2.- Contexto

La siniestralidad laboral, sigue constituyendo un grave problema social, económico y personal, que afecta a la vida, a la salud e integridad de las personas. En nuestra Comunidad se ha conseguido una mejora objetiva en los últimos años, en los que la evolución de los accidentes de trabajo, al menos desde un punto de vista cuantitativo, ha sido positiva. Los distintos acuerdos en materia de prevención de riesgos laborales alcanzados entre la Administración autonómica y los principales agentes sociales y económicos han supuesto un gran esfuerzo común que se ha materializado en la aplicación de programas tendentes por una parte, a la mejora de las condiciones de trabajo y la reducción de la accidentalidad y por otra, a la implantación de una auténtica cultura de prevención en nuestra sociedad.

El indicador más nítido de la eficacia de esas acciones se encuentra en la reducción del número de accidentes de trabajo con baja registrados en nuestra Comunidad, y más aún en la reducción del índice de incidencia, que refleja la disminución de la siniestralidad al margen del momento en el que se encuentre la actividad económica.

En el año 2010, último incluido en el II Acuerdo de Prevención de Riesgos Laborales se produjo una disminución en el cómputo global de accidentes con baja en jornada de trabajo registrados en el territorio de nuestra Comunidad. Este número es inferior en más de 10.000 accidentes respecto al período comprendido en el I Acuerdo (2003-2005) y su prórroga (2006). Igualmente y en relación al Plan de Choque contra la Accidentalidad Laboral (1999), el descenso en términos brutos es de 9.000 accidentes por año, aún a pesar de que el número de personas trabajadoras afiliadas era menor (en torno a 125.000 trabajadores menos). Esta tendencia a la disminución de accidentes continúa en 2011, como se pone de manifiesto en el hecho de que durante los tres primeros trimestres se han registrado 3.343 accidentes con baja menos que en el mismo periodo de 2010, lo que supone una reducción de casi un 15 %.

La evolución del índice de incidencia en Castilla y León muestra una tendencia descendente desde el año 2000, exceptuando los años 2005 y 2007, en los que se experimentaron ligeros repuntes, para volver a entrar en una dinámica de descenso en los tres últimos años, incluso en el actual año 2011, en el que también se observa una reducción significativa (el índice de incidencia anual en el mes de Septiembre de 2011 - nº de accidentes con baja registrados en los últimos

12 meses por cada mil personas trabajadoras afiliadas en alta - alcanza un valor de

35,1, significativamente inferior al del año 2010). La evolución ha sido pareja a la experimentada a nivel nacional, aunque observándose unos valores convergentes con la media nacional.

En el periodo 1999-2007 se produce un descenso, leve pero continuado, de los valores del índice, ya que, aunque durante ese periodo aumentaba el número total de accidentes, lo hacía también, y en una proporción incluso superior, el número de personas trabajadoras en alta, con lo que el valor del índice no solo se mantenía sino que disminuía. El año 2007 supone un punto de inflexión ya que el número total de accidentes disminuye bruscamente, al igual que el índice de incidencia, aunque este último no con la misma intensidad. El valor del índice de incidencia general para el año 2010 es el más bajo de todo el periodo estudiado, inferior en un 6,3 % al valor del año 2009 y en un 39,4 % al valor más alto de los registrados en este periodo (64,9 en el año 2001). Ese valor del índice para 2011 es en los tres primeros meses aún menor que en ese mismo periodo en 2010.

ACUERDO PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Estas tendencias se observan también si se analiza la evolución de los accidentes graves y mortales, que han venido disminuyendo de forma notable y continuada desde el año 2000. El número de accidentes mortales en jornada de trabajo que se han registrado en los últimos años, supone prácticamente la mitad de los que se registraban en los años 2000-2001. Igual que sucede con los accidentes, del mismo modo los índices de incidencia han experimentado una reducción constante, pudiéndose decir que incluso ha sido más acusada durante los últimos 4 años (con la salvedad del año 2008 en que se produjo un repunte tanto de los accidentes graves como de los mortales).

Sin embargo, a lo largo de 2010 esta disminución general de la siniestralidad total en jornada de trabajo, no se ha visto reflejada por igual en todos los accidentes de acuerdo a los grados de lesión, dado que tal disminución en el caso de los accidentes graves y mortales no se ha producido. No cabe duda que este incremento, sea cual sea su origen, debe llevar a un refuerzo de las actuaciones hasta ahora realizadas así como a una reflexión de las medidas a adoptar.

En el cómputo global se han registrado 3.343 accidentes con baja menos, lo que supone una reducción del 14,76 %. Por grados de lesión se registraron 3.307 accidentes menos de carácter leve (-14,77 %), 22 menos de carácter grave (-9,95 %) y 14 mortales menos (-37,84 %).

Por sectores de actividad, en Construcción se registraron 1.009 accidentes con baja menos que en el mismo periodo de 2010 (-23,03%), en Industria 1.164 menos (-17,11 %), en Servicios 1.011 menos (-10,04 %) y en el sector Agrario 159 menos (-11,43 %). El número de accidentes graves disminuyó en Agrario (-16), Industria (-10) y Construcción (-6) y aumentó en Servicios (+10) y los accidentes mortales han disminuido en los 4 sectores.

Del mismo modo, los índices de incidencia también se han reducido de forma significativa, y así el índice de incidencia que tenía un valor en septiembre de 2010 de 40,7 accidentes con baja por cada mil personas, ha pasado en Septiembre de 2011 a un valor de 35,1, y los índices correspondientes a accidentes graves y mortales en jornada de trabajo han evolucionado de unos valores de 39,2 y 6,5 accidentes, graves y mortales respectivamente, por cada cien mil personas trabajadoras en septiembre de 2010 a los actuales de 36,0 y 4,0.

Para completar un análisis de situación de la siniestralidad laboral en Castilla y León, se debe hacer mención a las enfermedades profesionales.

La evolución de las enfermedades profesionales en nuestra Comunidad Autónoma en los últimos doce años viene marcada por un incremento continuo hasta los años 2004-2005, un descenso brusco en el número de enfermedades comunicadas en los dos años siguientes, y un descenso más suave a partir de entonces (en 2011 los datos registrados hasta Septiembre muestran cifras del mismo orden que los registrados en el mismo periodo de 2010).

Si relacionamos el número de enfermedades profesionales con baja declaradas y la población ocupada, se extrae la conclusión de que en 2010 se ha declarado una enfermedad con baja por cada 2.387 personas ocupadas, siendo esta proporción aún menor que la correspondiente a nivel estatal, donde se declara una enfermedad con baja por cada 2.106 personas ocupadas.

Puede señalarse, además, que en los últimos años, de forma paralela al descenso de enfermedades profesionales con baja declaradas (la incidencia media mensual por

ACUERDO PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

contingencias profesionales por cada mil trabajadores se ha reducido, desde 2007 hasta 2010, en nuestra Comunidad en 1,69 puntos frente al 1,92 a nivel nacional), se ha producido un incremento, prácticamente en la misma proporción, de las enfermedades sin baja. De esa forma, el cómputo global de enfermedades profesionales comunicadas prácticamente se ha mantenido constante.

2.- OBJETIVOS

La pretensión de este plan de prevención de riesgos laborales, enmarcado en la Estrategia de empleo, formación profesional y prevención de riesgos laborales 2012-2015 es avanzar hacia la siniestralidad cero.

5

2.1.- Objetivos Generales

En la prevención se habla de vida e integridad de las personas y, por tanto, la pretensión reseñada en el párrafo anterior se traduce en la reducción de los daños para las personas, en su propia vida y en la de su integridad física o psíquica.

Este plan tiene como objetivo alcanzar una reducción significativa de esa siniestralidad, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, especialmente en lo que se refiere a los accidentes mortales, convirtiendo a nuestra Comunidad en referente en la prevención.

Para poder salvaguardar la salud de los trabajadores y garantizar que sufra el menor menoscabo posible como consecuencia del desarrollo de su actividad profesional es imprescindible perseguir la promoción integral de la salud del trabajador en el ámbito laboral, teniendo en cuenta todos los factores de riesgo que pueden poner ésta en peligro, sean de carácter general o específico, sin olvidar poner el acento en los nuevos factores de riesgo y en los de carácter psicosocial. Se ha de tener además en cuenta que la salud se puede ver perjudicada de forma inmediata, como consecuencia de accidentes, o bien se puede ver afectada a corto, medio o largo plazo como consecuencia de un inadecuado entorno laboral que puede provocar enfermedades profesionales.

La consecución del objetivo anterior hace imprescindible el cumplimiento de otro objetivo como es la extensión de una cultura preventiva, que debe impregnar la totalidad de la sociedad. Especialmente importante es la extensión de esa cultura entre los niños y jóvenes para que la incorporen a su experiencia vital y a su forma de afrontar la vida y el trabajo.

2.2.- Objetivos Específicos

- Asegurar el cumplimiento efectivo de la normativa en materia de seguridad y salud laboral por parte de todos los actores que intervienen en la prevención de riesgos laborales.
- Mejorar la eficacia y calidad del sistema preventivo con especial atención a las entidades especializadas en prevención.
- Fomentar la integración de la prevención de riesgos laborales en la gestión de las empresas, incorporando el aspecto preventivo en todas las actividades, con la implicación de todos los niveles jerárquicos para consolidar una aplicación efectiva de la actividad preventiva.

