

## **II ESTRATEGIA INTEGRADA DE EMPLEO, FORMACIÓN PROFESIONAL, PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES E IGUALDAD Y CONCILIACIÓN EN EL EMPLEO 2016-2020**

## **II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020**

### **ACUERDO DEL CONSEJO DEL DIÁLOGO SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN POR ELQUE SE APRUEBA LA II ESTRATEGIA INTEGRADA DE EMPLEO, FORMACIÓN PROFESIONAL, PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES E IGUALDAD Y CONCILIACIÓN EN EL EMPLEO**

En Valladolid, a 27 de enero de 2016

#### **REUNIDOS**

**D. Juan Vicente Herrera Campo**, Presidente de la Junta de Castilla y León, y los miembros del Consejo del Diálogo Social, **D. Angel Hernández Lorenzo**, Secretario General de CC.OO. de Castilla y León, **D. Agustín Prieto González**, Secretario General de UGT de Castilla y León y **D. Santiago Aparicio Jiménez**, Presidente de CECAL

#### **EXPONEN**

El empleo es el bien social y económico más importante, un factor directo de desarrollo personal y social, posibilitando tanto el mantenimiento de los servicios esenciales como la calidad de vida de las personas. Por ello constituye no sólo la mejor política socioeconómica, sino también la mejor respuesta frente a los retos demográficos.

## **II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020**

Así, en el momento actual, el desempleo es el principal problema al que se enfrenta la sociedad. Si bien en el último año el empleo ha mostrado tímidos signos de mejora, en estos momentos no cabe sino adoptar cuantas medidas resulten necesarias para consolidar una senda de recuperación.

La Comunidad de Castilla y León ha sido consciente de esta situación y ha realizado, en cada momento, distintas actuaciones para promover el crecimiento económico y el empleo, dando la mayor prioridad a las políticas activas de empleo, hasta el punto de definir la presente como la legislatura del empleo, constituyendo a éste como el objetivo básico a conseguir, hacia el que se dirigen todas las políticas en materia de empleo, de economía y de hacienda pública.

Pero si algo distingue a la política de la Comunidad de Castilla y León en su conjunto, es el alto nivel de concertación social alcanzado, hasta el punto de convertirse en una Comunidad Autónoma pionera en el desarrollo del Diálogo Social y una indudable referencia a seguir cuando se quiere reforzar la eficacia y el apoyo de las actuaciones mediante el obligado concurso de las organizaciones sociales y económicas.

El propio Estatuto de Autonomía de Castilla y León respalda el Diálogo Social, convirtiéndolo en principio rector de las políticas públicas de la Comunidad y factor de progreso económico y social, como así lo prueban las múltiples iniciativas desarrolladas tendentes a potenciar la competitividad empresarial, la inserción laboral y la empleabilidad de los trabajadores.

La Ley 8/2008, de 16 de octubre, para la creación del Consejo del Diálogo Social y regulación de la Participación Institucional, constituye el soporte y la articulación legal necesarios para que la Junta de Castilla y León y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de esta Comunidad, una vez más, se pongan de acuerdo en lo que al diseño e implementación de las políticas de empleo se refiere.

Desde que en el año 2001 se pusiera en marcha este proceso, en la Comunidad Autónoma de Castilla y León se han suscrito más de 60 acuerdos, en diversas materias, en el ámbito del Diálogo Social. Y en el conjunto de los mismos destacan sin duda las frecuentes actuaciones dirigidas, ya sea directa o indirectamente, hacia el empleo, entendiendo la política de empleo como prioritaria a todos los efectos.

Un hito especialmente destacable de toda esa trayectoria lo ha sido la Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Trabajo, acordada para el periodo 2012-2015.

## **II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020**

Fue la primera de carácter integral, previó e incrementó distintos tipos de incentivos para la creación de empleo y el mantenimiento del existente, ocupándose especialmente de determinados colectivos más necesitados de apoyo.

A la vez potenció mediante diversas fórmulas la empleabilidad de los trabajadores, dentro del paraguas de la cualificación profesional, avanzando en la integración de la formación reglada con la formación profesional para el empleo, complementando todo ello con la puesta en marcha del sistema de acreditación de las competencias profesionales.

Asimismo, puso énfasis en las medidas de protección frente a la siniestralidad laboral y la sensibilización del conjunto de la población sobre la necesidad de la prevención de riesgos laborales. Y, dentro del ámbito de la cohesión social, incluyó un primer Plan de Igualdad y Conciliación destinado a dar un tratamiento más específico, a la vez que transversal, a este tipo de medidas.

A través de la Estrategia Integrada, y sobre la base del proceso fluido del Diálogo Social, se ha mejorado la coordinación de las políticas activas de empleo a desarrollar en la Comunidad, siempre desde la óptica de lograr mayores cotas de eficacia en su implementación. Del mismo modo, se ha revelado como un instrumento necesario para seguir profundizando en el proceso de integración de todas las actuaciones a realizar en las materias objeto de la misma.

Hoy, el reto del empleo continúa, y desde la confianza que otorga todo lo realizado hasta la fecha en el ámbito del Diálogo Social de Castilla y León, se hace preciso, como no puede ser de otra manera, dar continuidad al conjunto de actuaciones practicadas, sin perjuicio de las obligadas mejoras, tendentes a dar una respuesta eficaz a los ciudadanos ante las necesidades presentes.

El resultado es la II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo, diseñada para el período 2016-2020, que debe ser la auténtica columna vertebral del conjunto de las políticas activas de empleo de la Comunidad de Castilla y León, en plena conjunción con otro de los grandes pilares estratégicos de la política de la Comunidad, como lo es el III Acuerdo Marco para la Competitividad y la Innovación empresarial de Castilla y León, con el nuevo marco de programación de la Unión Europea y con la Estrategia Española de Activación para el Empleo.

A través de la II Estrategia Integrada se coordina la acción de todas las consejerías de la Administración implicadas en la ejecución de las políticas activas de empleo, incluyendo aquellas que desarrollan medidas de protección de las personas que más lo necesitan, y considerando también las actuaciones en colaboración con otras administraciones y entidades.

## II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

Para todo ello, y mediante los distintos planes anuales de las políticas activas de empleo de Castilla y León, que se deben aprobar para la aplicación de la II Estrategia, ya está comprometido un gasto de 700 millones de euros para su período de vigencia, revelando así un importante incremento respecto del montante financiero de la Estrategia anterior.

La II Estrategia Integrada nace con el objetivo de mejorar los niveles de ocupación y de reducir el desempleo, incrementando las posibilidades de empleabilidad de los ciudadanos, así como su acceso en las mejores condiciones posibles a los servicios de formación y orientación profesional. Y lo hace prestando una atención muy especial a las personas más necesitadas de apoyo y protección.

Aun siendo un texto único, por razones de simplificación, y como ya ocurriera con la anterior, la II Estrategia se estructura en cuatro planes, centrándose cada uno de ellos en los grandes bloques de materias de negociación, como son el Empleo propiamente dicho, la Formación Profesional, la Prevención de Riesgos Laborales y la Igualdad y Conciliación en el Empleo, en los que participan de manera directa las Consejerías de la Junta de Castilla y León de Economía y Hacienda, Empleo, Familia e Igualdad de Oportunidades y Educación.

El **Plan de Empleo** se articula a través de los ejes básicos dirigidos al fomento del empleo tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, a la mejora de la cualificación para el empleo y a la intermediación y orientación laboral a trabajadores y empresas, orientada a la inserción laboral y al mantenimiento del empleo, mejorando la protección a trabajadores desempleados y a los que provengan de expedientes de regulación de suspensión o extinción.

Se establecen unos colectivos prioritarios para todas las medidas de la estrategia (jóvenes, mayores de 45 y parados de larga duración) junto con colectivos especiales que requieren atención diferenciada (mujeres, personas con discapacidad, personas en riesgo de exclusión, empleados por cuenta propia, emigrantes retornados y trabajadores en situaciones de dificultad procedentes de sectores estratégicos).

En materia de fomento del empleo, destaca la previsión de incentivar la contratación indefinida ordinaria y a tiempo completo y los contratos temporales en supuestos concretos (prácticas, interinidad, relevo, sustitución de horas extras, ampliación de jornada en el sector de ayuda a domicilio y de perceptores de Renta Garantizada de Ciudadanía) para empresas de menos de 100 trabajadores, así como el establecimiento por cuenta propia.

Se prevé potenciar el empleo local a través de planes específicos, incidiendo en la calidad del empleo y en colectivos, territorios y actividades sensibles: renta garantizada de ciudadanía, personas con discapacidad, comarcas mineras, o sectores forestal y turístico.

## II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

En materia de cualificación para el empleo se prevé completar con acciones y medidas específicas directamente vinculadas al empleo (formación dual, prácticas no laborales, formación con compromiso de contratación, cualificación y acompañamiento a la inserción) la planificación de la estrategia en formación profesional, así como mejorar las herramientas del Servicio Público de Empleo para el diseño, seguimiento y evaluación, contemplando la intervención directa de la Administración en la formación para el empleo en el ámbito laboral.

En materia de intermediación y orientación laboral para trabajadores y empresas hay que destacar la incidencia en la atención individualizada y personalizada tanto a trabajadores desempleados como a empleadores y a emprendedores, utilizando medios propios de la Administración y fórmulas de colaboración que permitan la atención especializada.

En materia de ayudas económicas a desempleados y a los que provengan de expedientes de regulación de suspensión o extinción, se potencia la atención personalizada de dichos trabajadores para incrementar sus posibilidades de ocupación y en el caso de los trabajadores suspendidos por ERTES, y en procesos de extinción por ERES para facilitar su rápida reincorporación al mercado laboral.

El **Plan de Formación Profesional** proyecta sus objetivos estratégicos hacia determinados fines, como lo son orientar la formación profesional al desarrollo personal y al ejercicio del derecho al trabajo como a la libre elección de profesión u oficio y a la satisfacción de las necesidades del sistema productivo y del empleo a lo largo de toda la vida.

Asimismo se pretende facilitar el acceso, en condiciones de igualdad de todos los ciudadanos, a las diferentes modalidades de la formación profesional y contribuir a la promoción del desarrollo económico y a la adecuación de la formación a las necesidades del sistema productivo de Castilla y León.

Otra de las finalidades a conseguir es promover la adecuación de la formación y las cualificaciones a los criterios de la Unión Europea, en función de los objetivos del mercado único y la libre circulación de trabajadores, como también impulsar la participación y cooperación de las diferentes Administraciones Públicas, en función de sus respectivas competencias, para mejorar la calidad de los servicios públicos.

En cuanto a sus Programas Operativos, el Plan de Formación Profesional apuesta de una manera decidida por el desarrollo de los elementos que componen el Sistema Integrado de Formación Profesional y de forma especial por el impulso de la red de centros integrados de formación

## II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

profesional como claros exponentes de este Sistema y por el desarrollo conjunto entre la Administración Educativa y laboral del sistema integrado de información y orientación profesional.

Con el fin de incrementar la Calidad de la Formación Profesional, el Plan pondrá en marcha actuaciones para mejorar la percepción social de la formación profesional, el rendimiento académico del alumnado, la formación del profesorado y el equipamiento de los centros, para conseguir, entre otros resultados, reducir la tasa de abandono educativo temprano.

Asimismo, para mejorar la cualificación de la población adulta, el plan impulsará la puesta en marcha de nuevas ofertas formativas para personas adultas, desempleadas y ocupadas, impulsando la formación profesional a distancia y los procedimientos de acreditación de competencias profesionales adquiridas mediante experiencia laboral o vías no formales de formación.

Por último, el Plan tratará de mejorar el ajuste entre las necesidades de personal cualificado de los sectores productivos y la oferta de formación profesional, así como la conexión entre los centros de formación y las empresas a través del desarrollo de Proyectos de Formación Profesional Dual y de acciones de formación conjuntas entre los centros de formación y las empresas.

El **Plan de Prevención de Riesgos Laborales** crea, junto a la siniestralidad cero, un nuevo objetivo general, y es conseguir la “máxima coordinación”.

Para ello se articulan diferentes actuaciones, programas y líneas de actuación de gran importancia, tales como los programas de visitas y asesoramiento técnico en materia de prevención de riesgos laborales, los planes de visitas en el sector forestal, las medidas de formación y sensibilización, las ayudas en materia preventiva que redunden en un incremento de la competitividad de las empresas y en un aumento de la seguridad y salud de sus propios trabajadores, las becas para la realización de estudios sobre seguridad y salud laboral y otras muchas entre las que merece la pena destacar algunas, como que en la elaboración de las medidas y objetivos se tenga en cuenta las particularidades demográficas y físicas en la Comunidad, que se fortalezca la cultura preventiva en todas las edades, se incluyen nuevas medidas para las universidades públicas y se refuerza el papel de los agentes económicos y sociales en el desarrollo de las medidas contempladas en la II Estrategia.

Asimismo se crea un grupo estratégico de referentes en materia de prevención de riesgos laborales dentro de las unidades de seguridad y salud laboral. También se incluye la gestión del envejecimiento de la mano de obra como nuevo riesgo emergente y se procede a la adecuación de funciones de vigilancia y control al nuevo marco normativo.

## II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020

Por último, el **Plan de Igualdad y Conciliación**, se dirige, como objetivo general, a la promoción de la igualdad y la conciliación entre mujeres y hombres en el acceso, la permanencia y la promoción en el trabajo, prestando especial atención a sectores y mujeres con mayor dificultad de inserción y favoreciendo la conciliación en los ámbitos laboral, familiar y educativo.

Entre las medidas transversales fundamentales se establecen la sensibilización en el ámbito educativo y extraescolar fundamentalmente a jóvenes y orientación profesional en términos de igualdad y la priorización de actuaciones y medidas para reducir la brecha salarial existente entre hombres y mujeres en Castilla y León.

Hay que destacar las ayudas a empresas, fundamentalmente pymes, que favorezcan la aplicación de medidas y acciones de igualdad, primando aquellas que elaboren un Plan de Igualdad, y que hayan sido objeto de negociación con la representación laboral de los trabajadores, así como las ayudas dirigidas a padres y/o madres de Castilla y León para reducción de jornada para el cuidado de hijo/a y personas dependientes y para excedencias en supuestos excepcionales y de extrema necesidad.

También es importante la previsión de difusión, mediante la introducción de la variable género en las estadísticas, informes y estudios a realizar, tanto por la administración de la Comunidad como por los agentes económicos y sociales.

Por último, teniendo presente que la II Estrategia Integrada constituye una planificación estratégica para cinco años, así como el hecho de que la sociedad se mueve en un entorno muy dinámico, que cambia conforme a una multiplicidad de factores que no es posible prever en el momento de su aprobación, resulta necesario contemplar la posibilidad de adaptar, de forma ágil y rápida, su contenido a las circunstancias o realidades que puedan producirse en un momento determinado, dotándole de una mayor flexibilidad.

Por ello, el Consejo del Diálogo Social faculta a su Comisión Permanente para adoptar cuantos acuerdos resulten necesarios para llevar a cabo esa adaptación a las nuevas necesidades que puedan producirse en su desarrollo, con reuniones periódicas de seguimiento.



# PLAN DE EMPLEO

## ÍNDICE

### 1.- PRESENTACIÓN

### 2.- OBJETIVOS

2

### 3.- COLECTIVOS PRIORITARIOS Y COHESIÓN TERRITORIAL

### 4.- EJES BASICOS DE LA II ESTRATEGIA INTEGRADA DE EMPLEO 2016-2020

1. FOMENTO DEL EMPLEO Y APOYO AL EMPRENDIMIENTO.
2. FORMACIÓN PARA EL EMPLEO.
3. INTERMEDIACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL.
4. IGUALDAD Y CONCILIACIÓN EN EL EMPLEO.
5. MANTENIMIENTO Y CREACIÓN DE EMPLEO EN EL ÁMBITO DE LA ECONOMÍA SOCIAL Y AUTÓNOMOS.
6. ACTUACIONES PERSONALIZADAS DE INSERCIÓN LABORAL PARA COLECTIVOS DETERMINADOS Y PARA EL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO.

### 5.- MEDIDAS DE SEGUIMIENTO DE LA LEGISLACION LABORAL

### 6.- INSTRUMENTOS DE GESTION

### 7.- ÁMBITO TEMPORAL

### 8.- DIFUSIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

## 1. PRESENTACION

### 1.1.- Introducción

El compromiso que constituye la elaboración de una II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos laborales, e Igualdad y Conciliación en el Empleo (en adelante II Estrategia), pone en valor los resultados de la primera Estrategia 2012-2015 y el propósito común de todas las partes negociadoras de llegar a un nuevo acuerdo que permita, a través de las políticas activas de empleo, ayudar a incrementar los niveles de ocupación, el descenso del desempleo, así como a mejorar los niveles de cualificación, de empleabilidad, de igualdad y de protección básicamente de las personas desempleadas, así como del resto de colectivos a los que van dirigidos los programas y líneas de actuación, políticas activas dirigidas también al conjunto de empresas y de las personas activas bajo la exigencia social de buscar soluciones para el conjunto de los ciudadanos de Castilla y León.

El Diálogo Social ha supuesto en nuestra Comunidad un punto de encuentro donde poder negociar y alcanzar acuerdos en ámbitos de máxima importancia tanto para el progreso económico y social, como para la mejora de la calidad en la Administración de la Comunidad Autónoma, consiguiendo un proceso abierto y permanente, que se ha ido definiendo en acuerdos concretos sobre distintas materias, más allá de las estrictamente laborales.

A través del Diálogo Social se han suscrito más de sesenta acuerdos en estos últimos quince años, constituyendo para los representantes de los agentes económicos y sociales y de esta Administración un instrumento muy válido para mejorar las políticas de empleo, de crecimiento económico y de protección social y un ejemplo a seguir en el ámbito estatal y para otras Comunidades Autónomas. Las Políticas activas de Empleo son un instrumento de intervención de las Administraciones Públicas en el mercado de trabajo para prevenir o aliviar el desempleo y mejorar las posibilidades de ocupación y acceso al empleo.

En este sentido y con ese objetivo se enmarca la II Estrategia, con la finalidad de contribuir a mejorar la ocupación y reducir el desempleo, incrementando las posibilidades de empleabilidad de los ciudadanos y ciudadanas de Castilla y León, así como su acceso en las mejores condiciones posibles a los servicios de formación y orientación profesional.

Durante estos años los Planes de Empleo han propiciado un marco de estabilidad en las políticas activas a esta Comunidad que han generado confianza en el tejido empresarial bajo las premisas de alcanzar un empleo estable y de calidad, estimulando la creación de empresas, dando valor a los autónomos y la economía social, y construyendo una serie de servicios y ayudas a los trabajadores y a las empresas.

La formación profesional para el empleo se ha situado como eje de las políticas de empleo, potenciando la cualificación de los trabajadores en un sistema integrado que garantice su desarrollo personal y su empleabilidad e impulse la productividad y competitividad de las empresas.

Finalmente, ha venido siendo un objetivo prioritario de estas políticas la orientación y 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 la promoción personal y profesional.

Ahora, finalizado el periodo de vigencia de la I Estrategia Integrada, deben valorarse los resultados de la misma,. Y esa evaluación debe ser tenida en cuenta en el proceso de elaboración de la II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional para el Empleo, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo, que abarcará el periodo 2016-2020.