ACUERDO PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- Mejorar la formación en prevención de riesgos laborales, en todos los niveles; en las diferentes etapas educativas, entre los trabajadores y los empresarios y entre los propios profesionales de la prevención.
- Generar y compartir conocimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo, fomentando la investigación y la realización de estudios que permitan conocer las causas y demás aspectos en materia preventiva que en cada momento se consideren especialmente relevantes.
- Combatir de forma activa la accidentalidad mediante acciones específicas destinadas a los riesgos causantes de la mayor parte de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como a los sectores y grupos de trabajadores/as especialmente sensible. Se prestará atención especial a combatir la siniestralidad laboral vial.
- Establecer y consolidar mecanismos estables para la coordinación, colaboración y cooperación entre todas las Administraciones y demás agentes implicados directa o indirectamente en la prevención de riesgos laborales.
- Fortalecer el papel de los interlocutores sociales en la realización de las actividades preventivas contenidas en el presente Plan.
- Relacionado directamente con los anteriores objetivos, se pretende potenciar a los órganos colegiados en los que participen tanto la Administración como los agentes sociales, debiendo configurarse el Consejo Regional de Seguridad y Salud Laboral y sus comisiones permanentes en el eje angular de una adecuada coordinación.
- Mejorar la detección y prevención de las enfermedades profesionales y derivadas del trabajo.
- Mejorar la calidad de la vigilancia de la salud realizada por los servicios de prevención.
- Incrementar el grado de conocimiento sobre las causas, frecuencia y prevención de las enfermedades profesionales, en especial aquéllas que, de acuerdo a las estadísticas de las que se disponga, sean más habituales.

6

3.- EJES ESTRATÉGICOS

3.1.- Concienciación, sensibilización y difusión.

La prevención no es patrimonio ni uso exclusivo de quien trabaja en el área denominada "*Prevención de Riesgos*", sino un valor y un concepto que trasciende de los límites del campo de acción de la seguridad preventiva.

En virtud de lo indicado se entiende fundamental el compromiso y la participación de la sociedad en su conjunto, debiéndose integrar la idea de la prevención en el día a día de la actividad ordinaria en cualquier ámbito, convirtiéndose en un auténtico "estilo de vida" y no en una imposición.

Con el objetivo de hacer llegar al conjunto de la población la idea de la prevención, y sin olvidar el papel fundamental que en esta materia tiene la educación, los medios de comunicación y las nuevas tecnologías de la información han de jugar un papel esencial a la hora de hacer llegar a cada grupo de la sociedad los mensajes adecuados a sus características y a través de los canales de mayor impacto de hoy día.

ACUERDO PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

A este respecto, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012, incide en el desarrollo y consolidación de una auténtica cultura de la prevención en nuestra sociedad, destacando el carácter transversal de la política de prevención de riesgos laborales, al objeto de conseguir que las próximas generaciones tengan actitudes en las cuales esté integrado la seguridad y salud laboral.

3.2.- Coordinación, colaboración y cooperación.

El artículo 3.1 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en su artículo 3.1, reconoce la coordinación como uno de los principios en virtud de los cuales las administraciones actúan para servir los intereses generales.

La colaboración y cooperación se encuentra a su vez reconocida como principio general de actuación de las Administraciones Públicas en la propia Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en su artículo 3.2.

Dado el carácter transversal que tiene la prevención de riesgos laborales, son varios los órganos y múltiples las Administraciones implicadas en esta materia, siendo por lo tanto esencial la colaboración, cooperación y coordinación de todos/as ellos/as.

3.3.- Cumplimiento efectivo de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En materia de prevención de riesgos laborales existe hoy día un importante conjunto de disposiciones de carácter general que a su vez se complementan con numerosas disposiciones técnicas. Todas ellas constituyen un cuerpo normativo complejo que busca la consecución de la integridad y la salud de los trabajadores, siendo por ello esencial su conocimiento, así como su adecuado cumplimiento, máxime si tenemos en cuenta las constantes actualizaciones en esta área.

Con el referido doble objetivo se ha de proporcionar, a las empresas, en particular y teniendo en cuenta las características del tejido empresarial de Castilla y León a las pequeñas y medianas empresas, así como a sus organizaciones preventivas, el adecuado asesoramiento y ayuda para la correcta aplicación de la normativa, así como vigilar, en el momento en el que proceda, el efectivo cumplimiento de la misma.

Por otro lado, y dada la amplitud de la materia, será necesario el establecimiento de prioridades en cuanto a los sectores y a los riesgos a los que, sin olvidar el resto, se ha de orientar preferentemente las antes citadas actuaciones, con el fin de que los sectores en los que los índices de incidencia sean más elevados y los factores de riesgo causantes del mayor número de accidentes laborales, se encuentren especialmente atendidos. Además, con el fin de asesorar al mayor número de sectores y de empresas, se trabajará para evitar la duplicidad de actuaciones en una misma empresa por parte los agentes sociales en la ejecución de sus respectivos programas de visitas.

Tres tipos de actuaciones deberán jugar un papel fundamental dentro de este EIE:

- Las campañas a desarrollar anualmente por las Unidades de Seguridad y Salud Laboral de las Oficinas Territoriales de Trabajo.
- Las campañas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, enmarcadas en el Programa anual de objetivos de la ITSS, aprobado en el seno de la Comisión Territorial de la ITSS en Castilla y León e informado por el Consejo Regional de Trabajo.

ACUERDO PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- ↗ Los programas de información y asesoramiento desarrollados por los agentes económicos y sociales.

3.4.- La prevención como instrumento de competitividad de las empresas.

La gran dificultad que ha tenido la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión de la empresa, ha sido, entre otras, la falta de concienciación de cultura preventiva, lo que ha llevado a que la prevención se aborde de forma paralela al proceso productivo y no integrado en él.

Sin perjuicio de que está fuera de toda duda el hecho de que en materia preventiva lo más importante no es el aspecto económico sino el aspecto humano (dolor y sufrimiento humano tanto del accidentado como de la familia y seres queridos de éste), lo cierto es que hoy día existe consenso en considerar a la prevención no como un coste sino como una inversión.

En el XIX Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, que tuvo lugar en Estambul durante los días 11 a 15 de septiembre de 2011, se presentó un nuevo estudio coordinado por la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS) sobre los costes y beneficios económicos de las inversiones en prevención, analizando y comparando datos de prácticas en 300 compañías de 15 países. Los resultados del informe indican que el potencial de la relación costo beneficio para las inversiones en prevención puede ser de 1 a 2,2; o incluso mayor. Es decir, que por cada euro que las empresas invierten cada año en prevención en el lugar de trabajo, pueden esperar un rendimiento económico potencial de 2,20 euros.

En concreto la inversión en prevención revierte en:

- Una reducción de los accidentes y, por tanto, de los costes derivados de los mismos.
- Se evitan pérdidas de tiempo en actividades diferentes a las propias de la empresa y por lo tanto se evitan pérdidas de negocio, interferencias en la producción.
- Por último se produce una mejora de la imagen de la empresa, de su reputación, de la motivación y satisfacción del empleado, de la calidad de los productos y de la satisfacción del cliente.

Apostar por la integración de la prevención de riesgos laborales dentro del sistema de gestión de las empresas es el camino hacia el que hay que orientar las acciones para una mejora de las condiciones de trabajo y de la empresa en su conjunto. De esta forma se implicará tanto a la empresa como a las personas trabajadoras en la gestión de la prevención. Todo ello sin perjuicio de que, desde el punto de vista de la normativa en materia de infracciones y sanciones, son las empresas titulares de centros de trabajo, los promotores y propietarios de obras y los trabajadores por cuenta propia los responsables por el incumplimiento de obligaciones que se deriven de la normativa de prevención de riesgos laborales.

3.5.- Formación.

Formación entendida en su sentido más amplio: formación no sólo a los agentes directamente implicados en la prevención (personas trabajadoras y el colectivo empresarial) sino también dirigidos al conjunto de la sociedad.

ACUERDO PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La Formación en materia preventiva debe iniciarse en la enseñanza primaria, integrándose dentro del conjunto de los valores en los que procede la formación, el valor de la salud. Este proceso formativo deberá tener continuidad en los niveles superiores, en la educación secundaria obligatoria y especialmente en la formación profesional. Por todo ello se entiende esencial, como no puede ser de otro modo, la participación de todos los agentes implicados en la comunidad educativa.

Este esfuerzo por la formación en prevención deberá ir acompañado de otro complementario, orientado a una formación específica, suficiente y adaptada a las necesidades del momento:

- ☛ Formación referida a sectores donde el número de accidentes es superior a la media.
- ☛ Formación a profesionales de la prevención.
- ☛ Formación a delegados y delegadas de prevención, dado su carácter clave en la organización de la prevención y en la propia formación de los trabajadores y la necesidad de que se impliquen en el proceso formativo de sus compañeros.
- ☛ Formación del profesorado encargado de transmitir determinados valores preventivos al alumnado.
- ☛ Formación al empresario y a los trabajadores designados para que, en su caso, pueda asumir la gestión de la prevención en su empresa.
- ☛ Formación en la empresa cuyos destinatarios serán sus trabajadores

9

3.6.- Generación de conocimiento.

En el marco de la Estrategia Regional de I+D+I de Castilla y León 2007-2013, tras su actualización para el periodo 2011-2013, se ha de considerar como objetivo esencial el apoyar a la innovación con el fin de seguir avanzando en la ventaja competitiva basada en el conocimiento. En este sentido se entiende que la creación colectiva de conocimientos da lugar a la generación de cambios y de novedades de cierta relevancia, dada su consideración como un proceso que conlleva la adquisición y tratamiento de la información, así como la selección y difusión entre los sujetos interesados.

Por todo lo indicado se potenciará la realización de estudios y proyectos de investigación en el que participen expertos en la disciplina preventiva, para de este modo articular los conocimientos existentes y a su vez se tratará de difundir los resultados de estos estudios a través de los soportes más idóneos según su naturaleza y destinatarios.

3.7.- Especial atención a los principales riesgos causantes de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y a los sectores y grupos de trabajadores especialmente sensibles.

Atendiendo a los datos de siniestralidad de cada año se determinarán los sectores, que según sus respectivos índices de incidencia, se considerarán preferentes a los efectos de reducir la siniestralidad en los mismos. De acuerdo con los índices de incidencia de los años precedentes, el sector de la construcción ha sido el sector donde más alta ha sido la siniestralidad, muy por encima del sector agrario, industrial y de servicios. A su vez el subsector forestal ha tenido un índice de incidencia incluso superior al del sector de la

ACUERDO PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

construcción (en 2010 el índice de incidencia en construcción fue del 89,6 y en forestal del 152,7); en base a estos datos y en la medida en que las estadísticas en futuros ejercicios sigan poniendo de manifiesto la elevada siniestralidad en dicho sector y subsector, se dará continuidad a las actuaciones llevadas a cabo por las USSL ya en pasados años tanto en el sector de la construcción como en el subsector forestal.

Del mismo modo se dará especial atención a aquellos riesgos que según las estadísticas de siniestralidad, son causantes de la mayor parte de accidentes laborales o enfermedades profesionales, en especial si los/as mismos/as resultan ser graves o mortales. En base a las citadas estadísticas, en el primer año de vigencia del presente Plan se realizarán actuaciones orientadas a:

- Prevenir sobreesfuerzos físicos, traumas psíquicos y exposición a agentes físicos, causantes en 2010 del 39,6% de accidentes totales.
- Prevenir accidentes de trabajo calificados como de tráfico, los cuales en 2010 representaron un 41,7% de los accidentes mortales en jornada de trabajo.
- Prevenir la exposición de las personas trabajadoras a determinadas sustancias especialmente peligrosas.

10

3.8.- Vigilancia de la salud y enfermedades profesionales.

La actividad sanitaria de los servicios de prevención incluye, entre otras y como principal actividad, a la vigilancia de la salud, que mediante procedimientos adecuadamente validados tiene como objetivo detectar sistemática y regularmente los síntomas y signos precoces de los daños derivados del trabajo, detectar las situaciones de riesgo, así como proponer las medidas preventivas necesarias. La vigilancia de la salud debe estar integrada, por tanto, en la planificación de la actividad preventiva de la empresa.

La administración sanitaria en Salud Laboral tiene entre sus funciones, velar para que la vigilancia de la salud se realice con unos estándares de calidad. Así, tiene la responsabilidad de autorizar el servicio sanitario de los servicios de prevención de riesgos laborales comprobando la disponibilidad de los requisitos técnicos y los recursos humanos y materiales que permitan desarrollar una vigilancia de la salud de los trabajadores en las mejores condiciones.

La **vigilancia de la salud de los trabajadores** engloba una serie de actividades, referidas tanto a individuos como a colectividades y orientadas a la prevención de los riesgos laborales, cuyos objetivos generales tienen que ver con la identificación de problemas de salud y la evaluación de intervenciones preventivas.

El principal propósito de la vigilancia de la salud va a ser comprender mejor el impacto que el trabajo tiene sobre la salud de los trabajadores, de tal forma que sea posible mejorar las condiciones de trabajo. Por otra parte, la vigilancia debe posibilitar que se identifiquen, tan pronto como sea posible, los efectos adversos sobre el bienestar físico y mental, de tal manera que se pueda evitar la progresión hacia un ulterior daño para la salud.

La **vigilancia individual de la salud** (también denominada vigilancia médica o, más correctamente, vigilancia sanitaria), se refiere a la aplicación de procedimientos médicos y la administración de pruebas a trabajadores con el fin de:

ACUERDO PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- Detectar daños derivados del trabajo y factores de riesgo en el lugar de trabajo relacionados con cada caso. Detectar precozmente las alteraciones de la salud del trabajador, con ocasión o por consecuencia del trabajo, sin perjuicio de la posibilidad de detectar otras anomalías ajenas al desarrollo de la actividad laboral
- Identificar los trabajadores especialmente sensibles a ciertos riesgos.
- Valorar, si el factor de riesgo ha sido ya identificado, si las medidas preventivas, colectivas y/o individuales, no son las adecuadas o son insuficientes.

La **vigilancia colectiva de la salud** se refiere a la recopilación de datos sobre los daños derivados del trabajo en la población activa (de cualquier ámbito geográfico, empresa o territorio) para realizar análisis epidemiológicos que permita conocer:

11

- Los efectos de los riesgos laborales en la comunidad trabajadora.
- La relación causa-efecto entre los riesgos laborales y los problemas de salud derivados de la exposición a ellos.
- Las actividades de prevención que hay que llevar a cabo y su priorización.
- La efectividad de dichas medidas preventivas.

3.9.- Simplificación administrativa.

A través de la simplificación administrativa se debe pretender llegar al objetivo de la eficiencia tanto desde el punto de vista de la Administración como del administrado, en tanto en cuanto se optimizarán los medios de unos y de otros, pudiéndose utilizar éstos del modo más racional para la consecución de los fines realmente perseguidos.

En estrecha conexión con el objetivo citado, se encuentra el derecho de los ciudadanos a la libre elección del medio o canal de acceso a los servicios públicos. Con este fin se potenciará la administración electrónica al objeto de permitir a los ciudadanos el relacionarse telemáticamente con la Administración.

Todos estos principios y objetivos deben estar presentes en toda actuación de la administración cualquiera que sea la naturaleza de ésta. De hecho han sido tenidos en cuenta especialmente a partir del año 2000, tanto a nivel comunitario, como nacional y autonómico:

- **Ámbito comunitario:** en diferentes Programas, estrategias y directivas se observa la preocupación por la simplificación:
 - Estrategia de Lisboa-2000/2005.
 - Programa Permanente de simplificación de la Comisión.
 - Programa de acción para la reducción de las cargas administrativas en la UE-2006: la Comisión europea impulsa en 2006 un ambicioso plan de reducción de cargas administrativas derivadas de la legislación europea, y el Consejo Europeo de 2007 establece en un 25% el objetivo de reducción que deberán alcanzar la UE y los estados miembros.
 - Directiva Bolkestein-2006: entre sus objetivos se encuentra el desarrollo de un programa de simplificación administrativa que incluya la introducción de procedimientos electrónicos y el establecimiento del sistema de ventanilla única

ACUERDO PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

para los prestadores de servicios.

- **A nivel nacional**, las iniciativas comunitarias han tenido su reflejo en la introducción de sistemas de simplificación de trámites administrativos que han tenido una gran repercusión en los distintos niveles y ámbitos de la Administración Pública española.
- **A nivel autonómico**, han sido varios los Acuerdos y disposiciones que han actuado en aras de la consecución del objetivo citado:
 - Acuerdo 2/2008, por el que se aprobó el Plan estratégico de modernización de la Administración regional.
 - Plan de implantación de la administración electrónica en Castilla y León 2009-2011.
 - Decreto 23/2009, de 26 de marzo, de medidas relativas a la simplificación documental en los procedimientos administrativos. Desarrollado a su vez por Orden ADM/941/2009, de 2 de mayo.
 - Acuerdo del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León de 6 de mayo de 2010, en materia de competitividad e innovación industrial, creación y mantenimiento del empleo, simplificación administrativa, juventud, violencia de género e inmigración. Entre sus medidas se recogen en su Anexo III, varias con el fin de simplificar y reducir trámites administrativos de forma que se agilicen los expedientes administrativos, especialmente aquellos con clara incidencia en el ciudadano y en las empresas.

12

4.- MEDIDAS

1. CONCIENCIACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN

1. La prevención no se ha de limitar estrictamente a los actores de los centros de trabajo. Por ello se difundirá la prevención en otros ámbitos. En concreto:

1.1. Prevención en la sociedad en general para alcanzar una auténtica cultura preventiva que implique a todos los ciudadanos y no solo al sector empresarial y a las personas trabajadoras, incidiendo en el ámbito doméstico, a través de acciones de concienciación de los riesgos existentes en el hogar.

1.2. Prevención en el ámbito escolar

2. El uso de las nuevas tecnologías para la difusión de las ideas es una realidad cada vez más extendida y palpable en toda la sociedad, sobre todo, entre los jóvenes. En base a ello se adoptarán una serie de medidas, partiendo del Portal de prevención actual como son:

2.1. Desarrollar aplicaciones web que faciliten el compartir información, la interoperabilidad y el diseño centrado en el usuario, como por ejemplo los servicios de alojamiento de videos

2.2. Mejorar, tanto estéticamente como en contenidos, el boletín de trabajo y prevención que de forma semanal se envía por correo electrónico.