Esta nueva Estrategia Integrada está llamada a convertirse en la columna vertebral sobre la que se asiente la planificación de las políticas activas de empleo en Castilla y León. Es preciso significar que existen una serie de factores que condicionan, de forma notable, la planificación de la política de empleo en el ámbito de la Comunidad Autónoma, a los que es necesario referirse. El primero de los factores a tener en cuenta es la estructura territorial y demográfica de nuestra Comunidad. En este sentido, hay que resaltar el consenso existente sobre las interconexiones y sinergias del binomio empleo-demografía. Partiendo de la premisa de que “el empleo es la mejor respuesta a los retos demográficos”, la estrategia incide en el importante papel que las políticas de empleo deben desempeñar en la lucha contra la despoblación y la imprescindible coordinación que debe existir entre las políticas de población y las de empleo. Junto a la estructura territorial, el segundo factor a considerar en el diseño de las políticas regionales de empleo, es la propia evolución del mercado laboral en nuestra comunidad, a la que más adelante se hará referencia.

El tercero y último de los factores, y no por ello menos importante, viene dado por el marco normativo existente y por la planificación nacional y comunitaria en materia de empleo en la que, necesariamente, debe incardinarse esta II Estrategia Integrada. Las Orientaciones Europeas sobre Empleo, basadas en los objetivos de la Estrategia Europa 2020, así como las diversas estrategias e instrumentos de planificación vigentes en España, tales como la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016 o los Planes Anuales de Política de Empleo (PAPE), que establecen los objetivos y medidas de política de empleo que desarrollarán anualmente, tanto las Comunidades Autónomas, como el Servicio Público de Empleo Estatal, en sus respectivos ámbitos de competencia, marcan el camino a seguir.

En este sentido, es fundamental alinear la política de empleo de Castilla y León con los objetivos y medidas establecidos en Europa y España. La primera de las referencias para las futuras políticas de empleo en nuestra Comunidad debemos buscarla en la Estrategia Europea 2020. Desde que, en noviembre de 1997, se celebró en Luxemburgo la primera reunión del Consejo Europeo, dedicada de forma monográfica al empleo, hasta llegar a la Estrategia Europea de Empleo 2020, ha habido grandes cambios en la economía y en el mercado laboral, a los que es preciso adaptarse.

## PLAN DE EMPLEO

A pesar de ello, los objetivos generales de la Estrategia de Lisboa de 2000 siguen sirviendo para la Estrategia UE-2020, esto es, «convertir a la UE en la zona económica más dinámica y competitiva del mundo capaz de lograr un crecimiento económico sostenible con más y mejores empleos, más cohesión social y mayor sostenibilidad ambiental sobre la base de una Economía del Conocimiento».

El núcleo de la Estrategia Europa 2020 está constituido por tres prioridades:

- Crecimiento inteligente: desarrollo de una economía basada en el conocimiento y la innovación.
- Crecimiento sostenible: promoción de una economía que utilice más eficazmente los recursos, que sea verde y más competitiva.
- Crecimiento integrador: fomento de una economía con un alto nivel de empleo que redunde en la cohesión económica, social y territorial.

Es preciso seguir otras recomendaciones y directrices europeas, que deben ser consideradas en el marco de esta Estrategia:

- Aumentar la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral, reducir el desempleo estructural y fomentar el empleo de calidad.

- Conseguir una población activa cualificada que responda a las necesidades del mercado laboral, y a sus expectativas de cualificación y promoción profesional, incentivando y promoviendo el aprendizaje permanente.

Igualmente hay que considerar los objetivos del Fondo Social Europeo para el nuevo periodo de programación 2014-2020, adaptando nuestras actuaciones en torno a los objetivos y prioridades establecidas para los próximos años:

- ☐ Fomento del empleo y de la movilidad laboral.
- ☐ Fomento de la inclusión social y lucha contra la pobreza.
- ☐ Inversión en educación, habilidades y formación continua, mejora de la capacidad institucional y administración pública eficiente.
- ☐ Integración sostenible en el mercado de trabajo de las personas jóvenes que no se encuentran empleadas, ni participan en actividades de educación ni formación, en particular en el contexto de la Garantía Juvenil.

La II Estrategia Integrada de Empleo de Castilla y León no debe separarse de los objetivos marcados en la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016, para la consecución de los objetivos marcados por esta Comunidad, buscando completar las actuaciones con finalidades, fondos y programas propios. Al igual que es necesario tener presente el Plan Anual de Políticas de Empleo (PAPE), que canaliza anualmente los objetivos establecidos en la Estrategia Española de Activación para el Empleo y cuyo grado de cumplimiento compromete la distribución de fondos aprobados en Conferencia Sectorial para ejecutar políticas activas por las Comunidades Autónomas.

Los objetivos estratégicos establecidos en este Plan (PAPE), son prioridades que se establecen para un momento determinado, para centrar el esfuerzo en colectivos, actuaciones o territorios determinados, que presentan peores resultados y a los que se decide, con criterios políticos, prestar más recursos e incentivos para aumentar su porcentaje de empleabilidad.

Además, y de acuerdo con la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016, los servicios y programas del Plan Anual de Políticas Activas de Empleo para 2015, que desarrollen los Servicios Públicos de Empleo deberán dirigirse al cumplimiento de unos objetivos estratégicos, que para el año 2015 (último aprobado hasta la fecha) son:

- A. Mejorar la empleabilidad de los jóvenes y desarrollar el Plan de Implementación de la Garantía Juvenil en España.
- B. Favorecer la empleabilidad de otros colectivos especialmente afectados por el desempleo, en particular la de los mayores de 45 años que sean desempleados de larga duración y la de los beneficiarios del PREPARA
- C. Mejorar la calidad de la formación profesional para el empleo, que se traduce en su mayor impacto en términos de inserción y de mejora en el rendimiento en el puesto de trabajo.
- D. Reforzar la vinculación de las políticas activas y pasivas de empleo, como forma de ofrecer la mejor protección y vías de retorno al empleo para las personas en situación de desempleo.
- E. Impulsar el emprendimiento como parte inseparable de la activación y recuperación del empleo.

La aprobación de una nueva Estrategia Integrada representa la oportunidad de adquirir nuevos compromisos entre las partes, con el fin de dar respuesta no solo a aquellas situaciones coyunturales a las que nos vamos a enfrentar en los próximos años, sino con los objetivos y medidas que habrán de estar presentes para mejorar los niveles actuales de empleabilidad.

Un documento que responde a un conjunto ordenado de medidas, que buscan y pretenden lograr un impacto positivo sobre el mercado de trabajo, financiadas no sólo con los fondos provenientes de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, sino, asimismo, con los provenientes del Estado con carácter finalista que gestiona la Junta de Castilla y León, así como los que proceden de la Unión Europea, FSE y especialmente los comprendidos en la iniciativa "Garantía Juvenil". Las actuaciones comprendidas en esta Estrategia se articulan bajo los principios de transversalidad, cooperación entre las Consejerías, y el diálogo social entre los agentes sociales y económicos más representativos.

Este Plan por su carácter transversal y social de reincorporación del ciudadano a la actividad productiva, es un objetivo compartido del gobierno regional junto con los agentes económicos y sociales, que responde a un conjunto de motivaciones de diferentes Consejerías (Empleo, Educación, Familia e Igualdad de Oportunidades, Presidencia, Economía y Hacienda), y que va más allá de esta Administración Territorial, canalizando la colaboración con otras Administraciones como las Entidades Locales de Castilla y León, la propia Administración del Estado e incluso la Unión Europea que contribuye a través de la cofinanciación del FSE y del FSE Garantía Juvenil.

# PLAN DE EMPLEO

A este fin, un Plan de Empleo no puede articularse al margen de la realidad económica y social que le rodea. Es necesario realizar un diagnóstico preciso que permita que las acciones que se planifiquen tengan reflejo en el entorno y se adecuen a la coyuntura económica de estos momentos.

Es por ello imprescindible tener una nítida visión de lo que ha sido la evolución de nuestra economía y nuestro mercado de trabajo, como la coyuntura que se nos presenta a corto plazo y lo que deberá ofrecer nuestro mercado laboral al nuevo modelo económico y empresarial que debe ayudar a desarrollarse durante la vigencia de este Plan.

Por ello en la Estrategia Integrada de Empleo también incluimos un análisis del mercado laboral, con las características propias y actuales de nuestra Comunidad Autónoma, como diagnóstico de las principales cifras y datos de las variables fundamentales del mercado de trabajo.

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

A 1 de enero de 2015, Castilla y León cuenta con una población de 2.470.741 personas, un 5,30% del total de población de España que es de 46.600.949 personas.

La población femenina es mayoritaria, con 1.251.645 mujeres, lo que supone el 50,66%, frente a los 1.219.096 hombres que son el 49,34%.

La población en edad laboral en Castilla y León representa el 86,76% del total de la población, porcentaje superior en tres puntos a la media de España que es del 83,76%.

En términos porcentuales la población laboral de Castilla y León está formada por el 49,29% hombres y el 50,71% mujeres. Los jóvenes en edad laboral comprendidos entre 16 y 24 años representan 9,04% del total de la población en edad de trabajar, similar a la media de España que está en el 10,40%. La magnitud de la población activa es en Castilla y León de 1.150.000 personas. El proceso de incorporación de las mujeres a la población activa ha sido y es muy importante; en los últimos 10 años en Castilla y León las mujeres activas se incrementaron en 56.700. La población activa masculina de Castilla y León sigue siendo superior a la femenina, así, el 53,95% del total de población mayor de 16 años son hombres activos, mientras que el 46,05 son mujeres activas. Los jóvenes activos de Castilla y León son el 6,07%. En España este porcentaje es del 7,19%.

La tasa de actividad de Castilla y León se ha mantenido estable en los últimos 10 años, manteniendo valores entre el 54% y el 55%. La tasa de actividad de mujeres se ha incrementado en estos 10 últimos años más de 6 puntos.

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

**POBLACION OCUPADA:** La población ocupada de Castilla y León, 959.200 personas, representa el 83,41% de la población activa. Los hombres tienen un peso superior y representan el 56,73% del total de la población ocupada. Las mujeres representan el 43,27% del total de ocupados.

La tasa de empleo de Castilla y León presenta unos parámetros similares a la media nacional. El diferencial de la tasa de empleo de las mujeres en Castilla y León sigue reduciéndose paulatinamente.

En Castilla y León existen 757.500 asalariados, de los que 402.300 (53,11%) son hombres y 355.100 (46,89%) son mujeres. Del total de asalariados de Castilla y León, 563.900, el 74,40%, son asalariados por tiempo indefinido y 193.600, el 25,60%, son temporales.

## CONTRATOS REGISTRADOS. ACUMULADOS 2015

De los 817.869 contratos registrados en Castilla y León (dato acumulado de enero a diciembre de 2015), el 60,78% (497.078) han sido a tiempo completo, el 38,65% (316.091) son a tiempo parcial, el 0,36% (2.960) fijos discontinuos y el 0,21% (1.740) aquellos que no están incluidos en los grupos anteriores.

Los contratos formativos han sido 12.325 (representando el 1,51% del total de contratos acumulados). Del total de contratos formativos, el 28,49% (3.511) son contratos en prácticas y el 71,51% (8.814) contratos para la formación.

## AUTONOMOS

### Perfil y datos de los TRABAJADORES AUTÓNOMOS en Castilla y León, a cierre de ejercicio 2015:

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

A fecha de 31 de diciembre de 2015, en Castilla y León existen:

☐ **201.553 afiliados por cuenta propia** en la Seguridad Social (todos en el RETA) que representan el 6,37% del total nacional.

o Más de la mitad se corresponden con autónomos personas físicas (no están integrados en sociedades mercantiles, cooperativas u otras entidades societarias, tampoco son colaboradores familiares ni están registrados como parte de algún colectivo especial de trabajadores)

## PLAN DE EMPLEO

o El resto, son los Autónomos integrados en sociedades mercantiles, cooperativas u otras entidades societarias, colaboradores familiares o registrados como parte de algún colectivo especial de trabajadores.

☐ Los perfiles que se señalan a continuación se refieren, todos ellos, a los **autónomos personas físicas** de la Comunidad Autónoma:

Por **sectores de actividad**:

- o **121.511** autónomos en servicios (60,29% del total)
- o **41.476** autónomos en agricultura (20,58% del total)
- o **25.065** autónomos en construcción (12,44% del total)
- o **13.501** autónomos en industria (6,70% del total)

Por **sexo**:

- o **136.744** varones (67,85% del total)
- o **64.809** mujeres (32,15% del total)

Por **edad**:

- o 93.486 de 40 a 54 años (46,38% del total)
- o 57.670 de 55 o más años (28,61% del total)
- o 46.895 de 25 a 39 años (23,27% del total)
- o 3.502 menores de 25 años (1,74% del total)

**POBLACION DESEMPLEADA:** La población desempleada, según la EPA III trimestre del año 2015, de Castilla y León es de 190.800 personas. Los hombres representan el 48,38% del total de la población desempleada. Las mujeres paradas representan el 51,62% del total.

La tasa de paro de Castilla y León es del 16,59%. La distribución que presenta es del 14,50% en hombres, 19,18% en mujeres. La tasa de paro de jóvenes es del 44,65%.

En Castilla y León los parados de larga duración representan el 58,39% del total de parados. En España este porcentaje es del 60,66%.

En Castilla y León los parados de muy larga duración representan el 40,51% del total de parados. En España este porcentaje es del 44,50%.

### PARADOS REGISTRADOS

El número de personas paradas registradas, en las Oficinas de Empleo de Castilla y León y en situación de paro, en Castilla y León a 31 de diciembre de 2015 es de 201.696 personas.

**Por sexo** es de 93.257 parados hombres, el 46% y 108.439 mujeres, el 54%.

**Por edad**, 19.054 son menores de 25 años, el 9%, y 182.642 son mayores de 25 años, el 91% del total de parados.

**Por sector**, la distribución del número de parados registrados es de 13.842 correspondientes al sector de la agricultura, el 6,86%; 19.035 correspondientes al sector de la industria, el 9,44%; 22.448 correspondientes al sector de la construcción, el 11,13%; 125.756 correspondientes al sector servicios, el 62,35%; y 20.615 correspondientes a parados sin empleo anterior, el 10,22%.

### BENEFICIARIOS DE PRESTACIONES

La distribución de los beneficiarios de prestaciones o ayudas en Castilla y León a noviembre de 2015 presenta la siguiente estructura:

**Beneficiarios de Prestaciones:** 38.483 personas de prestaciones contributivas.

**Beneficiarios de subsidios:** 41.456 personas del subsidio por desempleo y 9.319 personas de la renta activa de inserción.

**Son beneficiarios de ayudas;** 1.030 personas del programa de activación para el empleo (PAE), 1.347 beneficiarios del Programa de Recualificación Profesional (PREPARA), 1.717 beneficiarios del Programa Personal de Integración y Empleo (PIE- Castilla y León) y 11.773 beneficiarios de la Renta Garantizada de Ciudadanía (Castilla y León).

En noviembre de 2015 la Tasa de Cobertura de Prestaciones en Castilla y León fue del 50,69%.

### EMPRESAS

La estructura empresarial de Castilla y León está caracterizada por ser empresas que no tienen ningún asalariado, el 54,11% (87.183), frente al 45,89% que tienen trabajadores a su cargo.

De las 73.936 empresas que tienen trabajadores, la mayor parte, el 99,80% (73.790) son PYMES, mientras el 0,20% (146) son grandes empresas.

El mayor volumen empresarial se encuentra en el sector servicios que aglutina el 77,68% de las empresas de nuestra Comunidad. Le sigue el sector de la construcción que aglutina el 15,08%, el sector de la industria con el 5,78%, por últimos, el sector agroalimentario con el 1,46%.

# PLAN DE EMPLEO

## 2. OBJETIVOS

En consonancia con la Estrategia Europea 2020 y asimismo con la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016, los objetivos generales a tener en cuenta en el diseño de la futura Estrategia de Empleo 2016-2020 serán:

- Potenciar el empleo estable y de calidad.
- Favorecer la empleabilidad de los colectivos más afectados por el desempleo, especialmente de los jóvenes y de los mayores de 45 años y parados de larga duración, con especial atención a las personas con discapacidad y los colectivos en riesgo de exclusión social.
- Reducir la temporalidad, el trabajo a tiempo parcial y contribuir al mantenimiento del empleo.
- Promover la integración y/o reinserción al mercado de trabajo.
- Impulsar el emprendimiento y el apoyo y atención personalizada a las empresas.
- Promover entre la población activa la formación y cualificación profesional en respuesta a las necesidades del mercado laboral y del sistema productivo.
- Facilitar la obtención de títulos y certificados de profesionalidad a través de una oferta adaptada a las necesidades de sus destinatarios, diversa y bien distribuida en el territorio de la Comunidad.
- Reforzar la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, potenciando la formación impartida por los centros propios de la Administración Autonómica y mejorando los mecanismos de vinculación entre la formación profesional inicial y la formación para el empleo.
- Apoyar económicamente a los trabajadores desempleados y a los suspendidos por ERTES, y en procesos de extinción por ERES, y facilitar su rápida reincorporación al mercado laboral.
- Potenciar la atención personalizada e integral de trabajadores desempleados para incrementar sus posibilidades de ocupación, y de trabajadores ocupados, para facilitar su permanencia y promoción profesional.
- Mayor impulso del criterio de cohesión territorial y el apoyo específico al empleo rural.
- Potenciar medidas que promuevan la igualdad de oportunidades ante el empleo y la igualdad entre mujeres y hombres en el diseño y ejecución de las políticas activas de empleo.
- Potenciar y modernizar los instrumentos al servicio de estas políticas, básicamente el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, impulsando la mejora continua iniciada tras la aprobación de la reforma, así como la Fundación para el Anclaje Empresarial y la Formación para el Empleo en Castilla y León, y la colaboración y participación de los agentes sociales y económicos, y de los centros colaboradores.
- Continuar con la coordinación y colaboración total con el SEPE, dentro del Sistema Nacional de Empleo

## 3. COLECTIVOS PRIORITARIOS Y COHESIÓN TERRITORIAL

La situación de la economía de nuestra Comunidad ha mejorado en relación con la de años anteriores, empezando a tener ya efectos positivos en los datos del desempleo y ocupación. No obstante, los recursos disponibles obligan a priorizar actuaciones y colectivos en el marco de los objetivos de esta Estrategia, centrada en la creación de empleo estable y de calidad.

Por ello, deben señalarse como colectivos prioritarios con carácter general a toda la Estrategia:

- Los jóvenes menores de 35 años, preferentemente sin cualificación.
- Los mayores de 45 años, especialmente para quienes carezcan de prestaciones y presenten cargas familiares.
- Los parados de larga y muy larga duración, con especial atención a aquellos que han agotado sus prestaciones por desempleo y las personas en riesgo de exclusión social.

Junto a los anteriores, existen otros colectivos especiales, que requieren de actuaciones específicas diferenciadas.

Se primará a las mujeres promoviendo actuaciones que favorezcan su acceso a la formación y al empleo, en el marco del II Acuerdo de Igualdad y Conciliación en el trabajo.

Las personas con discapacidad se encuentran con especiales dificultades a la hora de acceder a un empleo. Revertir esta situación requiere de medidas específicas para que puedan desarrollar una actividad profesional en condiciones de igualdad, fomentando así su integración plena en el mercado laboral.

Las personas en riesgo de exclusión social o con dificultades de integración necesitan también actuaciones de refuerzo, con el objetivo de prevenir, paliar o revertir situaciones y procesos de marginación, y para promover la inclusión activa a través de procesos de acompañamiento social que aborden de manera integral las dificultades y carencias que presentan. (víctimas de terrorismo, inmigrantes, perceptores de Renta Garantizada, víctimas de violencia de género, perceptores de programas de ayudas económicas –PREPARA, programa de activación para el empleo, PIE-, etc).

El empleo por cuenta propia es un pilar fundamental en el crecimiento económico territorial. Por ello se apoyará a los emprendedores y autónomos como generadores de la actividad económica.

Se promoverá asimismo la integración social y laboral de los emigrantes castellanos y leoneses retornados en situación de desempleo.

Podrán establecerse medidas específicas para trabajadores en especiales situaciones de dificultad, procedentes de sectores estratégicos o áreas muy vinculadas a sectores específicos (tales como la minería, textil, azucareras, ayuda a domicilio, procedentes de extinciones en empresas o sectores básicos de la comunidad, etc.).

Se prestará especial atención, dentro de estos dos colectivos, prioritarios y especiales, al desempleado con responsabilidades familiares.

# PLAN DE EMPLEO

Por último, podrán establecerse refuerzos de las medidas para los territorios y zonas geográficas más desfavorecidas, atendiendo tanto a los índices de desempleo como a su condición de términos rurales, buscando con ello la cohesión y solidaridad territorial.

## 4. EJES BÁSICOS DE LA II ESTRATEGIA INTEGRADA DE EMPLEO 2016 - 2020

Para el cumplimiento de los objetivos previstos, la presente Estrategia se articula en torno a los siguientes ejes estratégicos de actuación, que recogen un conjunto de acciones o programas a desarrollar en el período 2016-2020 a favor del empleo:

1. FOMENTO DEL EMPLEO Y APOYO AL EMPRENDIMIENTO.
2. FORMACIÓN PARA EL EMPLEO.
3. INTERMEDIACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL.
4. IGUALDAD Y CONCILIACIÓN EN EL EMPLEO.
5. MANTENIMIENTO Y CREACIÓN DE EMPLEO EN EL ÁMBITO DE LA ECONOMÍA SOCIAL Y AUTÓNOMOS.
6. ACTUACIONES PERSONALIZADAS DE INSERCIÓN LABORAL PARA COLECTIVOS DETERMINADOS Y PARA EL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO.

8

### 1.- FOMENTO DEL EMPLEO Y APOYO AL EMPRENDIMIENTO.

La Estrategia Europea de Empleo 2020 incide en la necesidad de instaurar un modelo laboral de carácter preventivo frente a la situación de desempleo, con especial atención al de larga duración, situando las necesidades de las personas desempleadas como centro de gravedad de las políticas de empleo.

En la misma línea, la normativa estatal concretada básicamente a través de la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016 y del texto refundido de la Ley de Empleo, definen las políticas activas de empleo como el conjunto de servicios y programas implementados por los Servicios Públicos de Empleo para mejorar las posibilidades de inserción de las personas desempleadas, el mantenimiento del empleo así como la promoción profesional de los trabajadores.

Las medidas impulsadas en esta II Estrategia se enmarcan dentro del objetivo de reducir el desempleo, ya sea a través de la inserción laboral por cuenta ajena o mediante el establecimiento por cuenta propia, con la aprobación de medidas que prioricen aquellos colectivos con mayores dificultades de acceso al empleo así como de aquellos territorios y zonas geográficas más desfavorecidas, atendiendo tanto a los índices de desempleo como a su condición de términos rurales.

En cuanto a los agentes que favorecen la creación de empleo, tenemos por una parte, la Administración, que ejecuta un presupuesto público y en cuyo desarrollo planifica medidas que deben establecer las líneas directrices que marcan la pauta a seguir por el resto de agentes implicados en el desarrollo de una economía territorial. Y, por otra parte, las empresas, que deben constituirse en motores de desarrollo, con sus políticas empresariales, comerciales y de participación en el mercado de bienes y servicios, contribuyendo a la generación de riqueza que se traduzca en la creación de empleo de calidad y en el impulso de un mercado laboral dinámico y competitivo.

Las actuaciones a desarrollar deben perseguir la consecución de varios objetivos:

1. Aprobar estímulos que motiven a las empresas a realizar un mayor esfuerzo en contratación estable y de calidad cuyos resultados se traduzcan en incremento de la productividad y la competitividad.
2. Orientar los incentivos hacia los colectivos más vulnerables, personas con mayores dificultades de acceso al mercado laboral, colectivos prioritarios y colectivos especiales.
3. Por último, en una Comunidad caracterizada por su dimensión territorial, deben priorizar acciones y medidas que contribuyan de manera especial a la dinamización y cohesión territorial, mediante actuaciones concretas.

Las medidas de fomento del empleo que se impulsarán en los años de ejecución de la presente Estrategia además de contar con el acuerdo básico de los interlocutores económicos y sociales, buscan el equilibrio entre el mantenimiento de aquellos programas que mejor han funcionado en el pasado y la introducción de nuevas medidas que aporten frescura y dinamismo en la tarea de la lucha contra el desempleo.

Las acciones y medidas encaminadas al fomento del empleo, presentan el siguiente esquema de desarrollo:

#### 1. FOMENTO DEL EMPLEO POR CUENTA AJENA.

Se tratará de incentivos a las empresas por contratación de los desempleados. Comprenderán los Incentivos a la contratación indefinida ordinaria, transformación de determinados contratos temporales en indefinidos; incentivos a la transformación de indefinidos ordinarios parciales de duración de como mínimo un año a indefinidos a tiempo completo (en mujeres), incentivos a la contratación temporal; incentivos a la contratación por entidades sin ánimo de lucro y empresas de inserción, incentivos extraordinarios dirigidos a empresas afectados por despidos de carácter colectivo o dirigidos a la contratación o ampliación de jornada en empresas y/o de determinados sectores de interés especial e incentivos por la contratación del primer trabajador por autónomos.

**2. FOMENTO DEL EMPLEO POR CUENTA PROPIA.** Fomento del autoempleo tanto al inicio de la actividad como para la consolidación y mejora de la competitividad, mediante programas financiados con fondos transferidos del estado y otros con presupuesto propio de la Comunidad.

**3. PLAN DE EMPLEO LOCAL.** Diversos programas y líneas de actuación que pretenden fomentar las obras y servicios de interés general en los Ayuntamientos de la comunidad, así como por las Diputaciones Provinciales, la cohesión social y la



## PLAN DE EMPLEO

fijación de la población, vinculados a sectores productivos de interés estratégico, tales como el forestal y el turismo, y a colectivos determinados, y con la colaboración específica de las entidades locales, en los términos en que se especifiquen en las convocatorias.

### FOMENTO DEL EMPLEO POR CUENTA AJENA EN EMPRESAS.

Con estos programas se quiere facilitar la contratación estable de los colectivos de desempleados considerados prioritarios y la contratación de las mujeres mediante subvenciones a las empresas que realicen contrataciones indefinidas a tiempo completo o, en ciertos supuestos contractuales, de carácter temporal.

#### Contratación indefinida:

Es indudable que para todos los agentes implicados en la lucha por el desempleo, el mayor logro sería que todos los contratos formalizados lo fueron por tiempo indefinido, más allá de los necesarios temporales con causa justificada. Sin embargo, la realidad actual de nuestro mercado de trabajo, está muy lejos de conseguir ese objetivo y, en estos momentos, la inmensa mayoría de las contrataciones que se realizan son temporales.

De ahí la importancia del establecimiento de incentivos que estimulen a los empleadores a la realización de contrataciones indefinidas ordinarias y a tiempo completo que deben facilitar la colocación estable de los trabajadores desempleados y de aquellos que tienen un determinado contrato temporal (fórmulas de contratos formativos, contrato en prácticas, de relevo, interinidad, etc, que se conviertan en indefinidos ordinarios a tiempo completo).

Las empresas no podrán haber realizado extinciones de contratos por causas declaradas improcedentes por sentencia judicial o despidos colectivos en un plazo de 12 meses anteriores a la celebración del contrato, cumplir el requisito en el momento de la solicitud o por las contrataciones o transformaciones subvencionadas, de un máximo de temporalidad en su plantilla del 20%, exceptuando a las empresas de menos de 10 trabajadores. Podrán solicitar estas subvenciones las empresas de menos de 100 trabajadores.

Las contrataciones deberán suponer creación neta de empleo sobre la plantilla total existente en la empresa en los 6 meses inmediatamente anterior a la incorporación de las personas cuyo contrato se subvencionen. A fecha de contratación, el nuevo contrato ha de suponer un incremento sobre dicha media.

En caso de compatibilidad con bonificaciones, reducciones de cuota o exenciones, u otro tipo de ayudas del Estado en estos programas, la subvención total no podrá superar el 60% del salario del trabajador en un año. Se deberá mantener la contratación durante un mínimo de 2 años. En caso contrario, se procederá al reintegro de la subvención recibida en los términos que se establezca en la correspondiente convocatoria.

Estos incentivos deberán contemplar la singularidad específica de aquellos colectivos especialmente afectados por el desempleo o con mayores dificultades de acceso al mercado laboral, es decir, los colectivos prioritarios. De este modo, Estos incentivos tendrán una discriminación positiva con los colectivos prioritarios.

Con el fin de potenciar la igualdad de oportunidades en el diseño y ejecución de las políticas activas de empleo de la Comunidad y de corregir los desequilibrios entre hombres y mujeres, se establecerá como colectivo especial a las mujeres. Se incentivará su contratación de manera especial en todas las convocatorias de empleo por cuenta ajena.

Además se podrán aprobar convocatorias específicas para el fomento del empleo estable por cuenta ajena de los jóvenes incluidos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil y para el fomento del empleo estable por cuenta ajena de personas cuya situación de desempleo provenga de despidos colectivos producidos en empresas de la Comunidad, sin que los requisitos de las empresas exigidos con anterioridad sean determinantes.

Por otra parte, con el fin de potenciar la actividad en la Comunidad y de corregir los desequilibrios territoriales y temporales se podrán realizar convocatorias específicas dirigidas a algún sector específico de actividad, con el objeto de evitar la destrucción de empleo, de crear nuevos puestos de trabajo y mejorar la calidad profesional del existente.

Asimismo, con el objetivo de potenciar el acceso al mercado de trabajo de desempleados y favorecer el espíritu emprendedor, se aprobarán incentivos para la contratación indefinida del primer trabajador por trabajadores por cuenta propia.

#### Contratación temporal:

En estos momentos es necesario realizar un esfuerzo conjunto e integrador, promoviendo las distintas modalidades de contratación existentes, para conseguir la mayor inserción laboral y el mantenimiento del empleo existente. Por ello, se incentivarán igualmente el fomento de la contratación temporal, en unos determinados supuestos contractuales y a situaciones concretas, cuyas circunstancias así lo requieren, estableciendo como prioritarios los colectivos determinados.

Se incentivarán los contratos en prácticas, como fórmula de eficacia para conseguir una experiencia que habilite para el mejor acceso hacia un trabajo estable.

Mediante el fomento de los contratos de interinidad, para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, se favorecerá igualmente la estabilidad en el empleo al garantizar su continuidad y reincorporación una vez extinguidas las causas que motivaron su interrupción.

El fomento de la contratación por sustitución de horas extraordinarias y reordenación del tiempo de trabajo, contribuye al fomento del empleo a la vez que mejora la productividad de la empresa. Mediante la promoción de contratos de relevo se facilita a los jóvenes la adquisición de una experiencia profesional a la vez que se promueve su inserción laboral.

En todos estos supuestos (prácticas, interinidad, relevo, etc.), se podrá incentivar su transformación en indefinido ordinario a tiempo completo, incluida la transformación del contrato de formación y aprendizaje.

## PLAN DE EMPLEO

Por último, a través de los incentivos para la ampliación de la jornada en el sector de la ayuda a domicilio, se incentiva el mantenimiento y la ampliación de jornada del empleo, básicamente femenino, ya que estos puestos son desarrollados mayoritariamente por mujeres en el medio rural, mediante el incremento de la cuantía de la subvención si el trabajo se desarrolla en pequeños municipios.

### FOMENTO DEL EMPLEO POR CUENTA PROPIA.

La Junta de Castilla y León ha venido desarrollando desde el año 2005 un intenso trabajo con este colectivo, materializado con la firma en dicho año, del Protocolo de Constitución de la Mesa del Autónomo con participación activa de Organizaciones representativas de Castilla y León manteniendo a lo largo de los años políticas de incentivos y apoyo a estos trabajadores que abarcan desde soporte en su etapa embrionaria mediante políticas de información y estímulo para el desarrollo de su idea de negocio, incentivos para el establecimiento y consolidación, avales para la financiación de su proyecto, etc. En el momento de firma de esta II Estrategia, se está trabajando en la creación del Consejo del Trabajo Autónomo, y en la aprobación de una Estrategia del Autónomo, con vigencia 2016-2020.

Los programas contemplados en la presente Estrategia, deben orientarse a facilitar las condiciones necesarias para que quien ha decidido establecerse como autónomo, obtenga las mayores facilidades para ello, siendo de aplicación a los colectivos determinados como prioritarios, si proceden de la situación de desempleo. Se fomentará el establecimiento por cuenta propia de las mujeres, al objeto de aumentar las empresas lideradas por mujeres y poner en valor el talento en el mercado laboral y en el desarrollo económico, de tal manera que se aprobarán incentivos, incrementando las cuantías a la actividad emprendedora de personas incluidas en este colectivo especial.

Se financiará el inicio de actividad, como medida necesaria para impulsar el establecimiento, aportando financiación para soportar los primeros gastos en que pueda incurrir quien apuesta por una actividad emprendedora, se financiará igualmente parte del coste de contratación de aquellos servicios externos que sean necesarios para el desarrollo de la actividad y se financiarán parte de aquellos cursos relacionados con la dirección y gestión empresarial y nuevas tecnologías y la comunicación en los que el beneficiario haya participado en los 3 meses anteriores.

Se impulsará el establecimiento por cuenta propia de los jóvenes, con el objetivo de incrementar la inserción laboral de este colectivo, y de poner en valor el conocimiento, la motivación, el ímpetu y la iniciativa de unas personas que quieren y pueden integrarse en el mercado laboral.

Mediante la aportación de fondos provenientes del Programa Operativo de Empleo Juvenil, se orientarán estas medidas a jóvenes incluidos en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

### PLAN DE EMPLEO LOCAL.

La estructura territorial de nuestra Comunidad presenta notables diferencias en cuanto a niveles de desarrollo u oportunidades de empleo. La dimensión empresarial fuera del ámbito urbano es escasa y atomizada. Mientras que la mayor actividad se concentra en determinadas zonas, otras quedan, por estar escasamente pobladas o por ser municipios alejados, fuera de la dinámica de actividad.

Estas características territoriales, ponen de manifiesto la necesidad de actuar en el restablecimiento de un equilibrio poblacional que complemente las políticas económicas de solidaridad territorial entre las que debe seguir teniendo una especial relevancia el apoyo al empleo local.

De este modo, la ejecución de las políticas activas de empleo deben orientarse hacia estos territorios mediante la implementación de programas que impulsen la actividad económica y social, que impulsen la generación de empleo, que busquen la dinamización de sectores emergentes o con mayor capacidad de inserción laboral, contribuyendo con ello a activar estos territorios y a la creación de riqueza.

Los programas de apoyo al empleo a través de las entidades locales, fomentarán la contratación de desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social, buscando reforzar aquellas actividades de mayor impacto económico y con mayor potencial de generación de empleo, tales como los programas específicos dedicados a la realización de obras y servicios ligados al aprovechamiento de la biomasa forestal fomentando el empleo verde o el impulso del sector turístico, al tratarse de sectores que contribuyen al desarrollo económico sostenible, a la creación de empleo y a la cohesión territorial.

De igual manera se fomentará la contratación de aquellos colectivos que cuentan con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, considerados prioritarios en esta Estrategia, pudiendo establecerse criterios de discriminación positiva a favor de aquellos colectivos con necesidades de atención específica.

Además se podrán promover líneas de ayudas destinadas a personas en riesgo de exclusión social: perceptores de la renta garantizada de ciudadanía y de otras ayudas económicas en programas de empleo ("prepara", "programa de activación para el empleo", "PIE", etc).

Se articularán medidas para favorecer la integración laboral de las personas con discapacidad, por sus especiales dificultades de inserción en el mundo laboral, a través de la contratación por Entidades Locales en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación, con el objetivo de mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo.

En la programación de los incentivos al Empleo Local, se articularán medidas teniendo en cuenta tanto la población como la incidencia del desempleo en el territorio y se coordinarán con las Entidades Locales para que contribuyan a atender objetivos generales de las políticas de la Comunidad, así como para mejorar la calidad de vida de las personas y asentar población en estos territorios.

En el impulso de medidas que contribuyan a la lucha contra la crisis demográfica y la despoblación, se informará a los Consejos del Diálogo Social, allí donde estén constituidos de las políticas a desarrollar que sean competencia de la Junta de Castilla y León, para su colaboración y coordinación con los planes locales y provinciales que se puedan desarrollar.

Las contrataciones serán a jornada completa y con un mínimo de 180 días. En municipios de menos de 1.000 habitantes podrán realizarse contrataciones a jornada parcial en función de la naturaleza de la obra o servicio. En estos casos se contratará a colectivos prioritarios que no perciban prestación de desempleo o subsidio ni renta garantizada de ciudadanía o ayudas económicas al empleo, para no perjudicar a estos trabajadores y trabajadoras. El programa de contratación a personas con discapacidad para la realización de obras o servicios de interés general y social (ELEX) se estará a lo que establezca la regulación que resulte de aplicación.

El salario del trabajador será el del convenio colectivo del Ayuntamiento o Diputación, o en su defecto el convenio del sector al que pertenezca la obra o servicio, aspecto que se acreditará por la Entidad Local. Para los Ayuntamientos de más de 20.000 habitantes y Diputaciones podrá conllevar la cofinanciación por parte de la entidad beneficiaria del salario a percibir por el trabajador.

La preselección de los trabajadores la realizará el ECyL, en colaboración con la entidad beneficiaria. Deberán ser contratados los colectivos señalados como prioritarios en la Estrategia salvo excepciones justificadas en relación al perfil de la cualificación del trabajo y la ausencia de dichos perfiles en esos colectivos prioritarios.

Los diversos programas incluidos en los Planes de Empleo Locales de la Junta de Castilla y León, que gestionan los Ayuntamientos y Diputaciones Provinciales, así como otras materias de política activa de empleo y formación en el marco de los Planes Anuales de Estímulos al empleo, serán objeto de conocimiento y negociación, para su concreción, mejora y aplicación en los ámbitos de los Consejos de Diálogo Social Local del Ayuntamiento o Diputación Provincial allí donde existan. De acuerdo con el nuevo modelo de ordenación del territorio de la Comunidad de Castilla y León, los Ayuntamientos con población superior a 20.000 habitantes podrán constituir Mancomunidades de Interés General Urbanas que tendrán, en su caso, una cartera de competencias y funciones que determinen los correspondientes estatutos. En dicho supuesto, las Mancomunidades de Interés General Urbanas que gestionen de manera efectiva la prestación de las competencias o funciones que se recojan en los estatutos, serán las competentes para solicitar y, en su caso, ser las beneficiarias de las ayudas de empleo que pudieran concederse para tales competencias o funciones.