ACUERDO PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

3. A lo largo del 2011 se ha trabajado para volver a editar la revista "*Prevención Castilla y León*", pero ahora en un formato digital más acorde con los tiempos actuales. Esta revista quiere seguir siendo un punto de contacto entre los profesionales del sector, y por ello se pretende seguir realizándola con una periodicidad semestral.
4. Los medios de comunicación son un instrumento importante para llegar al conjunto de la sociedad, y de este modo poder inculcar la cultura preventiva no solo entre las personas trabajadoras y el colectivo empresarial. Con el objetivo de implicar a los medios de comunicación en la cultura preventiva se adoptarán fórmulas de colaboración que permitan, entre otros fines, el garantizar la presencia de espacios relacionados con la prevención de riesgos laborales.
5. De acuerdo con las disponibilidades presupuestarias, se celebrarán los próximos Congresos de Prevención de Riesgos Laborales en Castilla y León.
6. Se llevarán a cabo actuaciones diversas con el fin común de apoyar y difundir el día 28 de abril como Día Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como la Semana Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo.
7. Se dará continuidad a la labor de información, sensibilización y difusión de las USSL, y de los agentes económicos y sociales, a través fundamentalmente de jornadas, seminarios y cursos.

13

2. COORDINACIÓN, COLABORACIÓN Y COOPERACIÓN

8. Conforme el artículo 11 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales "la elaboración de normas preventivas y el control de su cumplimiento, la promoción de la prevención, la investigación y la vigilancia epidemiológica sobre riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, determinan la necesidad de coordinar las actuaciones de las administraciones competentes en materia laboral, sanitaria y de industria para una más eficaz protección de la seguridad y la salud de los trabajadores".

El impulso sobre actuaciones coordinadas de las diferentes Administraciones debe realizarse desde aquella que tiene encomendada la función de Autoridad Laboral, debiendo igualmente jugar un papel fundamental en esta coordinación el Consejo de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León y sus comisiones provinciales. Asimismo y aun cuando el antes citado artículo 11 solo se refiere a las administraciones laboral, sanitaria y de industria, la coordinación ha de hacerse extensiva a otros ámbitos como el de energía y minas, el de fomento y medio ambiente, agrario...

Esta coordinación se realizará especialmente con:

- 8.1. Con la Consejería de Educación
- 8.2. Con la Consejería de Fomento y Medio Ambiente, y la de Agricultura y Ganadería
- 8.3. Con la Consejería de Sanidad,
- 8.4. Con el servicio de emergencias 112.

ACUERDO PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- 8.5. Con las Direcciones Generales de Industria e Innovación Tecnológica y de Energía y Minas.
9. Se firmarán acuerdos de colaboración con entidades especializadas. Entre otras, con mutuas, servicios de prevención y sociedades de prevención, así como sus respectivas asociaciones. En el marco de tales acuerdos se perseguirán, entre otros objetivos, la creación de una red de alertas sobre riesgos y factores de riesgos relevantes en la que participen también las USSL, así como el Instituto de Seguridad y Salud Laboral quien será el encargado de coordinar la citada red.
10. Se establecerán acuerdos de colaboración con los medios de comunicación de mayor difusión de la Comunidad Autónoma, al objeto de establecer formulas de participación en la difusión de acciones en materia de prevención de riesgos laborales.
11. En base a lo previsto en el convenio específico de colaboración entre la Consejería de Economía y Empleo y la Fundación Laboral de la Construcción, los técnicos de prevención de riesgos laborales de las Unidades de Seguridad y Salud Laboral y del ISSL, colaborarán en el desarrollo de programas formativos de categorías del sector de la construcción respecto a las cuales el propio convenio del sector no detalla formación específica.
12. La colaboración con la Universidades, es fundamental para lograr que se integre la prevención en los diferentes estudios, y el desarrollo de actividades de I+D+i. Para ello se suscribirán convenios de colaboración con las Universidades de la Comunidad Autónoma, así como con los centros de sus Parques Científicos.
13. Se intensificará la colaboración y coordinación de cada una de las partes firmantes de este Plan con la Federación de Municipios y Provincias, fomentando la sensibilización y concienciación a través de sesiones informativas en materia de prevención de riesgos laborales.
14. En el marco de colaboración con el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales realizará, previo informe por parte del Consejo Regional de Seguridad y Salud Laboral, las acciones que se incluyan dentro de los planes y/o programas de acción para la ejecución de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012.
15. Se mejorará y reforzará la coordinación entre Inspección de Trabajo y Seguridad Social, INSS, Consejería de Sanidad y Ministerio Fiscal en orden a desarrollar una política preventiva pública integral y coordinada.

3. CUMPLIMIENTO EFECTIVO DE LA NORMATIVA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

16. Se dará continuidad y, en su caso, se reforzará el apoyo técnico y el asesoramiento prestado a través de las oportunas campañas a desarrollar por las Unidades de Seguridad y Salud Laboral dirigidas al tejido empresarial de la región, en especial a las pequeñas y medianas empresas. Al margen de las visitas encuadradas en cada una de las campañas que anualmente se planifiquen, el

ACUERDO PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

resto de las visitas de las Unidades de Seguridad y Salud Laboral se dirigirán prioritariamente a aquellas empresas pertenecientes a sectores con una tasa de accidentalidad moderada, tomando como referencia el índice de incidencia del sector en la provincia correspondiente en el año inmediatamente anterior.

17. Con el mismo objetivo, la Administración regional llevará a cabo actuaciones de distinta naturaleza a las indicadas con anterioridad, pero igualmente de apoyo y asesoramiento, utilizando para ello como herramienta fundamental el portal "*trabajoyprevención*", así como las nuevas tecnologías. Esta labor será de carácter general, así como orientada, en su caso, a determinados sectores o a expertos en materia de prevención de riesgos laborales en las empresas.
18. Dado el papel esencial que hoy día siguen teniendo las entidades especializadas en prevención, la Administración de la Comunidad, en coordinación con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a fin de evitar duplicidades, podrá realizar diferentes actuaciones orientadas a las mismas en la medida en que el Consejo Regional de Seguridad y Salud Laboral así lo acuerde de forma anual.
19. Con el objetivo de seguir acercando la prevención de riesgos laborales a los actores fundamentales de las relaciones laborales como son los empresarios y trabajadores, especialmente en las empresas de menor tamaño y sin representación de los trabajadores, se dará continuidad al programa de visitas.
20. Con el objetivo de coordinar las actuaciones a desarrollar dentro del Programa de visitas, se mantendrá el Grupo de Trabajo en el seno del Consejo de Diálogo Social que acordará por unanimidad las directrices a seguir en cada uno de los años de vigencia del Plan.

15

4. LA PREVENCIÓN COMO INSTRUMENTO DE COMPETITIVIDAD DE LAS EMPRESAS

21. Durante la vigencia del Acuerdo se mantendrá el apoyo dado por parte de la Administración regional, fundamentalmente a las PYMES y microempresas, al objeto de fomentar un sistema preventivo centrado en la incentivación y el máximo aprovechamiento de los recursos preventivos propios de la empresa y en el que se perfeccione la complementariedad de los recursos ajenos. Para ello se dará continuidad a las líneas de subvenciones que a continuación se relacionan, sin perjuicio de que se puedan convocar otras líneas 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
22. Con el fin de incidir en los problemas concretos en materia preventiva a los que se enfrentan las empresas, a través del portal "*trabajo y prevención*" de la Junta de Castilla y León se pondrá a disposición de las mismas un formulario en el que, garantizando el anonimato y confidencialidad, sus titulares o, en su caso, los responsables en materia de prevención en cada una de ellas, pongan de manifiesto las principales dificultades que en el día a día se encuentran para conseguir la integración de la prevención de riesgos laborales.
23. Desde la Administración se promoverá la realización de un estudio amplio sobre los beneficios de la Prevención de Riesgos Laborales y las consecuencias que se derivan de la "no prevención", tanto desde el punto de vista del empresario como

ACUERDO PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

del trabajador. A su vez se actuará para la difusión de sus resultados tanto en jornadas presenciales como a través de medios electrónicos.

24. Se mantendrá y, en su caso, se intensificará la colaboración entre los órganos competentes en materia laboral y de industria , con los objetivos concretos.

5. FORMACIÓN

25. De acuerdo con los criterios que se definan en el Consejo Regional de Seguridad y Salud Laboral, se mantendrá el apoyo financiero, dado por la Administración regional al objeto de formar a empresarios y a sus trabajadores, personas autónomas, delegados/as de prevención, y otras personas profesionales de la prevención, así como a toda la sociedad en su conjunto, una oferta formativa adecuada en materia de prevención de riesgos laborales.
26. Conforme los criterios que igualmente se acuerden en el Consejo Regional de Seguridad y Salud Laboral, se dará continuidad a las ayudas destinadas a financiar acciones formativas a desarrollar por parte de las empresas cuyos destinatarios sean sus propias personas trabajadoras.
27. Se mantendrá, y en algunos casos se intensificarán, las acciones formativas directamente impartidas por las Unidades de Seguridad y Salud Laboral. Acción formativa que anualmente responderá a una previa programación, conforme a los criterios que se entiendan más adecuados en el Consejo Regional de Seguridad y Salud Laboral en función de las necesidades de cada momento. Esta formación podrá estar orientada al conjunto de la sociedad en general o bien a colectivos específicos como pueden ser los profesionales en materia preventiva.
28. Se fomentará la integración de la prevención en la formación para el empleo.
29. Se facilitará la participación del personal técnico de prevención de riesgos laborales de la Junta de Castilla y León y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en cuantas acciones formativas puedan contribuir a su cualificación técnica de forma permanente, sean programadas por la Administración regional o por cualquier otra Administración u órgano especializado.
30. Con el objetivo de hacer presente la prevención de riesgos laborales en las diferentes etapas educativas, se llevarán a cabo diversas actuaciones de distinta naturaleza.
31. Se actuará para la adecuación de la formación en prevención de riesgos laborales dentro del Sistema Nacional de Cualificaciones. Con tal objetivo se perseguirá la inclusión de contenidos de prevención de riesgos laborales en el sistema de acreditación de la experiencia profesional y formación no formal.

6. GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO

32. El Instituto de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León se desarrollará con el objetivo último de configurarse como el órgano científico- técnico de referencia en la Comunidad Autónoma.

ACUERDO PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

33. En el año 2011 se presentó la II Encuesta de Condiciones de Trabajo de Castilla y León, que se constituye como un instrumento de investigación sobre la percepción que tienen, tanto empresas como trabajadores, de los riesgos y de la prevención de los mismos, describiendo la realidad que en los distintos ámbitos de las actividades económicas presenta la población laboral. Durante el inicio de la vigencia del presente Acuerdo, el Instituto de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León, realizará una explotación de los datos obtenidos en la referida Encuesta al objeto de que la misma se configure en fuente de información, entre otras, para la planificación y evaluación de las políticas públicas en seguridad y salud en el trabajo.
34. Se iniciarán los trabajos previos necesarios para la elaboración de la III Encuesta de Condiciones de Trabajo de Castilla y León.
35. La Estrategia Regional de Investigación Científica, Desarrollo Tecnológico e Innovación de Castilla y León, en su revisión para el periodo 2011-2013, introduce nuevas orientaciones que se concretan en una apuesta por extender la innovación al conjunto de la sociedad. La apuesta se sustenta, entre otros pilares, en la colaboración entre Universidad y empresa, en nuevos perfiles profesionales de carácter estratégico y en la colaboración entre agentes con una orientación internacional.
36. Se convocarán becas destinadas a la realización de estudios monográficos sobre seguridad y salud laboral para personas licenciadas y/o diplomadas universitarias y/o graduadas (grado Bolonia) de la Comunidad de Castilla y León, para la investigación y el estudio, así como el diseño y desarrollo, de nuevas formas de protección y promoción de la seguridad y la salud en el trabajo. Se tenderá a incrementar la duración de las mismas así como a garantizar a lo largo de la vigencia del Acuerdo la realización de estudios en las cuatro especialidades preventivas (seguridad en el trabajo, higiene industrial, medicina del trabajo y ergonomía y psicología aplicada). El resultado de los estudios llevados a cabo al amparo de estas becas será objeto de una adecuada difusión.
37. Con el doble objetivo de homogeneizar y optimizar las actuaciones de los técnicos de prevención de riesgos laborales se potenciarán los grupos de trabajo específicos formados por técnicos de las Unidades de Seguridad y Salud Laboral, al objeto de que las conclusiones que se extraigan de los mismos sean una herramienta de consulta útil para el trabajo diario de asesoramiento de los técnicos de prevención. Asimismo con el objetivo de que tales conclusiones y su metodología puedan ser conocidas por personas ajenas a la Junta de Castilla y León se dará publicidad de aquéllas a través del portal "*trabajoyprevención*".
38. Al objeto de implicar a la Sociedad en esta generación de conocimiento y su difusión, se alojará en el portal "*trabajoyprevención*", aquellas buenas prácticas en las diferentes actividades realizadas, que se remitan por las empresas. Para ello se habilitará la fórmula que permita el envío de las mismas de un modo rápido y sencillo.

ACUERDO PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

7. ESPECIAL ATENCIÓN A LOS PRINCIPALES RIESGOS CAUSANTES DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES Y A LOS SECTORES Y GRUPOS DE TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES

Sectores especialmente sensibles:

39. Se dará continuidad a la campaña de las USSL dirigida a empresas de elevada siniestralidad, cuyo objetivo seguirá siendo el de reducir el número y la gravedad de los accidentes de trabajo en las empresas de Castilla y León que presenten índices de siniestralidad más elevados y ordenar o reorientar, en su caso, la gestión preventiva en la empresa
40. Se dará continuidad a la campaña de las USSL en el sector de la construcción, así como a las labores de asesoramiento de la Fundación Laboral de la Construcción en Castilla y León y de los agentes sociales y económicos.
41. Se dará continuidad a las campañas desarrolladas por las USSL en el sector forestal, en colaboración con la Consejería de Fomento y Medio Ambiente.

42. Medidas formativas:

- 42.1. Se potenciará la formación en aquellos sectores en los que resulta más elevado el índice de incidencia de siniestralidad laboral.
- 42.2. Del mismo modo se atenderá especialmente a aquellos riesgos que según los datos estadísticos resultan más significativos como agentes causantes de un importante número de accidentes de trabajo o de accidentes graves y/o mortales.
- 42.3. Con el fin de formar a las personas trabajadoras del sector de la construcción en la formación inicial prevista en el convenio del sector, se realizará de forma anual cursos por parte de las USSL. (Se elimina la referencia a la colaboración con la Fundación laboral de la Construcción por estar ya mencionada en el eje de colaboración. Se elimina la necesidad de que sean al menos dos los cursos a realizar por la dificultad de encontrar alumnos en determinadas provincias)

Grupos de trabajadores especialmente sensibles:

- ✓ Mujeres.
- ✓ Jóvenes.
- ✓ Personas con discapacidad.
- ✓ Autónomos.
- ✓ Trabajadores de edad avanzada (mayores de 55 años)

Riesgos especiales

- ✓ Accidentes laborales de tráfico.
- ✓ Riesgos músculo esqueléticos.

ACUERDO PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- ✓ Riesgos psicosociales.
- ✓ Agentes Químicos cancerígenos o mutágenos.

8. VIGILANCIA DE LA SALUD Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

43. Implantar y desarrollar el nuevo RD 843/2011 sobre criterios básicos en la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención, modificando para ello la Orden SAN/1283/2006, de 28 de julio, por la que se aprueban los requisitos técnicos y condiciones mínimas exigibles a las unidades de Medicina del trabajo de los servicios de prevención de riesgos laborales de la Comunidad de Castilla y León. Dicho desarrollo será informado por la Comisión Permanente del Consejo Regional de Seguridad y Salud laboral
44. La autoridad sanitaria de la Comunidad podrá verificar, con la periodicidad y los procedimientos de inspección y control que estime oportunos, el mantenimiento de las condiciones y cumplimiento de los requisitos que permitieron la concesión de la correspondiente autorización administrativa a los servicios de prevención.
45. Control de calidad de la vigilancia de la salud desarrollada por los servicios de prevención propios y ajenos mediante el desarrollo e implantación de una guía de seguimiento de las actuaciones sanitarias de los servicios de prevención. Previamente al desarrollo e implantación de la citada guía se llevará a cabo la oportuna consulta a las organizaciones que representen a los citados servicios.
46. Desarrollar la normativa que establezca el sistema de comunicación de sospecha de enfermedad profesional, por el personal facultativo médico de los servicios de Prevención de Riesgos Laborales
47. Establecer un adecuado sistema de comunicación de sospecha de enfermedad profesional por parte del propio personal facultativo dependiente del SACYL.
48. Mejorar la prevención y detección de las enfermedades profesionales.
49. Se realizarán análisis epidemiológicos derivados de los resultados de la vigilancia de la salud colectiva
50. Desarrollar las campañas de control sanitario post-ocupacional, en base a los estudios del grupo de trabajo creado por la medida nº 12 del Acuerdo de Prevención de Riesgos Laborales para 2011, y que se mantendrá durante la vigencia de este Acuerdo. Se impulsará el "Plan de actuaciones sanitarias en personas con exposición laboral a amianto en Castilla y León".
51. A raíz de las alertas recibidas por parte del sistema CEPROSS, se realizará una campaña de investigación de enfermedades profesionales, al objeto de localizar posibles "focos de riesgo" de enfermedades profesionales y facilitar una mayor eficiencia en las acciones de prevención.
52. Se realizará un estudio a nivel autonómico, a partir de los partes de enfermedades profesionales causantes de lesiones músculo-esqueléticas, determinando su frecuencia, causas y su prevención.
53. El ISSL en colaboración con la autoridad sanitaria de la Comunidad realizará un estudio sobre la incidencia de las enfermedades profesionales derivadas de la

ACUERDO PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

exposición a agentes biológicos, proponiendo medidas preventivas a adoptar.