De igual forma en el caso de los Ayuntamientos con una población inferior a 20.000 habitantes, éstos podrán integrarse en Mancomunidades de Interés General Rurales, que tendrán una cartera de competencias y funciones común y homogénea. En dicho supuesto, serán las Mancomunidades de Interés General Rurales las que gestionen la prestación de las competencias o funciones que se recojan en los estatutos, siendo éstas las competentes para solicitar y, en su caso, ser las beneficiarias de las ayudas de empleo que pudieran concederse para tales competencias o funciones.

### **Plan Especial de Empleo en las Comarcas Mineras.**

La mejora de la actividad económica de las zonas mineras precisa de actuaciones concretas en materia de generación de empleo y de desarrollo socioeconómico alternativo que eviten su despoblación y que incidan, de forma directa, en los trabajadores de dicho sector que han perdido su puesto de trabajo, mediante el impulso de medidas de dinamización del empleo dirigidas a estos territorios con necesidades especiales.

## **2.- FORMACIÓN PARA EL EMPLEO.**

El subsistema de formación profesional para el empleo está integrado por el conjunto de instrumentos y acciones que tienen por objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento.

Entre las políticas de mejora de la empleabilidad, la formación profesional para el empleo, y en especial la dirigida a desempleados es, por su eficacia para la inserción, la reinserción y reciclaje profesional, la herramienta que va a mejorar las competencias profesionales y la relación del trabajador con su entorno productivo. Las políticas de empleo y en especial la formación, han servido para modernizar los mercados laborales y potenciar la autonomía de las personas mediante el desarrollo de capacidades a lo largo de su vida con el fin de aumentar la participación laboral y adecuar mejor la oferta y la demanda de trabajos.

Así se ha considerado por la Junta de Castilla y León al haber incrementado la financiación de los programas de formación en el desarrollo de la anterior Estrategia Integrada, siendo una de las pocas Comunidades Autónomas de España que dedica presupuesto autónomo a estas políticas, lo que supone un gran esfuerzo para la Administración autonómica, sobre todo teniendo en cuenta que estos impulsos se han realizado en una situación de gran contracción económica.

Por ello, la formación está llamada a continuar siendo una de las principales políticas de empleo y el principal instrumento para ofrecer una respuesta inmediata a las necesidades cambiantes de los sectores y reforzar su capacidad de innovación, contribuyendo a elevar el grado de empleabilidad de la población, a mejorar las posibilidades de crecimiento social y económico de la Comunidad y, de forma especial, a incrementar los niveles de empleo y bienestar social.

En la consecución de este objetivo, es necesaria la conexión del Sistema de Formación Profesional Inicial y el Sistema de Formación Profesional para el Empleo, para atender las demandas de formación emergentes, siendo necesario establecer una adecuada relación entre el Plan General de Formación Profesional y el Plan de Empleo de la Junta de Castilla y León, por lo que ambos forman parte de esta II Estrategia Integrada.

En la situación actual de nuestro mercado de trabajo, resulta esencial la existencia de programas formativos con base en una adecuada y permanente prospección del mercado de trabajo, que atienda a las demandas presentes y futuras de trabajadores por parte de las empresas, y que éstos se cualifiquen en función de sus necesidades reales, para lo cual se utilizarán fórmulas flexibles en el desarrollo de la formación para hacer universal el derecho de todo trabajador de poder acceder a la formación.

Las políticas activas de empleo tienen que actuar sobre la base de una mejora cuantitativa y cualitativa del sistema de formación para el empleo, en especial el dirigido a desempleados, dotándolo de mayores recursos económicos, herramientas, contenidos y metodologías formativas que faciliten la reinserción de las personas en desempleo, así como de una planificación que mejore y diversifique la oferta actual, potenciando la formación impartida por los Centros Propios de la Administración Autonómica y mejorando los mecanismos de vinculación entre la formación profesional inicial y la formación para el empleo. Los

## PLAN DE EMPLEO

desafíos son cada vez mayores, por ello, el Diálogo Social, que siempre está presente en nuestras políticas, nos permitirá afrontar colectivamente el reto inmediato, la recuperación, y a largo plazo, recuperar competitividad, potenciar la productividad y volver a la senda de la prosperidad; lo que en la Estrategia Europea 2020 se conoce como «recuperación sostenible».

La Estrategia de Competencias de la OCDE afirma que las competencias se han convertido en la divisa internacional de las economías del siglo XXI: en una sociedad global basada cada vez más en los conocimientos, es necesario invertir en formación y actualizarla conforme a la evolución constante de los requerimientos de los mercados laborales.

Según los datos de la Comunidad Europea, publicados en un reciente informe del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, entre 2013 y 2025 se crearán en la UE 19,4 millones de empleos de alta cualificación, mientras que los de cualificación media y baja caerán casi 12 millones. Además, el salario medio por nivel de formación alcanzado oscila entre los 1.347 € para los trabajadores que tienen sólo educación secundaria o inferior y supera los 2.400 euros para los que tienen educación superior. (EPA – media 2013).

Este marco pone de manifiesto no solo la relación evidente entre nivel de formación y oportunidades de empleo sino también entre el grado de formación y la remuneración salarial.

Por otra parte, las empresas, principales protagonistas en materia de creación de empleo, han comprendido desde hace tiempo, la relevancia que tiene la formación en la consecución de unos niveles aceptables de competitividad, innovación y adaptación de los modelos productivos a las nuevas exigencias y se han dado cuenta de la importancia que tiene para poder anticiparse a los cambios antes de que se produzcan.

Sin embargo, mientras el uso de los recursos de formación, según el último informe publicado por la Fundación Tripartita, está prácticamente universalizado en la gran empresa (más de 250 trabajadores), la pequeña y mediana empresa (de 10 de 249) y, sobre todo, las microempresas (menos de 10 trabajadores), aunque han realizado un importante esfuerzo en los últimos años, están lejos de llegar a los niveles alcanzados por las grandes.

Es ahí, sobre todo en una Comunidad como la nuestra en la que de las 73.936 empresas que tienen trabajadores el 99,8% son PYMES o MICROPYMES, donde la Administración tiene que desplegar todos los recursos públicos para compensar el déficit formativo a favor de las pequeñas empresas, a favor de los 87.183 autónomos sin asalariados y a favor de los 200.000 trabajadores desempleados registrados en nuestras oficinas.

Las medidas van a requerir la modernización y consolidación de nuestras políticas de empleo, favoreciendo el incremento de la participación laboral y reduciendo el desempleo estructural, así como promoviendo la responsabilidad social de las empresas y la garantía de los derechos formativos de trabajadores y trabajadoras.

Por ello esta nueva Estrategia debe de seguir contribuyendo al avance en la formación y el aprendizaje permanente, manteniendo las bases que han permitido su afianzamiento en los últimos años, y tratar de superar las posibles insuficiencias del modelo así como de potenciar los elementos que permitan progresar aún más en lograr una formación individual tanto del trabajador desempleado como del ocupado.

La expiración de la vigencia de la Estrategia Española de Activación para el empleo 2014-2016, habilitará un nuevo marco normativo al que será preciso conformar nuestras políticas activas. Por ello, las actuaciones que se proponen en esta Estrategia Integrada tienen un sesgo amplio que se deberá adecuar anualmente mediante la aprobación del Plan Anual de Políticas de Empleo correspondiente.

De otro lado, la aprobación de la Ley 30/2015 por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, ha introducido cambios significativos a los que será preciso acomodar la programación formativa de la Comunidad.

Los **FINES DEL SUBSISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO**, tomando como referencia el Acuerdo de 29 de Julio de 2014 para fortalecer el crecimiento económico y el empleo firmado por el Gobierno y los agentes económicos y sociales recogidos en la Ley 30/2015 de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, de aplicación en todo el territorio nacional, serán los siguientes:

1. Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados para mejorar sus competencias profesionales y sus itinerarios de empleo y formación, así como su desarrollo profesional y personal.
2. Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas
3. Atender a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas, proporcionando a los trabajadores las competencias, los conocimientos y las prácticas adecuados.
4. Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.
5. Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores, tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.
6. Acercar y hacer partícipes a los trabajadores de las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación, promoviendo la disminución de la brecha digital existente, y garantizando la accesibilidad de las mismas.

En este escenario, la programación de las acciones formativas a desarrollar en los años de ejecución de la Estrategia, serán:

1. **FORMACIÓN PARA DESEMPLEADOS** (formación dirigida prioritariamente a desempleados, programas de cualificación y acompañamiento a la inserción, prácticas no laborales, formación en empresas con compromiso de inserción)

## PLAN DE EMPLEO

2. **FORMACIÓN PARA OCUPADOS** (Formación de oferta prioritaria para ocupados y permisos individuales de formación, formación de cuadros, otros). Impulso de la formación bonificada en las empresas.

3. **PROGRAMAS MIXTOS DE FORMACIÓN Y EMPLEO.**

4. **PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES** para quienes no han querido o no han podido obtener una titulación reglada, pero tienen los conocimientos necesarios para el desarrollo de una profesión u oficio adquiridos a través de la experiencia laboral o por otras vías no formales de formación.

### **FORMACIÓN DIRIGIDA PRIORITARIAMENTE A DESEMPLEADOS.**

La oferta formativa para trabajadores desempleados tienen por objeto ofrecerles una formación ajustada a las necesidades formativas individuales y del sistema productivo que les permita adquirir las competencias requeridas en el mercado de trabajo y mejorar su empleabilidad.

La programación de acciones formativas dirigidas a trabajadores desempleados se enmarcará dentro de las especialidades incluidas en el Fichero de Especialidades Formativas del Servicio Público de Empleo Estatal, y en particular en el Repertorio Nacional de Certificados de Profesionalidad, y se ejecutarán a través de los Centros de Formación inscritos y/o acreditados.

La Red de Centros Propios de Formación Profesional Ocupacional y de los Centros Integrados de las Consejerías de Educación y Agricultura y Ganadería, participan igualmente en la impartición de la formación para desempleados.

Hay que reseñar la calificación (Real Decreto 868/2015, de 2 de octubre) de los 3 Centros Nacionales de Formación Profesional Ocupacional del Servicio Público de Empleo de Castilla y León como Centros de Referencia Nacional, lo que no es óbice para que estos Centros sigan integrados en la Red de los Centros Propios de la Comunidad, a efectos de asegurar una oferta pública estable y de calidad de formación profesional para el empleo. En este sentido se constituirán los Consejos Sociales de dichos Centros, con la presencia sectorial de las organizaciones sindicales y empresariales referidas a las características de dichos centros. La aprobación de la oferta formativa anual irá precedida de la elaboración de un estudio previo para la determinación de las necesidades formativas a aplicar en el período de referencia.

Asimismo, en el marco de la nueva Estrategia será necesario revisar anualmente la oferta formativa teniendo en cuenta la oferta de certificados actualmente existente, para adaptarse al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. La renovación de la oferta de formación para el empleo exigirá un papel mucho más proactivo del Servicio Público de Empleo, para abordar con sus medios propios nuevas ofertas, y para promover la acreditación de centros en nuevos certificados, para mejorar el atractivo de la oferta de formación para el empleo y su apertura a nuevas actividades y a la formación de profesionales en nuevos empleos.

Dicho estudio de los certificados y especialidades existentes en el Fichero Estatal debe ser sistemático, por familias profesionales, con implicación de los agentes económicos y sociales en los sectores afectados, para mejor identificar y concretar las necesidades formativas genéricas con los certificados de profesionalidad diseñados para atenderlas.

La difusión de la oferta de certificados entre todos los agentes de los sectores productivos, empresas, agentes sociales y Administraciones, contribuirá a su uso más eficiente y será de la mayor importancia para potenciar la consideración y el reconocimiento de esta formación y para facilitar la identificación de necesidades formativas con el referente de esa formación existente. También será de gran interés la difusión de los certificados en las pequeñas y medianas empresas para fomentar la iniciativa formativa en esas empresas y la calidad y certificabilidad de la formación que organicen.

En el diseño de las programaciones anuales, se buscará facilitar al máximo a las personas desempleadas, especialmente a las que carezcan de cualificación alguna, la obtención de certificados de profesionalidad completos, ya sea programando dicha oferta completa u ordenando la formación modular de manera que sea accesible y permita completar la formación asociada a una cualificación en periodos razonables de tiempo.

Asimismo será necesario asegurar la mayor cohesión territorial de la oferta, promoviendo fórmulas para permitir el mantenimiento de oferta, parcial y completa, de certificados en el medio rural. Para ello habrá que explorar tanto en el uso de instalaciones de la red de centros públicos de formación profesional y formación para el empleo, como también en fórmulas que faciliten el mantenimiento de alguna oferta donde actualmente los requisitos para inscribir un centro tal como se exigen, lo hacen inviable. El papel formativo de los centros propios del Servicio Público de Empleo, y en general de la red pública de centros integrados de formación profesional, deberá hacerse cada vez más eficaz, asegurando una oferta permanente y de calidad de los certificados más relevantes para el mercado de trabajo, y facilitando el acceso a ella, manteniendo una oferta permanente de formación para el empleo en modalidad on line, para permitir el acceso a dicha formación de quienes trabajan y/o buscan activamente empleo, y a quienes viven en entornos donde no hay oferta formativa en modalidad presencial.

También será preciso regular la oferta privada de certificados de profesionalidad, para incentivar el desarrollo de esta oferta y su ampliación en contextos diferentes del de la formación subvencionada (empresas, centros de formación...)

Tendrán como colectivos preferentes los establecidos como prioritarios en la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016.

Se mantendrán las becas y ayudas a que tengan derecho con especial consideración de aquellas destinadas a favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, para trabajadores desempleados que participan en acciones de formación profesional para el empleo.

### **PROGRAMAS DE CUALIFICACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO A LA INSERCIÓN (OFI).**

En aras a potenciar la formación para el empleo, se promoverán programas de cualificación profesional y acompañamiento a la inserción para mejorar la capacidad de inserción de los trabajadores desempleados y su cualificación profesional a través de itinerarios integrados de orientación, formación e inserción laboral.

Los proyectos aprobados, incluirán necesariamente las fases de orientación, formación e inserción profesional y se desarrollarán de forma individualizada con cada destinatario, pudiéndose realizar, si así se prevé en la normativa reguladora que los apruebe, de forma grupal.

## PLAN DE EMPLEO

Se establecerán como colectivos preferentes a los desempleados de larga duración, desempleados procedentes de empresas en crisis y los mayores de 45 años. Se impulsarán con mayor valoración aquellos proyectos que sean desarrollados en el área rural, que presenten mejores tasas de inserción o que ofrezcan prácticas no laborales a los participantes, entre otros criterios a determinar. Las mejoras relativas a la oferta e impartición de certificados de profesionalidad constituirían asimismo mejoras en este programa.

Este programa deberá modificarse de forma importante para ganar en flexibilidad facilitando la ejecución del mismo, adaptándose a las necesidades reales de Castilla y León y a sus características más propias e identificativas como iniciativa diferenciada de los programas de formación para el empleo, sostenida con fondos propios de la Junta de Castilla y León, lo que permite su mayor adaptación a las particularidades y necesidades de nuestro mercado de trabajo y de la población demandante de empleo.

### **PRÁCTICAS NO LABORALES.**

Del mismo modo para contribuir a reforzar los vínculos entre oferta y necesidades del mercado laboral y facilitar la transición al empleo, es preciso completar la oferta formativa mediante el desarrollo de prácticas no laborales en empresas en el marco del RD 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas.

La aplicación de estos programas es una fórmula eficaz para conseguir que aquellas personas que no han tenido aún ningún trabajo previo, puedan adquirir una experiencia, relacionada en muchos casos con su reciente titulación académica, que les amplíe las posibilidades de inserción laboral.

Para lograr una mayor eficacia de este programa se tendrá en cuenta la experiencia como canales eficaces de comunicación entre los alumnos (estudiantes y titulados universitarios, así como los titulados en ciclos de formación profesional) y las empresas ofertantes de prácticas, de las Fundaciones de las Universidades de Castilla y León, así como de otras entidades como las Organizaciones Empresariales, Cámaras de Comercio, además de la propia Administración de la Comunidad, especialmente la Dirección General de Formación Profesional.

Anualmente, se podrá planificar la convocatoria para la realización de prácticas no laborales dirigidas a jóvenes incluidos en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

### **FORMACIÓN EN EMPRESAS CON COMPROMISO DE CONTRATACIÓN.**

Se articularán programas dirigidos a la mejora de la empleabilidad de los trabajadores desempleados, mediante la adquisición de un nivel de cualificación profesional adaptado a las demandas empresariales, a través de la realización de cursos específicos de formación y asumiendo las empresas el compromiso de contratación de un porcentaje mínimo de al menos el 50% de las personas participantes en las mismas procurando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para fomentar una empleabilidad con carácter paritario, con independencia de su modulación en función de las circunstancias del mercado de trabajo.

Se aprobarán acciones formativas a desarrollar por empresas de sectores estratégicos de nuestra Comunidad, dirigidas a la mejora de la cualificación profesional de sus trabajadores, como consecuencia de necesidades de adaptación a nuevos procesos productivos o adecuación a exigencias tecnológicas o de mercado, así como, en lo posible, la adaptación de esta formación a los contenidos y criterios de los certificados de profesionalidad, que como regla general serán la base para el diseño de estas ofertas, salvo que las empresas beneficiarias acrediten la necesidad de desarrollar acciones muy específicas, que no puedan acomodarse a la formación completa o parcial de dichos certificados.

Para la mejora de la empleabilidad de los jóvenes incluidos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, se podrán aprobar acciones de formación profesional para el empleo desarrolladas por empresas y entidades sin ánimo de lucro dirigidas a este colectivo.

### **ACREDITACIÓN DE LA EXPERIENCIA.**

Se impulsará la atención a quienes carecen de formación o cualificación reconocida oficialmente pero tienen los conocimientos necesarios para el desarrollo de una profesión u oficio adquiridos a través de la experiencia laboral o por otras vías no formales de formación.

Se atenderá a las necesidades derivadas del mercado laboral, con especial atención a aquellos sectores de mayor necesidad de cualificación y de aquellos colectivos más vulnerables y/o amenazados por situaciones de descualificación sobrevenida, para lo que será preciso mantener un sistema estable y permanente de información y recogida de demandas, así como impulsar el Plan Director que canalice esas demandas y ordene las convocatorias anuales.

Estas convocatorias anuales deben asegurar la mayor coordinación y uso complementario de recursos entre las Consejerías de Empleo y Educación, competentes en la gestión del procedimiento.

A tal efecto, la Junta de Castilla y León prestará un servicio permanente en relación con el procedimiento de acreditaciones.

Se velará por el adecuado funcionamiento de los órganos de gobierno y dirección técnica del procedimiento de Acreditación, y en particular la Comisión Asesora del mismo, que debe canalizar las demandas de cualificaciones y procedimientos a convocar.

Los Planes Anuales de Políticas de Empleo preverán el destino de recursos para la financiación de estas convocatorias.

Se promoverá con carácter inmediato la implantación de un sistema de reconocimiento y acreditación de competencias clave al alcance de todas las personas, iniciando la regulación básica a nivel normativo y procediendo posteriormente a la puesta en marcha de convocatorias periódicas estables que permitan la acreditación de la formación básica cuando se necesite.

Para el desarrollo de todas esas funciones se articulará la participación de toda la red de centros integrados de formación profesional y de los centros de formación de adultos, para asegurar la mayor accesibilidad de los procesos y el uso eficiente y compartido de los medios públicos, en aras de los objetivos comunes.



## FORMACIÓN PARA OCUPADOS.

En el caso de los trabajadores ocupados, la formación de oferta prioritariamente dirigida a ellos 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.

Son necesarias actuaciones para que los trabajadores en activo puedan mejorar su cualificación mediante la participación en programas que promuevan la adaptación a los cambios en el sistema productivo y a las posibilidades de promoción profesional.

Sin perjuicio del objetivo de que la mayoría de esta formación se adecue a los certificados de profesionalidad, en esta oferta será preciso mantener, junto a la oferta total o parcial de certificados, la de otras acciones formativas distintas, siempre que se justifique su necesidad y su oportunidad, al menos en tanto esté operativo un sistema accesible y permanente de acreditación de competencias clave, que permita el acceso de todos los trabajadores y trabajadoras a la formación certificable. En todo caso, necesariamente deben estar incluidas en el fichero de especialidades formativas.

También habrá que tener en cuenta la conveniencia de mantener una oferta de unidades formativas de certificados, que permita programar formación de duración inferior a los módulos, más adecuada a la situación de las personas ocupadas, que es a las que prioritariamente hay que orientar esta oferta. Este reciclaje profesional permanente debe tener como referencia el Catálogo Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

Será prioritaria la participación en las acciones programadas los trabajadores considerados prioritarios en la Estrategia Española de Activación para el Empleo, así como personas con necesidades formativas especiales.

Para la planificación, seguimiento y evaluación de los programas de formación para ocupados se podrá contar con la valoración técnica de la Fundación para el Andaje Empresarial y la Formación para el Empleo de Castilla y León.

Será imprescindible asegurar la coordinación de esta Fundación con el Servicio Público de Empleo y, a la luz del nuevo marco normativo derivado de la Ley 30/2015, y su posterior desarrollo reglamentario.

A través de las correspondientes convocatorias se aprobarán los créditos necesarios para su financiación pudiendo la Junta de Castilla y León incrementar los fondos finalistas inicialmente asignados, con fondos autónomos, en función del Plan de estímulos anual.

La Junta de Castilla y León, a través del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, construirá un Programa de Formación para delegados, cuadros y miembros de la estructura de las organizaciones empresariales y sindicales para el mejor desarrollo de sus funciones relacionadas con la formación para el empleo, la negociación colectiva y la participación institucional, tal y como prevé la Ley 30/2015 de formación para el empleo, para atender estas necesidades y de destinar a ellas una partida presupuestaria anual.

En relación a la formación de trabajadores, y junto a la formación de oferta que directamente es competencia autonómica, esta Estrategia debe atender también al impulso de la formación bonificada en las empresas para generalizar la formación en aquéllas, el uso de las bonificaciones que proceden y la mayor calidad de la oferta, fomentando su adecuación al Sistema de Cualificaciones Profesionales y el carácter negociado y acordado de los planes con la representación de los trabajadores en las empresas, para lo que se promoverán convocatorias de ayudas específicas para las pequeñas y medianas empresas de menos de 100 trabajadores que adecuen su estrategia de formación a estos criterios.

## PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN.

De igual manera, es preciso incentivar la concesión de permisos individuales de formación, con el fin de facilitar a los trabajadores un ejercicio más sencillo de sus derechos formativos individuales, de fomentar la existencia de acciones formativas que garanticen la adquisición de competencias por los trabajadores o que les permita formarse en otros sectores económicos distintos a aquel en que despliegan su actividad, anticipándose o reaccionando de esta manera a eventuales situaciones de crisis que puedan darse en algún sector y, en consecuencia, de contribuir a la libre circulación de trabajadores.

La concesión estos permisos individuales de formación, a la vez que se traduce en una mayor promoción e integración social de los trabajadores, supone una mejora de la competitividad en las empresas. Por ello es importante su difusión y conocimiento por parte de empresas y trabajadores.

Las acciones de formación deberán estar reconocidas mediante una acreditación oficial, incluidas las correspondientes a títulos y certificados de profesionalidad que constituyen la oferta del Catálogo Nacional de cualificaciones Profesionales.

## FORMACIÓN EN ALTERNANCIA.

A su vez, es preciso avanzar hacia una mayor dualidad del sistema fomentando el aprendizaje basado en el trabajo, Los estudios realizados revelan que la formación en alternancia con la actividad laboral, contribuye de manera clara a la mejora de la empleabilidad al contar con un alto grado de inserción.

Por ello, es preciso impulsar fórmulas que combinen la formación y el empleo y que fomenten una formación adecuada para el desempeño de un puesto de trabajo a la vez que posibiliten la adquisición de una experiencia laboral, mediante incentivos a esta formación dual.

La formación en alternancia con el empleo constituye una política activa de empleo cuyo objetivo es mejorar la empleabilidad de los participantes mediante la cualificación para la adquisición de las competencias profesionales necesarias para facilitar su inserción en el mercado laboral.

Los contratos que se formalicen en alternancia con el empleo deberán realizarse en la modalidad de contrato para la formación y el aprendizaje en el que la parte teórica abarcará el 50% de la jornada restando el otro 50% para la realización del trabajo efectivo.

## PLAN DE EMPLEO

Será preciso en estos programas intensificar las exigencias formativas inherentes al programa en alternancia, incentivando la formación certificable así como la formación en competencias clave cuando los alumnos no cuenten con cualificación reconocida.

Igualmente se promoverá la combinación de la experiencia profesional y la formación a través de fórmulas duales basadas en el principio de Escuela Taller.

En la misma línea, se podrán fomentar programas que supongan la combinación de trabajo y empleo para jóvenes incluidos en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, mientras la aportación de fondos vinculados a este programa lo permita.

La planificación y el seguimiento adecuados de todas las iniciativas de formación para el empleo requerirá entre otras medidas modernizadoras, en el marco de la reforma del Servicio Público de Empleo de Castilla y León y sus instrumentos, un tratamiento sistemático y actualizado periódicamente de todos los datos relativos a demanda de formación para el empleo, alumnado formado, perfil profesional, situación laboral, así como de especialidades impartidas. Esta información armonizada de los diferentes programas permitiría un mejor conocimiento y atención a las necesidades presentes y futuras de los trabajadores y trabajadoras, así como la comparabilidad de los datos con los de la formación profesional inicial, favoreciéndose la colaboración y tratamiento integrado de los datos de ambos subsistemas. Instrumentos como las unidades especializadas de análisis y programación del Servicio Público de Empleo de Castilla y León deben potenciarse para el desarrollo sistemático de estas tareas, al servicio del conjunto del Servicio Público de Empleo y de sus funciones. Similar tratamiento debería asegurarse en relación al resto de subvenciones y líneas de ayudas que se convoquen, con el fin de mejorar el seguimiento y evaluación de la Estrategia y de los Planes Anuales de Estímulos.

16

### 3.- INTERMEDIACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL A TRABAJADORES Y EMPRESAS

El Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, establece en su Título III entre otros instrumentos de la política de empleo el desarrollo de acciones de intermediación laboral, entendida como:

“Conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los trabajadores que buscan un empleo, para su colocación. También tiene como finalidad proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades”.

En nuestra Comunidad, la Ley 10/2003, de creación del Servicio Público de Empleo atribuyó a este organismo la competencia para la realización de actividades orientadas a posibilitar la colocación de los trabajadores que demandan empleo y a facilitar a los empleadores la contratación de trabajadores con formación y experiencia adecuada a sus necesidades.

El Servicio Público de Empleo debe tener como objetivo mejorar la captación de ofertas así como la gestión ágil y eficaz mediante la potenciación de la difusión de las mismas, lo que conllevará mejorar los índices de intermediación del mismo. Para la captación de ofertas de empleo, se establecerán acciones con empresas a fin de promover que hagan aflorar ofertas de empleo latentes. Para esto es necesario fomentar la prospección e identificación de necesidades de los empleadores. Ello requerirá una interlocución sistemática con las organizaciones empresariales y sindicales, corporaciones locales y la elaboración de estudios y trabajos técnicos.

La decidida apuesta del Servicio Público de Empleo por las nuevas tecnologías permite incrementar el cauce de difusión de ofertas mediante la utilización de diversas herramientas que permiten acercar y dar a conocer a nuestros demandantes de empleo el mayor número posible de ofertas disponibles.

En esta línea, será necesario un fortalecimiento sustancial y expreso, de las unidades especializadas de análisis y programación, con recursos humanos y técnicos claros, adaptados a las necesidades, con personal estadístico y financiación para su operatividad.

Igualmente, se prestan servicios a trabajadores y empresarios, así como a cualquier ciudadano a través de la implementación de la red EURES en nuestra Comunidad, estableciendo vínculos de cooperación entre la Comisión Europea y los distintos Servicios Públicos de Empleo de los Estados miembros de la UE y del Espacio Económico Europeo, con el objetivo de fomentar el empleo y la libre circulación de los trabajadores.

Será necesaria la puesta en marcha de un servicio de atención especializada a empleadores y a emprendedores. Este servicio, comprenderá las actuaciones de información y apoyo cualificado a los usuarios interesados en promover su propio autoempleo o en emprender acciones productivas tendentes a la creación de empleo; además se pretende dar una respuesta a las necesidades de las empresas ya constituidas, dentro del ámbito de la gestión de los recursos humanos, así como la información necesaria para que los empleadores tomen decisiones para la contratación de personal aportando información sobre las políticas activas de empleo y los instrumentos disponibles de apoyo a la contratación e inserción vigentes en cada momento.

La intermediación está encaminada a atender tanto a las necesidades de los empleadores como de los desempleados. Éstos últimos para incorporarse al mercado de trabajo, precisan recibir apoyo y orientación en su búsqueda de empleo. Durante estos años el Servicio Público de empleo ha trabajado en la implementación de un servicio de orientación personalizado, articulando un itinerario individual y personalizado que es definido por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo como “un derecho para todos los desempleados y como una obligación para los Servicios Públicos de Empleo”.

Esta atención personalizada permite realizar un diagnóstico identificando las habilidades, competencias, formación y experiencia de los usuarios, lo que permite dirigir e incrementar sus posibilidades de inserción hacia los sectores emergentes de nuestro mercado laboral y un asesoramiento sobre las alternativas y posibles soluciones a su situación personal.

Forma parte de esta orientación el servicio de acompañamiento personalizado que permite supervisar las tareas que las personas que buscan empleo, llevando a cabo la motivación y supervisando el cumplimiento de las acciones que sean precisas para la activación del usuario y mejora de su empleabilidad. Mediante la realización de acciones de orientación para



## PLAN DE EMPLEO

trabajadores ocupados se planificarán actuaciones que les permitan mantener sus puestos de trabajo, promocionarse en su empresa o bien obtener un desarrollo adecuado de su carrera profesional.

Todos estos servicios de intermediación y orientación laboral serán realizados bajo el liderazgo del Servicio Público de Empleo, quien podrá complementar los servicios que para ello prestan sus profesionales, impulsando medidas de colaboración público-privada, garantizando la gratuidad de todos los servicios y bajo los principios constitucionales de igualdad y no discriminación, con especial atención a aquellos colectivos con especiales dificultades para su inserción laboral.

Las actuaciones desarrolladas en materia de intermediación y orientación laboral son prestadas con medios propios del ECVL a través de los técnicos para la orientación laboral ubicados en las 54 Oficinas de Empleo distribuidas por nuestra Comunidad. No obstante, los cambios introducidos en el sector público en los últimos años están permitiendo establecer estrategias y buscar alianzas para coordinar iniciativas e implicar a todos los actores que puedan contribuir a incrementar la ocupación en nuestra Comunidad.

En base a ello, se planifican los siguientes programas, entre otros:

1. Programas de colaboración público-privada. Agencias de colocación.
2. Orientación para el empleo y Asistencia para el autoempleo con los agentes sociales y económicos para los colectivos prioritarios de la Estrategia.
3. Orientación entidades sin ánimo de lucro par colectivos muy determinados.
4. Orientación de Trabajadores Ocupados.
5. Programas Experimentales de empleo.
6. Red de Coordinadores de Orientación.
7. Servicios de orientación profesional en los centros integrados de formación profesional y en los centros de formación del Servicio Público de Empleo, para reforzar el servicio de orientación de estos centros, con capacidad tanto para desarrollar acciones de orientación profesional como también de orientación en relación a opciones formativas, vías para completar la formación, información sobre procesos de acreditación profesional. Esta experiencia podría ponerse en marcha en esta red de centros con carácter experimental, para más adelante, ver la oportunidad de extenderla a otros centros.

### PROGRAMAS DE COLABORACIÓN PÚBLICO-PRIVADA.

Los programas de colaboración público-privado para completar y facilitar las labores de Intermediación de los Servicios Públicos de Empleo se deben configurar como un modelo de gestión que contribuya a configurar una Administración dinámica, moderna y eficaz, pasando de ser un organismo gestor, a desarrollar un papel planificador y regulador de la actividad privada, con el objetivo de conseguir mayores estándares de eficacia y eficiencia. Este modelo se consagra, en la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016, como uno de los principios de actuación en el desarrollo de las políticas activas de empleo, se ratifica en el Real Decreto Legislativo 3/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, donde se define como uno de los principios básicos de la intermediación laboral aquella que sea realizada por los servicios públicos de empleo y las agencias de colocación, así como las acciones que puedan realizar otras entidades colaboradoras. El programa de colaboración con Agencias de Colocación se suscribirá dentro del Acuerdo Marco Estatal y vinculará el gasto de fondos públicos a la posterior inserción en el mercado laboral durante un período mínimo de 6 meses del personal orientado. El Servicio Público de Empleo determinará los beneficiarios objeto de atención a los que va dirigido el programa en cada ejercicio, dando prioridad en todo caso a los desempleados de larga duración.

Igualmente, con cargo a los créditos distribuidos por el Fondo Social Europeo, Garantía Juvenil, se aprobarán dentro de la regulación establecida por el Acuerdo Marco Estatal, acciones de colaboración público privada dirigidas en exclusiva a los jóvenes inscritos en el fichero de la Garantía Juvenil. Podrán asimismo establecerse nuevas fórmulas de colaboración que supongan la mejora de la empleabilidad, como las lanzaderas de empleo y emprendimiento solidario.

### ORIENTACIÓN PARA EL EMPLEO Y ASISTENCIA PARA EL AUTOEMPLEO

La realización de un itinerario individual y personalizado de empleo se ha articulado en el Real Decreto Legislativo 3/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, como un derecho para todos los trabajadores desempleados y como una obligación para los servicios públicos de empleo. En aras del cumplimiento de este objetivo, cuya pertinencia se debe extender a toda la población desempleada, y con el objeto de disponer de las máximas posibilidades de inserción en el mercado laboral, se podrá derivar la realización de las acciones necesarias para el desarrollo de estos itinerarios a entidades colaboradoras, cuya experiencia demostrada e implantación en el ámbito de nuestra Comunidad permita ofrecer garantías de una correcta realización. Estos programas deben completar las actuaciones del Servicio Público de Empleo, bien a través de los profesionales que prestan sus servicios en las oficinas de empleo, o bien a través de entidades colaboradoras, y que vienen a desarrollar para que los trabajadores desempleados dispongan de servicios de atención personalizada consistentes en realizar un diagnóstico identificando sus habilidades, competencias, formación y experiencia, lo que permitirá dirigir e incrementar sus posibilidades de inserción laboral. El Servicio Público de Empleo de Castilla y León podrá determinar además de los colectivos prioritarios, otros objeto de atención preferente en los programas de orientación para el empleo, teniendo en cuenta las fluctuaciones del mercado y la aparición de nuevos sectores emergentes o nuevos yacimientos de empleo.

De igual modo, con el fin de fomentar iniciativas de emprendimiento, se planificará un programa de asistencia para el autoempleo con el objeto de que quienes decidan iniciar una actividad laboral por cuenta propia puedan acceder a un servicio que les facilite la implantación de sus actividades de autoempleo y emprendimiento realizando un acompañamiento en los procesos vinculados. En consonancia con los indicadores de eficacia del Plan Anual de Políticas de Empleo, estas acciones conllevarán necesariamente procesos de acompañamiento a la inserción.

### ORIENTACIÓN PARA TRABAJADORES OCUPADOS.

Se reforzará el programa de orientación de ocupados mediante el desarrollo de acciones de orientación destinadas a estos trabajadores, para la mejora de su cualificación profesional y promoción personal que revierta a su vez en la mejora de la competitividad y productividad de las empresas.

## PROGRAMAS EXPERIMENTALES DE EMPLEO.

Estos programas tienen como finalidad el desarrollo de actuaciones orientadas a la mejora de la ocupabilidad e integración de los desempleados, especialmente la de aquellos colectivos con mayores dificultades de inserción en el mercado laboral. Los programas experimentales de empleo combinarán acciones de información, orientación y asesoramiento, formación y práctica laboral con el objetivo de conseguir la inserción laboral de los trabajadores desempleados.

Las acciones a desarrollar por estos programas tendrán como destinatarios a los señalados como prioritarios en el Plan Anual de Políticas de Empleo, entre los que se encuentran: discapacitados, inmigrantes, mujeres con problemas de integración laboral y trabajadores desempleados en situación de riesgo de exclusión social, así como perceptores de prestaciones, subsidios por desempleo o de la renta activa de inserción. Sin perjuicio de ellos se podrán establecer otros, en función de la deriva económica, social y laboral, por el Servicio Público de Empleo en cada ejercicio.

Los beneficiarios serán personas jurídicas sin ánimo de lucro, que tengan su ámbito de actuación en nuestra Comunidad y acrediten experiencia demostrada en la realización de este tipo de programas.

Este programa tendrá la finalidad de permitir la creación, por parte de las entidades beneficiarias, de una red de técnicos de coordinación y observadores de necesidades de empleo que unificarán criterios de actuación y seguimiento de las acciones en el conjunto de las provincias de la Comunidad.

## 4.- IGUALDAD Y CONCILIACIÓN EN EL EMPLEO.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal. 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. De este modo, la Estrategia Europea para la Igualdad entre Hombres y Mujeres 2010-2015 viene a concretar la Estrategia 2020, considerando que promover una mayor igualdad entre los sexos puede aportar ventajas económicas y empresariales. En el mismo sentido, el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 recoge como objetivo principal impulsar la igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

En los diferentes Planes de Empleo, desde 1998, se han tenido en cuenta estas políticas de igualdad entre hombres y mujeres, y de discriminación positiva hacia la mujer y otros diversos colectivos, que fueron enriqueciéndose paulatinamente en cada uno de ellos, hasta llegar a hacerlo de forma más patente en nuestra comunidad hace cuatro años en el marco del diálogo social, dando un impulso en este avance hacia las políticas de igualdad en el empleo con la negociación y firma del I Acuerdo de Igualdad y Conciliación en el Empleo, como parte integrante de la I Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Trabajo 2012-2015.

Es indudable que se han conseguido avances y que la presencia de la mujer en el mercado de trabajo es cada vez mayor. No obstante, sigue siendo necesario continuar impulsando la igualdad de oportunidades poniendo en marcha acciones y medidas tendentes a implantar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la permanencia en el mismo, la promoción profesional así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para configurar un mercado de trabajo basado en los principios de integración y cohesión social., siendo una de las medidas a aplicar incentivos a la contratación de Agentes de Igualdad por las entidades locales de más de 20.000 habitantes, cofinanciadas entre la Junta de Castilla y León y las entidades beneficiarias.