54. Se implantará un plan de actuación para fomentar la investigación de enfermedades de origen laboral priorizando las enfermedades con consecuencias graves y mortales, las relacionadas con la exposición a los agentes químicos, cancerígenos y biológicos, las producidas por movimientos repetitivos y posturas forzadas, las recaídas y las de mayor prevalencia según sector de actividad económica.
55. Las USSL realizarán un asesoramiento específico a las empresas y autónomos en relación a las enfermedades profesionales con el objeto de impulsar su investigación y, en su caso, integración en la planificación preventiva de la empresa.
56. Se promoverá la continuidad en las labores de apoyo como dispositivo externo de las USSL, en los programas de formación de los MIR de Medicina del Trabajo.
57. Se realizará, junto con las autoridades sanitarias competentes, mapas de riesgos para la identificación y prevención de las patologías que puedan afectar a la salud de los trabajadores.
58. Se realizarán campañas divulgativas sobre aspectos generales relacionados con la prevención de las enfermedades de origen laboral, en especial la vigilancia de la salud, las buenas prácticas y hábitos saludables que redunden también en la prevención de accidentes laborales no traumáticos.
59. Se realizará de forma coordinada entre la Autoridad Laboral y la Sanitaria, un estudio epidemiológico sobre la incidencia de la asbestosis en la población de Castilla y León.
60. Se elaborará y difundirá por parte del ISSL y las USSL un Plan de información sobre el uso de agentes cancerígenos y de las consecuencias derivadas su utilización. Se dará especial atención en este Plan a la utilización del amianto entre los trabajadores/as y autónomos/as de construcción, especialmente los que se dedican a trabajos de demolición y desamiantado.

20

9. SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA

61. Se trabajará para que las convocatorias de subvenciones en materia de prevención de riesgos laborales sean fácilmente comprensibles. Asimismo se publicarán con tiempo suficiente y con visión de simplificación administrativa, con el objetivo de que todas las personas y entidades interesadas puedan presentar solicitudes.
62. Con este mismo objetivo, se dará la debida difusión e información de las convocatorias a través de los portales de la Junta de Castilla y León "*trabajoyprevención*" y "*tramitacastillayleon*", a través de los cuales además se podrá realizar la solicitud de forma telemática.

ACUERDO PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

5.- MARCO INSTRUMENTAL

La Prevención de Riesgos Laborales es un eje de carácter transversal, porque la vida de las personas, su salud física y psicológica son derechos irrenunciables de las personas y bienes a proteger.

La Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, centro directivo de la Consejería con competencias en materia de prevención de riesgos laborales, con la colaboración del Instituto de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León y de la Dirección General de Salud Pública, coordinará las actuaciones que permitan que nuestra Comunidad sea referente en la prevención de riesgos laborales, con una población concienciada y formada y unos agentes convencidos de que la prevención es la mejor inversión que puede efectuarse. La citada coordinación se hará efectiva con el resto de centros directivos, tanto los directamente implicados en la ejecución de estas medidas como con el resto, con los agentes económicos y sociales, con empresas y trabajadores y con el resto de instituciones.

El artículo 40.2 de la Constitución española prevé que los poderes públicos velarán por la seguridad e higiene en el trabajo. En cumplimiento de este mandato, la Junta de Castilla y León velará por el adecuado cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como de su desarrollo normativo y técnico, en todos los centros de trabajo de la Comunidad para que la salud y la integridad física de nuestros trabajadores no sufran menoscabo alguno en el ámbito laboral.

El Instituto de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León, como instrumento compartido y, de impulso al desarrollo de la siempre necesaria coordinación administrativa entre los diferentes órganos con competencia en la materia, debe protagonizar el estímulo en la configuración, pero sobre todo en el desarrollo de estas medidas que tendrán como protagonistas esenciales, sin olvidar otros, a las pequeñas y medianas empresas y a los trabajadores y trabajadoras especialmente vulnerables o que se encuentren sometidos en el desarrollo de su actividad profesional a riesgos especiales. El Instituto comenzará sus actuaciones, una vez aprobado el Reglamento, consensuado con los agentes económicos y sociales, cuya tramitación dará comienzo en el primer semestre del año 2012.

Las personas que desarrollan su trabajo en relación con la prevención, en los distintos ámbitos, son el activo más importante en el éxito de esta tarea. Por ello se promoverá su formación. En relación con los técnicos de las unidades de seguridad y salud laboral se actualizará la normativa correspondiente a los técnicos habilitados.

6.- SEGUIMIENTO Y CONTROL

Con independencia de los mecanismos generales de seguimiento de la Estrategia Integral, el Consejo Regional de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León, en el marco del diálogo social, se constituirá como órgano de control y seguimiento del desarrollo de las medidas y acciones contenidas en el presente acuerdo de prevención de riesgos laborales 2012-2015.

En el seno del Consejo se establecerán los indicadores relevantes que estructurarán la evaluación del acuerdo, debiéndose realizar seguimientos anuales y uno final global, al término de la vigencia del acuerdo.

**ACUERDO
IGUALDAD Y
CONCILIACIÓN EN
EL TRABAJO**

ACUERDO IGUALDAD Y CONCILIACIÓN EN EL TRABAJO

1.- INTRODUCCIÓN

2.- OBJETIVOS

3.- MEDIDAS

- ✓ Difusión, sensibilización, formación y orientación
- ✓ Ayudas, subvenciones y otras medidas e incentivos.
- ✓ Medidas de control.
- ✓ Medidas de carácter transversal para la Estrategia Integrada.

4.- MARCO INSTRUMENTAL

5.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

ACUERDO IGUALDAD Y CONCILIACIÓN EN EL TRABAJO

1.- INTRODUCCIÓN

En el ámbito de las políticas activas de empleo, se han concluido cinco 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. En estos planes se contenían distintas medidas cuya finalidad era la promoción de la igualdad y la conciliación en el trabajo, contribuyendo a superar las desigualdades de las mujeres en el empleo.

Junto a ello se han publicado distintos planes que abordan la igualdad y la conciliación desde el ámbito laboral y familiar, que complementan desde una óptica distinta las anteriores medidas contenidas en los planes de empleo.

Las medidas contenidas en los distintos planes de empleo tenían como objetivo el acceso y mantenimiento del empleo y la mejora de las condiciones laborales de las mujeres, así como terminar con la segregación laboral, mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar y la promoción profesional de la mujer, a través de su cualificación en aquellas profesiones en las que se encontraban menos representadas. Además, diversas actuaciones y previsiones de carácter transversal pretendían actuar, de forma indirecta, en la consecución de los objetivos anteriores.

Estas medidas han ido adaptándose a las cambiantes circunstancias del mercado de trabajo. En estos momentos, las circunstancias que se derivan de la situación económica, impregnan la totalidad de las actuaciones de las distintas políticas relativas al empleo.

La prioridad en estos momentos es el empleo, lo que se complementa con aquellas actuaciones que, de forma positiva, intentan mejorar el mercado laboral y actuar en favor de la igualdad en el trabajo, lo que supone, en definitiva, un empleo de calidad, así como en el desarrollo de la conciliación familiar y laboral, potenciando la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, permitiendo con ello, a su vez, superar la segregación ocupacional y un incremento del empleo, de la empleabilidad y la mejora de las condiciones laborales en las que éste se desarrolla, haciendo especial incidencia en el medio rural.

Con el objetivo antes citado de incrementar los niveles de empleo de las mujeres, así como de mejorar sus condiciones laborales se ha integrado este conjunto de medidas en una mesa de negociación independiente, con el fin de estructurar no sólo aquellas actuaciones individualizadas, sino también aquellas otras que deben, de forma transversal, impregnar y orientar la totalidad de acciones llevadas a cabo en el conjunto de la *Estrategia Integrada Regional de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Trabajo*.

La Organización Internacional del Trabajo y la Unión Europea han considerado tanto la igualdad entre mujeres y hombres como la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, un objetivo prioritario a incorporar a sus convenios y estrategias. La Estrategia Europea para la Igualdad entre Hombres y Mujeres 2010-2015 establece que las desigualdades entre hombres y mujeres violan derechos fundamentales. Considera que promover una mayor igualdad entre los sexos puede aportar ventajas económicas y empresariales. Para lograr los objetivos de la

ACUERDO IGUALDAD Y CONCILIACIÓN EN EL TRABAJO

Estrategia Europa 2020, es decir, que el nivel de empleo de la población de entre 20 y 64 años aumente hasta, por lo menos, un 75% hay que conseguir una mayor participación de las mujeres en la vida activa y utilizar el potencial y los talentos de las mujeres de manera más extensa y eficaz.

Nuestra constitución establece en su artículo 14 el derecho fundamental a la igualdad de trato. La Ley Orgánica de Igualdad, en su artículo 5, promulga la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Las leyes concretas aprobadas en nuestra Comunidad Autónoma reiteran el mandato constitucional del artículo 14, en el artículo 8.2 del Estatuto de Autonomía. Por otro lado, el artículo 32.1.19ª establece como competencia exclusiva de la Comunidad Autónoma la promoción de la igualdad de la mujer.

3

No cabe duda, que los acuerdos y planes han permitido a nuestra Comunidad actuar desde un consenso general con los agentes económicos y sociales, en esta materia tan importante para el bienestar. Es indudable que se han conseguido importantes avances, especialmente en lo relativo al autoempleo y también en el empleo por cuenta ajena, pero la tasa de empleo femenino debe aún verse incrementada como medida de indudable carácter social, siendo trascendente para el bienestar social y económico.

El convencimiento de todos, Gobierno Regional y agentes económicos y sociales, es que sólo desde actuaciones conjuntas plasmadas en Acuerdos concretos sobre materias específicas, puede mejorarse la situación de la igualdad en el empleo en nuestra Comunidad. Estos mismos principios son los recogidos Estrategia Europea para la Igualdad entre Hombres y Mujeres 2010-2015, que trata el tema de la igualdad en el ámbito laboral a lo largo de sus 6 áreas de desarrollo y que viene a concretar la Estrategia 2020, diseñada y aprobada por la Unión Europea.