La igualdad de oportunidades se configura como un objetivo transversal que orienta la totalidad de las acciones de esta II Estrategia Integrada. Este objetivo se complementará con los objetivos, medidas, programas y líneas de actuación que de manera específica se establezcan en el II Acuerdo de Igualdad y Conciliación en el trabajo. 2016-2020.

## 5.- MANTENIMIENTO Y CREACIÓN DE EMPLEO EN EL ÁMBITO DE LA ECONOMÍA SOCIAL Y AUTÓNOMOS

Las principales actuaciones a desarrollar en éste ámbito tienen como beneficiarios o destinatarios a las empresas que agrupan la economía social y a los trabajadores autónomos.

La gestión de los programas aquí enumerados engloban tanto programas cuyas bases reguladoras provienen del Estado, como otros cuyo diseño es de origen autonómico.

1.- Las cooperativas y las sociedades laborales son beneficiarias de acciones que fomentan la incorporación de socios en éstas, bien porque se incorporen trabajadores de ellas como socios, bien porque pasen a integrarlas colectivos prioritarios de las políticas activas de empleo: jóvenes, mujeres, parados de larga duración, mayores de 45 años.

2.- El fomento del empleo de las personas con discapacidad, a través de actuaciones dirigidas tanto a los centros especiales de empleo como a las empresas ordinarias.

2.1.- Los incentivos a la contratación en el mercado ordinario de trabajo, a través de subvenciones dirigidas a la contratación indefinida de trabajadores con discapacidad, adaptación de puestos de trabajo o dotación de medios de protección personal y al tránsito del empleo protegido de los enclaves laborales al mercado ordinario de trabajo.

2.2.- El fomento del empleo protegido a través de los centros especiales de empleo, subvencionando:

2.2.1.- El mantenimiento de puesto de trabajo de trabajadores con discapacidad en los centros especiales de empleo. El objeto es financiar parcialmente el 50% del SMI de los costes salariales correspondientes al puesto de trabajo ocupado por personas con discapacidad en centros especiales de empleo. No obstante, está previsto alcanzar el 75% del SMI, subvencionando un 25% adicional para las nuevas contrataciones de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades. En el año 2016, se subvencionará un 10% adicional del SMI.

2.2.2.- Fomento de las unidades de apoyo a la actividad profesional en centros especiales de empleo. El objeto de estas subvenciones es financiar los costes laborales y de Seguridad Social derivados de la contratación de los trabajadores de las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional en los Centros Especiales de Empleo.

## PLAN DE EMPLEO

3.- El fomento de la integración laboral de personas en situación de exclusión social en empresas de inserción. El objeto es financiar parcialmente los costes salariales a cargo de la empresa de los trabajadores en situación o riesgo de exclusión social en las empresas de inserción.

4.- El fomento de programas que se deriven de la constitución de empresas de economía social por trabajadores provenientes de crisis empresariales, personas de más de 45 años o de aquellas que lleven más de un año en situación de desempleo, que se llevarán a cabo, en aras a la rapidez en la concesión de las posibles subvenciones, mediante convocatoria en régimen de concesión abierta (no competitiva), previa autorización de una norma de rango legal.

5.- Los trabajadores autónomos, además de los incentivos señalados en el apartado de éste Plan relativo al fomento del empleo por cuenta propia, y cuya ejecución corresponde al Servicio Público de Empleo (ECYL), son destinatarios de otra serie de programas cuya gestión corresponde a la Dirección General de Economía Social y Autónomos.

6.- Las organizaciones representativas de la economía social y las asociaciones de autónomos de carácter intersectorial tendrán apoyo institucional, así como a través de actuaciones de difusión y divulgación de esta actividad y de sus normativas, de fomento de espíritu emprendedor y del valor de la actividad de autónomo en el mercado de trabajo, o de asesoramiento al colectivo al que representan.

19

### 6.- ACTUACIONES PERSONALIZADAS DE INSERCIÓN LABORAL PARA COLECTIVOS DETERMINADOS Y PARA EL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO.

#### PLAN DE EMPLEO JOVEN 2016-2020.

Dentro de las actuaciones a realizar, debemos contemplar la atención a determinados colectivos que por su especial singularidad necesitan una atención específica.

El primero de estos colectivos son los **jóvenes** para los que será necesario articular medidas eficaces que sean capaces de lograr una inserción efectiva, reducir las tasas de desempleo y retener una mano de obra, en muchos casos, con una alta cualificación. Los últimos datos de la Encuesta de Población Activa, recogen una tasa de paro de un 44,65% para este colectivo en el informe publicado en el tercer trimestre de 2015.

Estos datos hacen necesario articular, dentro de la Estrategia Integrada de Empleo, **un Plan de Empleo Joven**, que integrará los fondos provenientes de la Garantía Juvenil, a través del cual se incardinarán acciones y medidas que sean capaces de paliar la situación de nuestros jóvenes y que la movilidad laboral sea un derecho y no una obligación por falta de oportunidades. Para ello, la Consejería de Empleo en colaboración con el resto de órganos gestores en nuestra Comunidad, Consejería de Educación y Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, implementarán una serie de actuaciones dirigidas a los jóvenes menores de 35 años, complementarias a las del Estado, adaptadas a los perfiles que demanda este colectivo para la plena integración laboral.

Los fondos comprometidos dentro de este Plan de Empleo Joven irán orientados no solamente a los beneficiarios de la Garantía Juvenil. A través de fondos autónomos se articularán medidas para promover la inserción laboral de aquellos jóvenes, hasta los 35 años, que no cumplan necesariamente los requisitos de la Garantía Juvenil y para los que es necesario el establecimiento de medidas que estimulen su contratación, que faciliten la adquisición de una primera experiencia laboral y que ayuden a completar su formación teórica mediante la participación práctica en actividades relacionadas.

#### PROGRAMA PERSONAL DE INTEGRACIÓN Y EMPLEO.

Por otro lado, se promueve la necesidad de articular medidas para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas que han agotado las prestaciones por desempleo, carecen de rentas suficientes de subsistencia y no tienen derecho al beneficio de cualquier otra prestación.

En este sentido, se han de promover medidas que incrementen la autonomía del desempleado y sus competencias para la búsqueda de empleo mediante actuaciones de carácter personal y directo sobre el trabajador que fomenten su inserción laboral y mejoren su empleabilidad, al tiempo que se establece una actuación de carácter económico (Programa Personal de Integración y Empleo "PIE"). Los beneficiarios de este programa deberán haber agotado las ayudas económicas del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo (PREPARA), en la convocatoria o las convocatorias que anualmente se establezca. Se promoverá una línea específica para mayores o iguales a 55 años en las condiciones que establezcan las correspondientes convocatorias. Igualmente se considerarán otros colectivos posibles a fin de proteger al mayor número de personas desempleadas en nuestra Comunidad.

Queremos hacer extensiva la ejecución de este programa al colectivo de **autónomos**, que estando en desempleo por cierre justificado, habiendo agotado la prestación propia de ese régimen de la Seguridad Social, reúnan los requisitos para poder acogerse a este programa.

#### PROGRAMA EXTRAORDINARIO DE COMPLEMENTO EN ERE

En años anteriores se ha puesto a disposición de los trabajadores 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.

Es importante destacar 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 y de las propias empresas. Los expedientes de regulación de empleo han descendido sustancialmente en los dos últimos años, no obstante es conveniente continuar colaborando para minorar el efecto negativo que genera estos procedimientos, complementando la renta de los trabajadores y colaborando con las empresas; por tal circunstancia se acuerda continuar con el

## PLAN DE EMPLEO

programa específico de ayudas a suspensiones de carácter colectivo, que consisten en el establecimiento de líneas de apoyo, dirigidas a los trabajadores, mediante el complemento de prestaciones y a las empresas compensando parte del coste de esta situación. En igual sentido es razonable dar continuidad al programa complementario del anterior, destinado a todos aquellos trabajadores mayores de 55 años que han perdido su empleo como consecuencia de un procedimiento concursal o en una empresa declarada insolvente.

Todo ello en los términos que se establezcan en las respectivas convocatorias con el objetivo último de minorar el coste de la suspensión y siempre que estas empresas realicen suspensiones de contratos en vez de extinciones. Se mantendrá la línea de ayudas establecida para los trabajadores de las industrias azucareras en los periodos de suspensión de contratos de trabajo a consecuencia de circunstancias meteorológicas adversas y la línea de ayuda destinada a trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo de suspensión de contratos de trabajo que hayan agotado el derecho a percibir prestación contributiva por desempleo en el ámbito de Castilla y León.

Las medidas paliativas para las crisis empresariales se concretan en las siguientes:

☐ Mantener la línea de ayuda a trabajadores y empresas afectadas por ERES, en los términos actuales, sin perjuicio de proceder a modificar la misma si las circunstancias lo requiriesen y exceptuando del límite de 250 trabajadores al sector minero, así como aquellos sectores que se acuerden en la Comisión Permanente del Consejo de Diálogo Social.

☐ Si fuese necesario atender a colectivos procedentes de determinados sectores, que no estuviesen protegidos por la citada ayuda, se buscarían medidas con carácter excepcional, siendo adoptadas en el marco de la Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales, Igualdad y Conciliación en el trabajo.

☐ Ayudas a cobertura de vacíos en ERTES. Que se trataría de complementar hasta el salario mínimo interprofesional vigente a aquellos trabajadores que estando aun en la empresa hayan agotado las prestaciones por desempleo por causa de largos periodos de regulación.

☐ Mantener la línea de ayuda a trabajadores de empresas azucareras afectados por suspensión de sus contratos a causa de condiciones climatológicas adversas, así como aquellos sectores que se acuerden en la Comisión Permanente del Consejo de Diálogo Social.

☐ Ayudas a mayores de 55 años. Establecimiento de ayudas a los despedidos de empresas insolventes o en situación de concurso de acreedores consistente en la financiación de un convenio especial con la Seguridad Social durante 2 años. Mantener la ayuda a los trabajadores con 55 o más años de edad afectados por extinción de sus contratos de trabajo, por declaración de insolvencia de la empresa o en procedimiento concursal (corresponde al antiguo programa II de la línea de ayudas a trabajadores).

### 5. MEDIDAS DE SEGUIMIENTO DE LA LEGISLACION LABORAL

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 del cumplimiento efectivo de la legislación laboral vigente.

Desde el Acuerdo debe instarse al cumplimiento efectivo de la normativa de la legislación laboral, a través de la colaboración de la administración autonómica, la Inspección de Trabajo y los agentes sociales y económicos, proponiendo nuevas actuaciones dentro de las campañas existentes.

La Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, regula, en su artículo 34, la Comisión Operativa Autonómica de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya composición se establecerá en el correspondiente Convenio Bilateral, y entre otras funciones, le atribuye en su apartado 2º, letras c) y d), la integración de los planes y programas de actuación de cada una de las Administraciones, de acuerdo con las prioridades establecidas y la aprobación del programa territorial de objetivos, así como la información, el control y el seguimiento de la aplicación de los programas territoriales y de los programas generales del Sistema, así como el traslado de los informes oportunos al Consejo Rector del Organismo Estatal.

Hasta la próxima adecuación del Convenio Bilateral a dicha modificación legal, dichas funciones serán asumidas por la actual Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Castilla y León, como órgano de cooperación bilateral para facilitar el cumplimiento de los cometidos propios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con lo dispuesto en el derogado artículo 17 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, de Ordenación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y en el Acuerdo Bilateral suscrito en 14 de junio de 2001 entre la Administración de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y la Administración General del Estado.

La Disposición Adicional Decimosexta apartado 2 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, estableció el mandato a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de incluir en su Plan Integrado de Actuación con carácter de objetivos de alcance general un Plan específico para el control de los contratos temporales sin causa e impulso a su transformación en indefinidos y asimismo se programarán actuaciones en materia de condiciones de trabajo.

En definitiva, se da continuidad al Acuerdo de Diálogo Social alcanzado por la Junta de Castilla y León en esta materia, y que sucesivamente se ha ido prorrogando y mejorando en sus actuaciones, manteniendo 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 y los Consejos Provinciales de Trabajo, así como la Comisión de Seguimiento de las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en nuestra Comunidad.

## 6. 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 de Empleo, ejerciendo una labor de liderazgo en materia de intermediación y orientación laboral, prestando una especial atención al asesoramiento a empresas y emprendedores. En este sentido, el proceso de mejora continua en el que se encuentra inmerso el Servicio Público de Empleo, acordado en el seno del Diálogo Social el 29 de enero de 2014, ha consolidado al ECYL como la organización de referencia en materia de empleo en Castilla y León, buscando el objetivo constante de lograr una mayor empleabilidad de los trabajadores y una mayor competitividad de las empresas. La estructura de los Servicios Centrales y de las nueve Gerencias Provinciales, así como los centros de formación y los Centros de Referencia Nacional, junto al mantenimiento de 54 Oficinas de Empleo diseminadas por todo el territorio de nuestra Comunidad, supone un importante esfuerzo con el objetivo de acercar servicios y prestaciones allí donde sean necesarios, priorizando la atención personalizada a las personas que buscan empleo y favoreciendo el acceso al mercado de trabajo a los que tienen más dificultades.

A la Dirección General de Economía Social y Autónomos 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. 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 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 e igualmente todo lo relacionado con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Junto a los anteriores otros Centros Directivos de la Administración Regional, como la Consejería de Presidencia, la Consejería de Economía y Hacienda, la Consejería de Educación, especialmente la Dirección General de Formación Profesional y la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, a través de la Gerencia de Servicios Sociales, la Dirección General del Instituto de la Juventud y la Dirección General de Familia y Políticas Sociales, llevan a cabo importantes actuaciones comprendidas en el Plan o colaboran en la ejecución del mismo. En ciertos ámbitos de actuación se coordinarán con la Fundación Anclaje y Formación para el Empleo, así como con la Agencia de Innovación, Financiación, e Internacionalización empresarial (ADE). Junto a todos ellos se hace imprescindible el trabajo y la colaboración con el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), dentro de la participación y coordinación del Sistema Nacional de Empleo, así como en la gestión de los fondos transferidos y en los programas destinados a incentivos a la formación, el empleo, las oportunidades de empleo y formación y la orientación e intermediación laboral que complementan este plan de Estímulos al empleo regional.

De igual manera se hace imprescindible la colaboración para la resolución de los conflictos laborales con el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA), constituido en virtud del Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) suscrito por la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE) y la Unión General de Trabajadores de Castilla y León (U.G.T.) y Comisiones Obreras de Castilla y León (CC.OO.).

Asimismo se contará con la colaboración de los Observatorios Industriales como instrumentos de estudio e investigación en relación con aspectos relacionados con la presente Estrategia Integrada que puedan contribuir a una mejora del mercado laboral y del sistema productivo.

## 7. AMBITO TEMPORAL

La II Estrategia de Empleo, Formación Profesional para el Empleo, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020 viene a sustituir a la anterior Estrategia Integrada 2012-2015.

El ámbito temporal comprenderá desde 1 de enero 2016 hasta el 31 de diciembre de 2020, sin perjuicio de las revisiones y mejoras a las que pueda someterse. Los programas y actuaciones contenidos en el presente documento, podrán ser objeto de actualización anual en sus normativas y presupuestos, así como en programas o líneas de trabajo nuevas a través de la aprobación de Planes Anuales de Políticas de Empleo de Castilla y León.

## 8. DIFUSIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Todas las acciones descritas en la presente Estrategia, serán objeto de difusión por los firmantes de la Estrategia para que los ciudadanos tengan conocimiento de las actuaciones que la Junta de Castilla y León realiza en materia de políticas activas de empleo. Para ello, se aprobarán acciones dirigidas a la promoción, extensión y divulgación de la II Estrategia Integrada de Empleo, Formación, Prevención, Igualdad y Conciliación en el Empleo.

El seguimiento de la presente Estrategia corresponde al Consejo de Diálogo Social de Castilla y León y, en especial, a su Comisión Permanente y de la necesaria coordinación con otros órganos (Consejo General de Salud Laboral, Consejo General de Formación Profesional, Consejo Regional de Economía Social, Consejo Regional de Trabajo, Comisión de Seguimiento del Acuerdo de Igualdad y Conciliación en el Trabajo, etc. Para garantizar la efectividad de las medidas que se llevan a cabo y la evaluación de resultados, se establecerá un seguimiento anual de las actuaciones comprendidas en la Estrategia, a través de indicadores de evaluación y seguimiento que contribuyan a una gestión de calidad e impulsen su mejora continua, teniendo como referencias claves para ello, los establecidos en la correspondiente Planificación Estratégica de acuerdo con la Ley 5/2008, de 25 de septiembre, de Subvenciones de la Comunidad de Castilla y León.

# **PLAN DE FORMACION**

### 0. INTRODUCCIÓN

#### 1. BASE JURÍDICA, INFORMES PREVIOS Y MARCO NORMATIVO

#### 2. MISIÓN Y VISIÓN

#### 3. MODELO DE PLANIFICACIÓN

#### 4. FACTORES EXTERNOS: DIAGNÓSTICO TERRITORIAL

#### 5. FACTORES INTERNOS: SITUACIÓN ACTUAL

#### 6. DAFO

#### 7. AREAS CRÍTICAS Y FACTORES CLAVE DE ÉXITO

#### 8. CONTRIBUCIÓN DEL PLAN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL A LA ESTRATEGIA EUROPA 2020 78

#### 9. CONTRIBUCIÓN DEL PLAN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL A OTROS PLANES Y ESTRATEGIAS REGIONALES Y NACIONALES

#### 10. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA FORMACIÓN

#### 11. LÍNEAS DE ACTUACIÓN, PROGRAMAS OPERATIVOS, ACCIONES E INDICADORES

#### 12. PROGRAMAS OPERATIVOS

#### 13. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



# PLAN DE FORMACION

## 0.- INTRODUCCIÓN.

El Plan General de Formación Profesional 2016-2020 de Castilla y León se configura como un elemento de la Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo, con la intención de contribuir a la consecución y el mantenimiento del empleo en Castilla y León desde el ámbito de la formación.

La citada Estrategia nació en el año 2012 en el seno del Diálogo Social de la Comunidad de Castilla y León, como un proyecto destinado a integrar las distintas actuaciones llevadas a cabo por la Administración autonómica en estas materias y con un fin: posibilitar una respuesta más eficaz frente a las desfavorables circunstancias presentes en aquel momento. Su puesta en marcha fue resultado del Acuerdo de la Comisión Permanente del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León, suscrito el 7 de marzo de 2012 entre los representantes de los Agentes Económicos y Sociales y organizaciones empresariales y los representantes de la Junta de Castilla y León.

Los objetivos estratégicos del Plan General de Formación Profesional se han proyectado con el fin de: orientar la formación profesional al desarrollo personal y al ejercicio del derecho al trabajo como a la libre elección de profesión u oficio y a la satisfacción de las necesidades del sistema productivo y del empleo a lo largo de toda la vida; facilitar el acceso, en condiciones de igualdad de todos los ciudadanos, a las diferentes modalidades de la formación profesional; contribuir a la promoción del desarrollo económico y a la adecuación de la formación a las necesidades del sistema productivo de Castilla y León; promover la adecuación de la formación y las cualificaciones a los criterios de la Unión Europea, en función de los objetivos del mercado único y la libre circulación de trabajadores; e impulsar la participación y cooperación de las diferentes Administraciones públicas, en función de sus respectivas competencias, para mejorar la calidad de los servicios públicos.

A partir de cada objetivo, se han definido cuatro líneas estratégicas de actuación que sirven de ejes vertebradores de las actuaciones previstas. En torno a cada línea se planifican diferentes programas operativos, con acciones y medidas desarrolladas por las Consejerías competentes, que tratarán de contribuir a lograr conjuntamente los objetivos estratégicos establecidos en el Plan. En este proceso se han tenido en cuenta los factores externos que actúan como condicionantes de las acciones previstas, en el contexto territorial, y los factores internos o elementos propios del sistema de formación profesional implantado en la Comunidad, que definen la situación en la que se encuentra dicho sistema y, por lo tanto, el punto de partida de este nuevo Plan.

Por lo tanto, las medidas que cada Consejería pueda llevar a cabo en el ámbito de sus competencias, como unidades de gestión diferentes, se plantean con unos objetivos comunes y compartidos que dotan al Plan de una unidad de acción única, en línea con la unidad de acción de la Estrategia Integrada, dirigida al logro de una misión compartida: incrementar el nivel de empleo en la Comunidad.

La unidad de acción requiere coordinación entre las distintas Consejerías implicadas en la formación profesional para dar una respuesta eficiente y eficaz a las necesidades de cualificación de la ciudadanía, optimizando el uso de los recursos públicos. Esta unidad de acción alcanza su máxima expresión en el desarrollo de las acciones integradas que configuran una de las Líneas estratégicas del Plan. Dichas acciones se han planteado de acuerdo con lo establecido en la Ley 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

En consecuencia, se trata de mejorar: el impulso de los instrumentos y acciones del Sistema Nacional de Cualificaciones, vinculando el conjunto de ofertas formativas al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales; el desarrollo del procedimiento de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las cualificaciones profesionales, incrementando su eficacia y eficiencia con un mejor uso de los recursos públicos existentes; la información y orientación en materia de formación profesional y empleo; y la calidad del Sistema de Formación Profesional en su conjunto, introduciendo sistemas de aseguramiento de la calidad que proporcionen la oportuna información sobre el funcionamiento de éste y sobre su adecuación a las necesidades formativas individuales y a las del sistema productivo. Con estas acciones se intenta fortalecer a quienes buscan empleo con actuaciones que mejoren sus competencias profesionales, y contribuir a la consecución de procesos de desarrollo económico y social sostenibles que generen empleos estables y de calidad.

En este proceso, es necesario anticiparse a las demandas de personal cualificado de las empresas y ofrecer una formación ajustada a sus necesidades mediante una adecuada prospección permanente del sistema productivo. Sólo así podremos identificar las necesidades actuales y futuras del tejido productivo y de los trabajadores y adaptar las nuevas cualificaciones a los nuevos empleos.

Es evidente la importancia que las acciones formativas tienen en el proceso de incorporación al mercado laboral de quienes acceden a su primer empleo y de quienes, estando ya en él, necesitan mantener un perfil de competencias actualizado para no quedar excluidos o relegados en el mercado laboral. En este sentido, el sistema de formación profesional inicial y el sistema de formación de trabajadores ocupados y desempleados deben mantener una adecuada conexión para atender las demandas de formación emergentes, siendo necesario establecer un vínculo entre el Plan estratégico General de Formación Profesional y el Plan de Empleo de la Junta de Castilla y León.

El presente Plan General de Formación Profesional se ha diseñado respetando el principio de autonomía de gestión, de forma que las Consejerías implicadas en su desarrollo puedan responder de la ejecución de aquellas actuaciones que le son propias, con independencia de la respuesta que deban dar en relación con las acciones que se realicen de forma coordinada en el contexto del Sistema Integrado de Formación Profesional y de la Estrategia Integrada de Empleo, Formación, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo de la Junta de Castilla y León.

Por último, cabe señalar que este Plan ha sido objeto de negociación con los agentes implicados a través de sus órganos de representación; de forma especial, con las organizaciones sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores y con la representación de la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León, a quienes hay que agradecer la colaboración y cooperación con los poderes públicos en la definición de las políticas formativas y de cualificación profesional contenidas en el presente Plan.

# PLAN DE FORMACION

## 1.- BASE JURIDICA, INFORMES PREVIOS Y MARCO NORMATIVO

El Decreto 82/2000, de 27 de abril, de creación del Consejo de Formación Profesional de Castilla y León, en su artículo 2, establece las funciones del citado Consejo. Entre ellas, contempla la de elaborar y proponer a la Junta de Castilla y León, para su aprobación, el Plan General de Formación Profesional de la Comunidad de Castilla y León, teniendo en cuenta los estudios e informes que, a tal fin realice, entre otros, la Comisión Regional de Empleo y Formación, así como el informe preceptivo que deba emitir el Consejo Escolar de Castilla y León”.

Asimismo, atribuye, a Consejo de Formación Profesional de Castilla y León, la función de realizar el seguimiento del Plan General de Formación Profesional, elaborando un informe anual que evalúe los resultados derivados de su aplicación y su grado de cumplimiento, así como proponer su actualización cuando fuera necesario.

Las acciones propuestas se llevarán a cabo en el ámbito de competencias definido para las Consejerías con competencias en materia de formación profesional, establecido en las normas siguientes:

- Decreto 42/2015, de 23 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo.
- Decreto 44/2015, de 23 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Agricultura y Ganadería.
- Decreto 45/2015, de 23 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación.

### INFORMES PREVIOS

De acuerdo con lo establecido en el artículo 2 del Decreto 82/2000, de 27 de abril, en la elaboración del presente Plan General de Formación Profesional se ha tenido en cuenta el informe preceptivo del Consejo Escolar de Castilla y León, emitido al efecto.

El citado Consejo considera adecuada la publicación del presente Plan, que actualiza, prioriza y renueva las líneas de actuación de la Formación Profesional para los próximos años, y recomienda:

1. Que se asegure la financiación y dotación de recursos necesarios para poder atender el despliegue del Plan y que éste se acompañe también de la memoria económica correspondiente.
2. Dotar a los centros de mayor autonomía para desarrollar su oferta educativa con adaptación al entorno en el que se encuentran.
3. Considera necesaria la modificación y actualización del mapa de titulaciones para atender a las necesidades de cualificación de la Comunidad Autónoma.
4. Que el presente Plan General de Formación Profesional debe ser un proyecto abierto y susceptible a modificaciones y ampliaciones que puedan surgir durante el desarrollo del mismo y en el que puedan participar todos los sectores educativos y sociales implicados.
5. Que se tengan en consideración las propuestas aprobadas en plenos anteriores sobre formación profesional. En concreto:
  - a. Instar a la administración educativa a que se responda adecuadamente a la demanda de plazas de FP, en los ciclos de grado medio y superior, dotando y creando los grupos o unidades necesarias en los centros e institutos públicos para atender con calidad el incremento de alumnado en los centros públicos, evitando la masificación en las titulaciones más demandadas o la imposibilidad de acceso por parte del alumnado.
  - b. Instar a la administración educativa a revisar sus actuaciones para que se pueda incrementar significativamente el número de personas que superen estas pruebas (las pruebas libres para la obtención de título y las pruebas de acceso) y no vean truncada su continuidad en la formación académica.
  - c. Instar a la administración educativa a que se desarrolle un número suficiente de programas a ofertar de FP Básica, que el profesorado encargado de impartirla reciba la formación adecuada y que la ratio en este tipo de programas no supere los 15 alumnos.
6. Que se desarrollen las medidas necesarias para compatibilizar la formación profesional de los ciudadanos con el empleo y con otras actividades de carácter social o familiar.
7. Acelerar la actualización periódica de los currículos de los ciclos formativos para su adecuación a las exigencias de la sociedad del conocimiento, contemplando la posibilidad de preparar al alumnado en procesos con mayor exigencia de utilización del soporte digital..
8. Desarrollar la normativa reguladora de los Centros Integrados de Formación Profesional para facilitar que puedan llevar a cabo todas las competencias que se contemplan en su regulación básica.
9. En línea con las sugerencias emanadas de los informes más actuales y siguiendo la Estrategia Europa 2020, se profundice en la colaboración público-privada que ayude al mejor desarrollo de las acciones contempladas en el Plan, con especial incidencia en la FP Dual.
10. Que se tenga en cuenta la gran importancia de la cualificación profesional de los recursos humanos en la zona rural y se arbitren soluciones adecuadas y alternativas.
11. Que se realicen los esfuerzos necesarios y se disponga de los recursos suficientes para elevar el nivel de cualificación de los ciudadanos menos cualificados.

# PLAN DE FORMACION

12. Que se impulse la formación profesional abierta, flexible y a distancia, aprovechando los grandes avances de las TIC y las fortalezas de las plataformas online, para favorecer la continuidad en la cualificación y la consiguiente consecución de la titulación de FP.

Asimismo, para la elaboración del presente documento, se han tenido en cuenta los informes y recomendaciones emitidos por el Consejo Económico y Social de Castilla y León, por el Consejo General de Empleo y por otros organismos en materia de formación profesional, tanto a nivel regional, nacional como comunitario.

## MARCO NORMATIVO

Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

- Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo.
- Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible.

Ley Orgánica 4/2011, de 11 de marzo, complementaria de la Ley de Economía Sostenible, por la que se modifican las Leyes Orgánicas 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

- Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.
- Real Decreto-ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo.
- Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.
- Ley 7/2013, de 27 de septiembre, de Ordenación, Servicios y Gobierno del Territorio de la Comunidad de Castilla y León.
- Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa.
- Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

## 2.- MISIÓN Y VISIÓN

### MISIÓN

La formación profesional debe contribuir a la empleabilidad de las personas, entendiendo como tal el desarrollo de las competencias y cualificaciones que estas pueden transferir a situaciones de empleo, que refuerzan su capacidad para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presenten con el propósito de encontrar y conservar un trabajo, progresar en la empresa o cambiar de empleo, y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado laboral. En consecuencia, su finalidad es la preparación de las personas para realizar una actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que pueden producirse a lo largo de su vida.

Además, la formación profesional debe contribuir al desarrollo personal y al ejercicio de una ciudadanía democrática, y permitir a quienes adquieren esta formación su progresión en el sistema educativo y en el sistema de formación profesional para el empleo, así como el aprendizaje a lo largo de la vida.

Con este fin, las administraciones con competencias en formación profesional asumen la MISIÓN de desarrollar el conjunto de acciones formativas que capaciten para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Estas acciones incluyen las enseñanzas propias de la formación profesional inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.

### VISIÓN

En el ámbito de la II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo, la formación profesional trata de contribuir al incremento del Empleo en la Comunidad de Castilla y León, situándose en el centro de las políticas activas de empleo.

Desarrollar la misión encomendada, alcanzando el máximo de calidad, con equidad, a través de un sistema integrado de formación profesional, eficiente y eficaz, capaz de atender las necesidades de cualificación de la población joven y de la población adulta a lo largo de la vida y conseguir que esta cualificación se ajuste a los requerimientos de las empresas, contribuyendo a elevar el grado de empleabilidad de la población, a mejorar las posibilidades de crecimiento social y económico de la Comunidad y, de forma especial, a incrementar los niveles de empleo y de bienestar social, configuran nuestra VISIÓN de la Formación Profesional en Castilla y León.

# PLAN DE FORMACION

## 3.- MODELO DE PLANIFICACION

A partir del análisis de resultados del Plan General de Formación Profesional 2012-2015, en el marco de la Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo, se definen las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades existentes en la actualidad y se plantea un enfoque estratégico determinado. Este análisis conduce a identificar un conjunto de problemas o dificultades del sistema de formación profesional, así como las posibles áreas de mejora. Seguidamente, se estudian las posibilidades de solución, teniendo en cuenta los datos de que se dispone y se proyecta la estrategia, definiendo los objetivos estratégicos del nuevo Plan, las líneas de actuación asociadas a cada uno de ellos y los programas operativos cuyo desarrollo debe contribuir a alcanzar dichos objetivos.

Los objetivos estratégicos se conciben como metas a alcanzar a medio y largo plazo. Es decir, orientan el proceso de mejora continua del sistema de formación profesional en Castilla y León, así como de los subsistemas que lo componen. Cada programa operativo constituye un plan de acción que conlleva, a su vez, uno o varios objetivos específicos (a alcanzar en el periodo de desarrollo del Plan), determinadas acciones o medidas y la definición de los indicadores de proceso, resultado e impacto que permitan evaluar la consecución de los objetivos tras la aplicación de las acciones. El despliegue de cada programa, a través de los órganos y unidades de acción propias de cada subsistema de formación, ha de contribuir de manera conjunta al logro de las metas u objetivos estratégicos, y por extensión al logro de los fines de la Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020.

## 4.- FACTORES EXTERNOS: DIAGNOSTICO TERRITORIAL

El análisis territorial permite identificar diferentes elementos condicionantes del diseño y del propio despliegue del Plan General de Formación Profesional. La dispersión de la población, la demografía, las macro-magnitudes económicas, las características del mercado de trabajo, el recambio generacional y la situación del sistema de educación y formación en Castilla y León constituyen elementos diferenciales que obligan a plantear una estrategia singular para abordar la Formación Profesional inicial y continua en la Comunidad.

### PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS Y PROBLEMÁTICA SOCIOECONÓMICA DE LA REGIÓN: ANÁLISIS COMPARADO CON ESPAÑA

Castilla y León ocupa una superficie de 94.224 Km<sup>2</sup>, lo que supone un 18,7% de la superficie nacional, configurándose como la región más extensa de España y la tercera de Europa. Su orografía condiciona y caracteriza los aspectos socio-demográficos y estructurales de la región. El territorio sobre el que se asienta la población es diverso y comprende tres tipos diferentes. En primer término, las áreas rurales de montaña y de llanuras de secanos, con densidades medias muy bajas, inferiores a menudo a 10 habitantes/Km<sup>2</sup>, que se extienden a modo de grandes manchas. En segundo lugar, se encuentran las áreas rurales de las llanuras con regadío y las pequeñas cuencas mineras, con densidades de población algo superiores a la media regional. Por último, se encuentran las áreas urbanas y entornos periurbanos, que están constituidas por las ciudades en sus diversos tamaños.

Otra de las peculiaridades de la región es la distribución territorial de la población, que se encuentra fuertemente concentrada en las capitales de provincia existiendo también un gran número de pequeños municipios diseminados por su extenso territorio. Ello conlleva la necesidad de afrontar elevados costes para poder prestar los servicios necesarios a los habitantes residentes en los mismos.

### ANÁLISIS DEMOGRÁFICO.-

La población alcanza los 2.420.900 personas, con una distribución por sexo de 1.200.600 hombres y 1.220.300 mujeres (Datos EPA 2015T2). Representa el 6,2% del total nacional y se distribuye en 2.248 municipios (el 28% de los existentes en el conjunto español), de los cuales el 98% cuenta con un número inferior a 5.000 habitantes. Además, el 71% de estos últimos tiene menos de 300 habitantes y, de ellos, el 14,4% menos de un centenar, hecho que pone de manifiesto la extraordinaria atomización de los núcleos poblacionales dispersos en el territorio regional.

En cuanto a los tipos de poblamiento, se constata que en los últimos decenios se está produciendo un proceso de reorganización en la región debido a la progresiva des-ruralización y paralela urbanización que siempre antecede a toda modernización demográfica y socio-económica.

Una pirámide de población regresiva y un elevado índice de envejecimiento reflejan la evolución demográfica. La pirámide de edades regional ofrece un aspecto de urna, que muestra una población bastante similar en la cúspide como la base, debido tanto al aumento de la esperanza de vida como a una reducción relativa del primer grupo de edades. 320.700 Personas tienen menos de 16 años de edad, 80.700 tienen edades comprendidas entre los 16 y 19 años de edad, 109.800 entre 20 y 24 años, 275.100 entre 25 y 34, 365.000 entre 35 y 44, 385.900 entre 45 y 54 y 327.500 entre 55 y 64. Con más de 65 años hay 558.300 personas.

Además, se observa una distribución geográfica de la población con importantes diferencias entre las distintas provincias, con una densidad baja, 26 hab./Km<sup>2</sup>. A esto se une un alto índice de población dependiente, situándose la tasa de dependencia (población menor de 16 años o mayor de 64 entre la población de 16 a 64 años) en el entorno al 57%. Las estimaciones intercensales de Población 2013-2023 del INE para Castilla y León pronostican un descenso de población desde 2.517.157 a 2.321.930, con una pérdida de 195.227 habitantes, lo que representa un crecimiento poblacional relativo del -7,8.

La situación que vive la Comunidad Autónoma no es diferente a la del resto de España (crecimiento poblacional relativo del -5,6), y del conjunto de países de la UE. Siguiendo la tendencia demográfica de la UE, la población de España y de Castilla y León también se está haciendo mayor. Desde ahora y hasta el 2025, aunque se prevé un ascenso en el número personas de 15 a 19 años de edad en España, los mayores incrementos de población activa se proyectan en los grupos de edad mayores de 45 años. Al mismo tiempo se espera una importante caída del número de personas de entre 20 y 44 años de la población activa, afectando de forma directa al mercado laboral.

# PLAN DE FORMACION

Del total de población, la población en edad laboral representa el 86,76% en Castilla y León, porcentaje similar a la media de España que es del 83,76%. En términos porcentuales, está formada por el 49,29% hombres y el 50,71% mujeres. Los jóvenes comprendidos entre 16 y 24 años representan 9,04% del total de la población en edad de trabajar, similar a la media de España que está en el 10,40%.

La magnitud de la población activa es de 1.150.000 personas en la región (Tabla III). El proceso de incorporación de las mujeres a la población activa ha sido y es muy importante. En los últimos 10 años, las mujeres activas se incrementaron en 56.700. La población masculina de Castilla y León sigue siendo superior a la femenina. Así, el 53,95% del total de población mayor de 16 años son hombres activos, mientras que el 46,05 son mujeres activas. Los jóvenes activos de Castilla y León son el 6,07%. En España, este porcentaje es del 7,19%.

Las personas inactivas (Tabla IV) son aquellas personas de 16 o más años que no están incluidas dentro de los colectivos de ocupados ni parados. No trabajan y tampoco están buscando activamente empleo. El conjunto está formado por los siguientes colectivos: personas que se ocupan del hogar, estudiantes, jubilados o prejubilados, personas que realizan trabajos sociales o benéficos no remunerados, incapacitados laborales, o personas que reciben otras remuneraciones tales como prestaciones sociales, o rentas del capital que les permiten vivir sin realizar una actividad laboral. La Tasa de Actividad de Castilla y León (Tabla V) se ha mantenido estable en los últimos 10 años, con valores entre el 54% y el 55%. No obstante, la Tasa de Actividad de mujeres se ha incrementado en estos 10 últimos años más de 6 puntos.

La eficiencia que proporciona el aumento de la productividad y la cohesión que proporciona el empleo son los determinantes clave de la prosperidad de la región. La Comunidad 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. Para ello, es necesario afrontar situaciones como la derivada del balance demográfico regresivo, con un próximo adelgazamiento de las cohortes de jóvenes en edad escolar que constituye una amenaza importante para el crecimiento de la productividad regional. El número de jóvenes que ahora están en el sistema de formación profesional o puedan estarlo en un futuro próximo puede resultar insuficiente para asegurar un mercado de trabajo altamente productivo, y gran parte de los empleos que se generen en los próximos diez años en Castilla y León tendrán que ser ocupados por personas en edad activa que actualmente se encuentran fuera del sistema formativo.