2.- OBJETIVOS

El empleo permite el desarrollo personal y profesional de las personas. Por ello, el primero de los objetivos será una **mayor participación de las mujeres en la población activa**. Este objetivo se complementará de formas necesarias con el fomento del empleo, tanto entre hombres como mujeres, objetivo prioritario de las actuaciones en materia de política económica y de las políticas activas de empleo, contempladas en las actuaciones previstas en esta Estrategia.

Esa participación de hombre y mujeres en el trabajo deberá realizarse con igualdad de oportunidades, produciéndose sin ningún tipo de discriminación. Ambos deben poder ocupar idénticos puestos de trabajo con las mismas retribuciones y condiciones, sin que en ningún caso el sexo influya en la determinación de las mismas. Tampoco las circunstancias y condiciones familiares deben, por sí mismas, constituir un obstáculo para el desarrollo personal y profesional, debiendo removerse las dificultades que se deriven de ella.

Para conseguir ese objetivo general es necesario acometer objetivos intermedios, que permitan la realización del anterior, colaborando de forma plena a la consecución de un empleo de calidad.

ACUERDO IGUALDAD Y CONCILIACIÓN EN EL TRABAJO

Así, se concretarán en los siguientes:

- ✓ Favorecer la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, removiendo los obstáculos que se lo impiden, así como los que la obligan a salir del mismo, avanzando en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y evitando las discriminaciones directas o indirectas.
- ✓ Difundir e informar a la sociedad castellano y leonesa sobre la realidad existente en el campo de la igualdad, así como formarla en materia de igualdad y conciliación
- ✓ Romper estereotipos de género, y acabar así con la segregación horizontal y vertical en el ámbito laboral.
- ✓ Avanzar en la corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar y laboral de mujeres y hombres.
- ✓ Consolidación de aquellas actuaciones que permitan la mejora de las condiciones de empleabilidad de las personas trabajadoras. **Para ello será necesario incidir en la formación profesional, facilitando la incorporación plena a los ciclos formativos, mediante la información y fomentando la incorporación de jóvenes a las opciones académicas con infra representación.**
- ✓ Conseguir una mayor coordinación y complemento de los distintos programas y acciones en materia de igualdad en el empleo.

4

3.- MEDIDAS

- ✓ **DIFUSIÓN, SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN.**
- ✓ **AYUDAS, SUBVENCIONES Y OTRAS MEDIDAS E INCENTIVOS.**
- ✓ **MEDIDAS DE CONTROL.**
1
- ✓ **MEDIDAS DE CARÁCTER TRANSVERSAL PARA LA ESTRATEGIA INTEGRADA.**

DIFUSIÓN, SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN

La eficacia de las distintas medidas contenidas en este Plan debe fundamentarse necesariamente en el conocimiento de las mismas, así como en la extensión de la cultura de la igualdad en el empleo en todos los ámbitos de nuestra sociedad, de forma que ésta se convierta en referente vertebrador de las actuaciones a realizar.

En los últimos años se ha realizado un notable esfuerzo por parte de todos, agentes económicos y sociales, administraciones, universidades y centros de formación, en la extensión de los conceptos y principios, así como las aplicaciones concretas y tangibles de la igualdad y la conciliación en el empleo; lo anterior no obsta a que

ACUERDO IGUALDAD Y CONCILIACIÓN EN EL TRABAJO

sea necesario no sólo continuar con esos esfuerzos sino incrementarlos, es necesario continuar avanzando en el número de mujeres con contratos indefinidos, mejorando las cifras positivas que nos arroja la última década, pasando de un 68.4% de contratos indefinidos en 2001 a un 76,4 % en 2010.

Por otra parte, se aprecia una concentración de la ocupación femenina en determinados sectores, ramas y profesiones, mientras que su presencia es muy inferior en otros, así como en ámbitos directivos y de responsabilidad. La *segregación ocupacional* de hombres y mujeres en Castilla y León sigue siendo una realidad. Las mujeres siguen trabajando en ocupaciones relacionadas con servicios a la ciudadanía y trabajos de atención personal y de cuidado (87,8% en Castilla y León); mientras los hombres trabajan mayoritariamente en industria.

Esta actuación se debe extender a todos los ámbitos sociales y especialmente a aquellos que, de una u otra forma, se convierten en agentes de la ejecución de las propias medidas que se contemplan en este Plan, así como en los correspondientes a Empleo, Formación Profesional y Prevención de Riesgos Laborales.

Las actuaciones a realizar, pueden, a efectos sistemáticos estructurarse en cuatro niveles, que se corresponden tanto con el contenido, como con la intensidad de las acciones a llevar a cabo, así como con los destinatarios de las mismas, desde el punto de vista personal y profesional:

- ✓ Sensibilización.
- ✓ Información y difusión.
- ✓ Formación.
- ✓ Orientación

OBJETIVOS GENERALES

1. **Sensibilizar** a la población castellano y leonesa sobre la importancia de lograr una cultura de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo que redunde en la vida económica, social, cultural y familiar.

2. **Difundir** todas aquellas medidas y acciones concretas que se firmen dentro de este plan, contribuyendo así a la cultura de igualdad necesaria para lograr su efectividad.

3. **Formar** a empresarios y trabajadores, tanto en el sector público como privado, sobre las acciones y medidas que pueden realizarse para favorecer la igualdad en el trabajo. Con este mismo objetivo se prestará especial atención a la formación de la mujer en profesiones donde se encuentre subrepresentada.

4. **Orientar** a mujeres y hombres de las posibilidades laborales que mejores salidas profesionales ofrece el mercado en cada momento. Tal orientación se realizará, con el fin de superar los estereotipos de género en la educación que derivan en una posterior segregación del mercado laboral, de forma que las mujeres puedan acceder a trabajos tradicionalmente ocupados por hombres y viceversa.

ACUERDO IGUALDAD Y CONCILIACIÓN EN EL TRABAJO

Como **medidas concretas**:

1. En materia de **DIFUSIÓN**:

1.1. Fomentar, a través de acciones de divulgación las buenas prácticas sobre igualdad llevadas a cabo por determinadas empresas, el conocimiento de los derechos y posibilidades que ofrece la igualdad entre todas las personas, trabajen por cuenta propia o ajena.

1.2. Difundir e informar acerca de la legislación relativa al empleo e igualdad de oportunidades, con el fin de erradicar las discriminaciones directas e indirectas por razón de género. Esta difusión se realizará tanto de forma presencial como a través de los distintos portales web.

1.3. Planificar y realizar actuaciones concretas para difundir los objetivos y medidas incluidos en la presente Estrategia, con el fin de acercar los valores de la igualdad de oportunidades en el empleo a la población castellana y leonesa.

1.4. Incluir un apartado específico de contenidos relacionados con la igualdad en el empleo en los portales de empleo, de trabajo y prevención de riesgos laborales, así como en el correspondiente a la mujer, y mantenerlos en los distintos portales web de los agentes económicos y sociales.

1.5. Fomentar el intercambio de experiencias y programas con otros órganos y organismos responsables de la implementación de las actuaciones en materia de igualdad en el empleo de carácter autonómico, estatal y europeo, tanto por parte de la administración autonómica como por los agentes económicos y sociales.

1.6. Crear y mantener una base de datos actualizada de las distintas actuaciones y medidas que se implementan en otras Comunidades Autónomas, así como de las posibles buenas prácticas desarrolladas en este campo. Esta base de datos se encontrará a disposición de los firmantes del presente Acuerdo.

1.7. Difundir adecuadamente las oportunidades de empleo, los servicios de formación y de orientación, especialmente en el medio rural.

2. En materia de **SENSIBILIZACIÓN**:

2.1. Extender el conocimiento de los principios y acciones al conjunto de la población de nuestra Comunidad Autónoma, creando con ello la cultura necesaria para la efectividad de las distintas medidas a realizar.

2.2. Profundizar en el conocimiento de la realidad, introduciendo la variable sexo en las distintas estadísticas y estudios a realizar, tanto por la administración de la Comunidad como por los agentes económicos y sociales, así como en la evaluación de las distintas actuaciones contempladas en la Estrategia Integrada Regional de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Trabajo.

2.3. Continuar trabajando en la cultura social y empresarial a favor de la igualdad en el empleo, que rompa con estereotipos de género, para ganar en competencias profesionales.

ACUERDO IGUALDAD Y CONCILIACIÓN EN EL TRABAJO

2.4. Sensibilizar sobre el problema social, laboral y de detrimento en las relaciones laborales en la empresa que supone el acoso sexual y acoso por razón de sexo, y sobre el interés en promover acciones preventivas en la empresa.

3. En materia de FORMACIÓN:

3.1. Diseñar y desarrollar programas formativos transversales en materia de igualdad de oportunidades para formar al personal al servicio de la Administración castellana y leonesa que ejecuta las acciones contenidas en esta Estrategia, para incorporar la perspectiva de género al contenido de su trabajo.

3.2. Diseñar acciones formativas destinadas a prevenir (a través de la sensibilización y la difusión de las acciones oportunas) el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

3.3. Fomentar y procurar la inclusión, a criterio de la entidad que organice, en los planes formativos correspondientes a la formación de oferta dirigida prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas, de acciones específicas y módulos en materia de formación de personas trabajadoras para la igualdad en el trabajo.

3.4. Impulsar la formación en igualdad de oportunidades en el empleo de las personas encargadas de formular y ejecutar programas y políticas a nivel autonómico y local.

3.5. Impulsar posibles canales de colaboración con las Universidades, estudiando distintas fórmulas de cooperación y diseñando posibles convenios de colaboración para el estudio y análisis de la igualdad en el empleo y colaborar con los Centros de Documentación y Estudios en la información y orientación sobre las políticas en materia de igualdad de oportunidades en el empleo. En relación con esta medida, trabajarán el Observatorio de Empleo junto con el Observatorio de Género de Castilla y León.

3.6. Atender preferentemente las necesidades formativas de colectivos de mujeres con especiales dificultades de inserción en el mercado de trabajo.

3.7 Potenciar la adquisición por parte de las mujeres de habilidades TIC.

3.8. Incorporar, previo consenso de los agentes económicos y sociales, las prioridades formativas en aquellas en que las mujeres se encuentren sub-representadas, para fomentar su participación.

4. En materia de ORIENTACIÓN:

4.1. Considerar a las mujeres víctimas de violencia de género de manera específica en la formación, atención y orientación.

4.2. Fomentar la inclusión de la perspectiva de género en todas las acciones de orientación para el empleo, y promover acciones de formación en materia de igualdad de género en el marco de los servicios de orientación laboral y de formación para el empleo.

ACUERDO IGUALDAD Y CONCILIACIÓN EN EL TRABAJO

4.3. Diseñar nuevas acciones de orientación tendentes a mejorar la inserción de las mujeres en sectores en los que se encuentran sub-representadas.

4.4. Fomentar la realización de actuaciones de formación del personal de orientación de los centros de Educación Secundaria Obligatoria (ESO), de Formación Profesional (FP) y del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, en materia de igualdad de género (o estereotipos de género) en el mercado laboral.

4.5. Instrumentar cauces de colaboración con los gabinetes de orientación de los centros de ESO, FP y del Servicio Público de Empleo de Castilla y León a través del programa de agentes de igualdad de oportunidades de las organizaciones empresariales y sindicales.

4.6. Crear un apartado Web de información y orientación profesional, en colaboración con las organizaciones empresariales y sindicales, en las que se relacione de forma clara, organizada y completa, las oportunidades de empleo y formación.

4.7. Intervenir en los momentos de cambios de ciclo de la formación reglada, a fin de romper los estereotipos sexistas en el acceso a los diversos estudios y a través de ellos, al mercado de trabajo, favoreciendo la presencia de mujeres en los sectores donde hay mayores posibilidades de empleo, con acciones de información, formación y sensibilización.

4.8. Introducir la perspectiva de género en los centros educativos a través de la persona responsable de igualdad.

8

AYUDAS, SUBVENCIONES Y OTRAS MEDIDAS E INCENTIVOS

1ª) Fomento de la contratación, en régimen de interinidad, para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.

2ª) Reducción de la jornada (Ayudas dirigidas a padres y/o madres de Castilla y León para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral).

3ª) Subvenciones públicas dirigidas a padres y/o madres de Castilla y León para el apoyo del ejercicio del derecho de excedencia para el cuidado de hijos o hijas.

4ª) Agentes de Igualdad contratados por los agentes económicos y sociales.

5ª) Agentes de Igualdad contratados por las entidades locales.

6ª) Afiliación de las mujeres del medio rural en el régimen especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos, a través del sistema especial para trabajadores por cuenta propia agrarios.

ACUERDO IGUALDAD Y CONCILIACIÓN EN EL TRABAJO

7ª) Promover la incorporación al mercado laboral de las mujeres víctimas de violencia de género - Plan DIKE.

8ª) Acciones de asesoramiento, orientación e información en las empresas para la elaboración de Planes de Igualdad.

9ª) Ascenso profesional de la mujer trabajadora.

10ª) Desde la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades se articulará la Red de Igualdad y Juventud Activa de Castilla y León.

11ª) El Programa de asesores para el desarrollo de acciones de empleo juvenil, emancipación e integración sociolaboral de jóvenes, desarrollados por los agentes económicos y sociales.

9

MEDIDAS DE CONTROL

La autoridad laboral de la Comunidad, previo acuerdo alcanzado en el seno de la Comisión de Seguimiento de actuaciones de la ITSS en Castilla y León del Consejo Regional de Trabajo, propondrá la inclusión en los programas anuales territoriales integrados de objetivos del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León de diversas campañas orientadas a la vigilancia en las empresas de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Tales campañas, sin perjuicio de que a lo largo de la vigencia del Plan pueda variar la orientación de las mismas si así se acuerda en el marco del diálogo social, abarcarán:

- ✓ Promoción y vigilancia de la igualdad en la empresa, cumpliendo a tal efecto la normativa vigente en materia de planes de prevención, relaciones individuales de trabajo y sus condiciones y negociación colectiva.
- ✓ Promoción y vigilancia de la no discriminación en el acceso al empleo.
- ✓ Promoción y vigilancia de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

Asimismo además de obedecer a los objetivos antes indicados, se podrán prever en los programas anuales territoriales integrados de objetivos del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León, campañas que obedezcan a modificaciones normativas del último ejercicio, que directamente se refieran a la igualdad en el empleo, o bien pueda afectar indirectamente a tal igualdad por dirigirse a sectores con predominio de mujeres trabajadoras.

MEDIDAS DE CARÁCTER TRANSVERSAL PARA LA ESTRATEGIA INTEGRADA

La transversalidad o mainstreaming de género, pretende evitar el aislamiento de la igualdad entre mujeres y hombres, así como la conciliación, en las medidas específicas, implicando a todas las actuaciones en materia de empleo, formación profesional y prevención de riesgos laborales.

ACUERDO IGUALDAD Y CONCILIACIÓN EN EL TRABAJO

El objetivo general a conseguir dentro de esta mesa de igualdad en materia de transversalidad es:

- ❖ Lograr afianzar la igualdad en el diseño de las actuaciones que se llevarán a cabo a través de la *Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, y Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Trabajo*.

Para ello:

- Se consolidarán dentro de la Estrategia cuantas medidas de acción positivas se estimen oportunas en orden a facilitar la inserción laboral y fomentar el empleo estable y el autoempleo de las mujeres, no de forma genérica sino atendiendo a sus circunstancias concretas prestando especial atención al mundo rural, así como a la economía social, a los programas de empleo local y a la formación para el empleo.
- Se coordinará la actuación entre el Observatorio de Género y el Observatorio de Empleo.
- Se impulsará la modificación de las disposiciones normativas en materia de empleo, formación profesional y prevención de riesgos laborales para introducir y regular el impacto de género en la elaboración de disposiciones.
- Se dará traslado a la Comisión Interconsejerías como órgano específico encargado de coordinar las acciones de igualdad de oportunidades desarrolladas por la Administración Autonómica, de las actuaciones realizadas en el marco de la presente Estrategia.
- Se considerará la variable sexo como parte integrante de la actividad estadística referente a esta Estrategia. A estos efectos las distintas actuaciones previstas contendrán la cuantificación por sexos, con la finalidad de poder medir la eficacia de las medidas.
- Se establecerán cauces de colaboración con el Procurador del Común en la defensa de la igualdad entre hombres y mujeres.
- Se consolidará la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como indicador para valorar la calidad del empleo desde las políticas activas de empleo que contiene esta Estrategia.

10

4.- MARCO INSTRUMENTAL

El carácter transversal de la igualdad en el empleo supone la implicación de toda la Administración regional y los agentes económicos y sociales en la consecución de los objetivos empleados.

De manera específica, determinados centros directivos y organismos autónomos, tendrán un compromiso directo en la ejecución de las actuaciones contenidas en el presente Acuerdo:

ACUERDO IGUALDAD Y CONCILIACIÓN EN EL TRABAJO

Consejería de Economía y Empleo:

- ✓ *Servicio Público de Empleo de Castilla y León*, como organismo responsable de la ejecución de las políticas activas de empleo.
- ✓ *Dirección General de Economía Social y Autónomos*, en relación con las actividades desarrolladas en los colectivos anteriores.
- ✓ *Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales*, en la materia correspondiente a las relaciones laborales.

Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades:

- ✓ *Gerencia de Servicios Sociales en la conciliación de la vida laboral y familiar*.
- ✓ *Dirección General de la Mujer en todas las actuaciones en materia de igualdad en relación con sus competencias*.

11

5.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Dada la inexistencia de un órgano colegiado correspondiente a la materia objeto de negociación en la Mesa de Igualdad, y con independencia del seguimiento efectuado de forma global de la Estrategia Integrada, se crea un órgano específico, con un máximo de 12 miembros, tripartito y paritario de seguimiento que estará formado por:

- ✓ Junta de Castilla y León: Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades y Consejería de Economía y Empleo.
- ✓ Organizaciones empresariales de Castilla y León: Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE).
- ✓ Organizaciones sindicales: Unión Sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores de Castilla y León (UGT)

El seguimiento se realizará por cada uno de los años de ejecución del Plan, así como de forma íntegra al finalizar su período de vigencia. La Comisión se reunirá tres veces al año de forma ordinaria, sin perjuicio de que pueda reunirse cuantas veces lo solicite cualquiera de sus miembros.

Además esta Comisión establecerá los indicadores relevantes que deberán estructurar la evaluación.



CEOE CEPYME ZAMORA · PLAZA DE ALEMANIA, 1 · 49014 ZAMORA