En este escenario, la formación profesional se convierte en un elemento estratégico clave para el futuro de la Comunidad, tanto para la población que accede por primera vez al mundo laboral, como para aquellos trabajadores y trabajadoras que necesitan una formación continua o una recualificación para mantener su nivel de empleabilidad. Debe tenerse en cuenta que las tendencias de la futura oferta de trabajo dependen principalmente de la demografía y el tamaño de la población en edad de trabajar (definidos en las previsiones como personas de 15 años o más), la participación en la población activa (personas en la población en edad de trabajar) y la rapidez con la que la gente adquiere títulos o certificados de profesionalidad.

La última proyección de población de Eurostat (Europop 2013) para España refleja las tendencias actuales de las tasas de fertilidad y los flujos de migración neta y prevé un descenso de población en edad de trabajar en torno al 1% de aquí a 2025. En cuanto a la participación en el mercado laboral en España también se prevé una caída del 58,5% en 2013 al 54,4% en 2025, por debajo del pronóstico promedio de la UE del 55,5%.

## PRINCIPALES MACRO-MAGNITUDES ECONÓMICAS.-

El análisis de las principales macro-magnitudes económicas de la Comunidad muestra que la evolución de la Tasa de Crecimiento Interanual del PIB de Castilla y León se contrajo un 1,2% en 2012 y un 1% en 2013, iniciándose una recuperación con un crecimiento del 1,4% en 2014 y del 3% hasta el segundo trimestre de 2015. Esto evidencia que la Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos e Igualdad en el Empleo 2012-2015 se ha desarrollado en un contexto de crisis económica y en un periodo de tiempo en el que se ha producido un cambio de fase dentro del ciclo económico de Castilla y León. Una primera fase marcada por la recesión y una segunda caracterizada por la recuperación de la economía. Entre 2012 y 2013, se produjo una importante caída en la inversión que hasta ahora no ha podido recuperarse en su totalidad, a pesar de la recuperación observada a partir de 2014. En función de los datos disponibles, parece probable que en los próximos trimestres continúe observándose una tendencia ascendente en la tasa de crecimiento interanual.

Asimismo, se ha registrado un cambio en la evolución de la demanda interna, fuertemente afectada durante la crisis. Una vez superada la recesión, la demanda interna se está recuperando, afectando positivamente al consumo privado y a la inversión, especialmente en Bienes de equipo, aunque comienza a apreciarse también en el sector de la construcción. A diferencia de la demanda interna, la externa ha mantenido un tono positivo durante la crisis. La cifra de exportaciones ha crecido un 11% en los últimos tres años. La principal consecuencia negativa de este comportamiento de la economía en el periodo comprendido entre 2012 y 2015, ha sido el aumento de desempleo, cuya cuantía sigue siendo, a día de hoy, muy elevada, afectando de manera especial a los jóvenes.

## ANÁLISIS DEL MERCADO DE TRABAJO.-

La población ocupada de Castilla y León, 959.200, representa el 83,41% de la población activa. Los hombres tienen un peso superior y representan el 56,73% del total de la población ocupada. Las mujeres representan el 43,27% del total de ocupados.

La Tasa de Empleo presenta unos parámetros similares a la media nacional. El diferencial de la tasa de empleo de las mujeres en Castilla y León sigue reduciéndose paulatinamente. Las principales dificultades para acceder a un puesto de trabajo se concentran en determinados colectivos específicos, tales como los parados de larga duración, las mujeres, los jóvenes o las personas discapacitadas.

En cuanto a la población activa y tasa de actividad, en una dinámica claramente marcada por la crisis económica a nivel regional, estatal y europeo, la evolución de la población activa en Castilla y León, aunque ha sido desigual, tuvo en los cuartos trimestres de 2008 y 2010 sus mejores datos para pasar a una caída más acusada en el cuarto trimestre de 2012 y de 2013. En el cuarto trimestre de 2013, el 45,4% de la población de 16 y más años de la Comunidad Autónoma de Castilla y León está



# PLAN DE FORMACION

inactiva, siendo la situación mayoritaria la de jubilado o prejubilado con un 40,9% del total de inactivos. Le seguía, en porcentaje, la población dedicada a labores del hogar (27,4%), estudiantes (11,73%), perceptores de pensión distinta de la de jubilación o prejubilación (10,4%), incapacidad permanente (7,9%) y el restante 1,6 en otras situaciones.

Sin embargo, desde mediados de 2013, una vez que el periodo recesivo empieza a remitir, se aprecia un claro cambio de tendencia, con un aumento del empleo y un descenso del paro. En los siete primeros meses de vigencia del Plan de Formación Profesional 2012-2015, el paro registrado aceleró su ritmo de aumento en 12 puntos porcentuales. A partir de agosto de 2012, el paro registrado fue progresivamente moderando sus tasas de crecimiento, hasta que en noviembre de 2013 se produjo el primer descenso interanual. A partir de ese momento, el paro registrado ha ido acumulando descensos interanuales, hasta llegar al último dato conocido al elaborar este documento, agosto de 2015, en el que el paro cayó casi un 11% (-10,59%).

En este sentido, hay que destacar el importante retroceso del desempleo juvenil, ya que casi 7.000 (-6.746) castellanos y leoneses menores de 25 años han abandonado las listas del paro en este periodo, lo que supone un descenso del -27,47%. A pesar de ello, los niveles de empleo son todavía inferiores a los existentes antes del inicio de la crisis.

Con el fin de mejorar la empleabilidad y las competencias profesionales de las personas trabajadoras, el Consejo Económico y Social de Castilla y León, en su Informe de 2014, considera necesario realizar esfuerzos en el ámbito de la formación, aumentando y diversificando progresivamente la oferta formativa e incidiendo en la continua mejora de la calidad, a través del cumplimiento de objetivos también en la estrategia regional, como ya se ha establecido en el plan anual de políticas de empleo de coordinación estatal en el marco de la Estrategia de Activación de Empleo 2014-2016, aprobada por Real Decreto 751/2014, de 5 de septiembre y en consonancia con los objetivos de la Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo. En lo que se refiere al apoyo a los jóvenes desempleados, los esfuerzos realizados hasta ahora son insuficientes (ya que la mitad de los jóvenes que quieren trabajar no lo consiguen). Por ello se considera necesario desarrollar acciones específicas de formación y empleo juvenil que se centren en la adaptación de la formación a las demandas del mercado laboral, construyendo vías que conecten el sistema educativo y de empleo, canalizando oferta y demanda de empleo y poniendo en marcha acciones específicas para la orientación laboral y profesional de las personas más jóvenes.

Asimismo desde el CES se pone en valor al aprendizaje a lo largo de la vida, considerando que es necesario que se desarrolle una verdadera estrategia de educación y formación permanente en la Comunidad, desde la perspectiva de formación en todo el ciclo vital, evitando que las diferentes medidas de formación a lo largo de la vida se solapen o dejen a algunos colectivos sin una cobertura efectiva. En este sentido, en el Informe 1/14 sobre Aprendizaje a lo largo de la vida en Castilla y León, el CES detectó una falta de medidas para poder compatibilizar el empleo y la formación y una insuficiente oferta de las diferentes modalidades de aprendizaje. Por ello, se insiste en la importancia de desarrollar ese tipo de iniciativas a través de nuevas metodologías de enseñanza, combinando enseñanza presencial y enseñanza a distancia. Del mismo modo, en el informe a iniciativa propia sobre Empleo y formación a lo largo de la vida en Castilla y León afirma que se ha constatado en el análisis realizado en el documento técnico que el aprendizaje permanente aún no es una realidad horizontal y transversal en las actuaciones institucionales, aunque sí está presente en las declaraciones y en los objetivos estratégicos.

Desde el CES se opina que es necesario trabajar para llevar a cabo una verdadera estrategia de formación a lo largo de la vida en la Comunidad, desde la perspectiva de formación en todo el ciclo vital, evitando que las diferentes medidas de formación a lo largo de la vida se solapen o dejen a algunos colectivos o problemas sin una cobertura efectiva. Por último, esta Institución ha considerado la importancia de desarrollar planes personalizados de aprendizaje destinados a las personas jóvenes que no posean titulación académica, por haber salido de forma prematura del sistema educativo, para insertarse en el mercado laboral, así como la necesidad de facilitar la participación de las personas adultas en procedimientos de reconocimiento y acreditación de la experiencia laboral, que, según el CES, deberían incrementar el número de personas evaluadas y abrir el abanico de las cualificaciones, para facilitar su incorporación al mercado laboral.

## PROFESIONALES EN LOS SECTORES PRODUCTIVOS.

En la Comunidad de Castilla y León, el factor humano con aptitud para desarrollar trabajo presenta una elevada cualificación académica. Sin embargo, dicha cualificación no se ve correspondida con las demandas de las empresas existentes en la región, que sin embargo precisan de una mayor especialización técnica y aplicada, por lo que se puede constatar que éste es uno de los desequilibrios principales con que cuenta el mercado de trabajo castellano y leonés.

El incremento en el grado de profesionalización de los diferentes sectores productivos en el territorio es un factor que debe acompañarse con una mayor demanda de personal cualificado en las diferentes familias profesionales. Para ello, las empresas tienen que conocer la Formación Profesional y el tipo de capacidades que adquiere el alumnado. Las provincias de Castilla y León, junto con Castilla-La Mancha, y Aragón, a excepción de Zaragoza, tienen los índices más bajos de profesionales en los diferentes sectores productivos, dada su baja densidad de población. No obstante, corrigiendo el peso que supone la densidad de población<sup>5</sup>, pueden apreciarse las diferencias respecto a la media nacional.

Así, las provincias con valores cercanos al 0% estarían próximas a la media nacional, quedando los valores negativos por debajo de dicha media y los positivos por encima de la misma. León (-0,13%), Zamora (-0,17%), Salamanca (-0,05%) y Ávila (-0,14%) muestran valores negativos. Por el contrario, Segovia (0,09%), Burgos (0,15%), Valladolid (0,19%), Palencia (0,24%) y Soria (0,34%) muestran valores positivos, siendo las provincias con un mayor número de profesionales en sus sectores productivos.

## EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Por último, en lo que a educación y formación se refiere, el diagnóstico ofrece los siguientes resultados:

- **Nivel educativo:** un porcentaje muy alto, de algo más del 48,8% de la población mayor de 16 años de la Comunidad de Castilla y León, alcanza el nivel de educación secundaria. En segundo lugar se sitúa la población con estudios superiores, con un 25,9%, y finalmente aquella que está en posesión de estudios primarios incompletos o completos, con un 24,1%.

# PLAN DE FORMACION

- Sobre el **tipo de formación alcanzada**, en primer lugar debemos referirnos a los datos de España. Nuestro país tiene solo un 8,4% de población adulta con estudios de FP, mientras que la media de la OCDE se sitúa en el 33,5%. Según señala la Estrategia Nacional de Competencias para España (OCDE, 2015), aún son pocos los estudiantes que estudian FP en España. Además, el número de jóvenes que ni están trabajando ni se están formando ha aumentado de manera constante y ya se encuentra en la franja superior de los países de la OCDE.

En cuanto a los **niveles de formación de la población** en Castilla y León, las cifras indican un % elevado de personas con estudios superiores (CINE-2011; nivel 5-8)8, frente a un % relativamente bajo de personas con estudios de nivel medio (CINE-2011; nivel 3-4). La situación es similar a la del resto de España. Sin embargo, sucede lo contrario en la UE-28.

Si consideramos la media de la UE-28 en el año 2014, el porcentaje más alto corresponde a la población con 2ª etapa de educación secundaria (nivel 3-4). El porcentaje más bajo de población corresponde a la 2ª etapa de educación secundaria (nivel 0-2), con un 23,7% de hombres y un 24,3% de mujeres.

- Por su parte, la población ocupada con estudios superiores, pone en relieve la importancia del nivel educativo a la hora de obtener empleo - **Abandono educativo temprano**:

La tasa de abandono educativo temprano muestra una importante correlación con la tasa de empleo juvenil. Aquellas regiones con mayores tasas de abandono son las que mayor desempleo juvenil registran. La Comunidad de Castilla y León se encuentra entre las regiones de España con menores tasas de abandono educativo temprano, es la sexta detrás del País Vasco (9,4%), Cantabria (9,6%), Navarra (10,7%), Madrid (15,5%) y Asturias (16,2%). Desde 2007, el indicador de abandono educativo temprano se ha reducido casi siete puntos (del 23,7% al 16,8% en el tercer trimestre de 2015), frente al 8,9% de la media nacional, situándose en el entorno del 17% frente al 20,3 de la media nacional. A nivel nacional, el porcentaje de abandono educativo temprano es mayor en los hombres (24,3%) que en las mujeres (16,1%).

Actualmente, el Programa Nacional de Reformas de España de 2014 incluye una recomendación en relación al desempleo juvenil y la educación y formación dual. Dentro del apartado de las reformas adicionales y el uso de fondos estructurales, en el eje correspondiente a capital humano para favorecer el crecimiento y la competitividad futura, se indica que en el año 2014 y siguientes, se seguirá trabajando para mejorar los resultados del sistema de enseñanza y formación. En este sentido se ha puesto en marcha un Plan para la Reducción del Abandono Educativo Temprano en el marco de la reforma del sistema educativo, enfocada a reducir la tasa del abandono educativo temprano, mejorar los resultados educativos de acuerdo con criterios internacionales, mejorar la empleabilidad, y estimular el espíritu emprendedor de los estudiantes.

En la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa, se especifica que, para abordar la disminución del abandono escolar, se ha de incrementar el porcentaje de jóvenes que finalizan el nivel educativo de Educación Secundaria superior, nivel CINE 3 (Clasificación Internacional Normalizada de la Educación de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO). La consecución de este nivel educativo se ha convertido en una **cuestión clave de los sistemas educativos y formativos** en los países desarrollados, y está recogida también en el Proyecto de Indicadores de la Educación de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), que destaca la necesidad de que los jóvenes completen como mínimo el nivel CINE 3 para afrontar su incorporación al mercado laboral con las suficientes garantías.

Asimismo, en el eje 1 "Mercado de trabajo y políticas activas de empleo" del FSE para luchar contra el desempleo y las consecuencias sociales de la crisis, se especifican actuaciones que se combinarán con acciones en el ámbito de la formación profesional contempladas en la AGS 3 "Fomentar el crecimiento y la competitividad actual y futura", ejes 3 y 4, a través de fondos del Objetivo Temático 8 (OT8) y 10 (OT10): "Invertir en la educación, el desarrollo de las capacidades y el pleno empleo permanente" y "Promover la sostenibilidad y la calidad del empleo y favorecer la movilidad laboral". La combinación de fondos de ambos objetivos temáticos permite diseñar actuaciones más eficientes, dada la fortísima interrelación entre política de empleo y formación y educación de calidad, en particular en el ámbito de calidad de la educación y reducción y prevención del abandono educativo temprano.

Todo ello hace necesario minimizar el número de personas que abandonan de forma prematura el sistema educativo sin cualificación alguna e incrementar el porcentaje de alumnos que optan por estudios de formación profesional, para responder a las necesidades de personal cualificado del mercado laboral y converger hacia niveles similares a la media de los países europeos. También es necesario ofrecer oportunidades a las personas adultas que se encuentran fuera del sistema de formación profesional para que puedan reintegrarse en el sistema de formación, acreditar sus competencias, aquellas que hayan adquirido mediante experiencia laboral y/o vías no formales de formación, y obtener una cualificación profesional que facilite su mejora profesional, su permanencia o su reinserción en el mercado de trabajo.

## 5.- FACTORES INTERNOS. SITUACION ACTUAL.

El Sistema de Formación Profesional en Castilla y León, al igual que en el resto de España, está constituido por los subsistemas de Formación Profesional Inicial, competencia de la Administración Educativa, y de Formación Profesional para el Empleo competencia de la Administración Laboral.

### 5.1. FORMACIÓN PROFESIONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO

La regulación de la Formación Profesional del Sistema Educativo viene determinada por lo establecido en la Ley 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, en la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa (BOE de 10 de diciembre de 2013) y en el Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de estas enseñanzas en el sistema educativo. Asimismo, se ve afectado por lo determinado a este respecto en la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible, la Ley Orgánica 4/2011, de 11 de marzo, complementaria de la Ley de Economía Sostenible, por la que se modifican las Leyes Orgánicas 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial y el Real Decreto-ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo.



# PLAN DE FORMACION

## OFERTA FORMATIVA

Cada curso escolar, la Administración educativa de Castilla y León oferta más de 100 títulos diferentes de formación profesional (14 de FP básica, 38 de grado medio y 57 de grado superior) de 21 familias profesionales, contando con 95 currículos propios adaptados a las características de la Comunidad de Castilla y León. La figura 1 contempla la oferta por familias profesionales y la tabla X la comparación entre Títulos publicados por el MECED y los currículos publicados e implantados en Castilla y León.

La Comunidad dispone de una amplia red de centros con oferta de FP. En el momento actual, un total de 158 centros imparten **Ciclos Formativos de Grado Medio**. De ellos, 114 (71,70%) son centros de titularidad pública y 44 son centros de titularidad privada (28,30%). Del total de centros privados, 41 tienen suscrito un concierto educativo con la Administración educativa. En ciclos de grado medio, el número de unidades supera los 800 grupos, de las cuales el 75,28% pertenecen a centros de titularidad pública.

Los **ciclos de Grado Superior** pueden cursarse en 137 centros de la Comunidad, de los que 104 son centros de titularidad pública (75,91%) y 33 de titularidad privada (24,09%). De éstos, 28 son centros concertados y 5 no concertados. Anualmente se constituyen alrededor de 725-730 grupos de enseñanzas de Grado Superior, el 77 % en centros de titularidad pública y un 23% en centros privados; el 88,3 % de estas últimas bajo la modalidad de concierto educativo.

Del total de centros sostenidos con fondos públicos que imparten ciclos de formación profesional, 23 son Centros Integrados de Formación Profesional, constituidos al amparo de lo establecido en el Real Decreto 1558/2005, de 23 de diciembre, por el que se regulan los requisitos básicos de los Centros integrados de formación profesional.

Estos centros son un claro exponente del sistema integrado de formación profesional definido en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio. En la Comunidad de Castilla y León, su organización y funcionamiento se estableció mediante el Decreto 49/2010, de 18 de noviembre, por el que se regula la organización y funcionamiento de los centros integrados de formación profesional en la Comunidad de Castilla y León, estando pendiente el desarrollo específico de este Decreto mediante las correspondientes órdenes y resoluciones.

Junto con la oferta presencial, se realiza también una oferta de enseñanzas en régimen de educación a distancia. La Comunidad, mediante la Orden EDU/922/2010, de 24 de junio (BOCyL 2-7-2010), ha llevado a cabo su implantación, organización y desarrollo. En este régimen, se ofertan 16 Ciclos Formativos, posibilitando, principalmente a los adultos, combinar el estudio y la formación con la actividad laboral o con otras actividades y responder así a sus necesidades e intereses personales.

Asimismo, mediante la Orden EDU/1122/2007, de 19 de junio, se regula la modalidad de oferta parcial de las enseñanzas de ciclos formativos de formación profesional en la Comunidad de Castilla y León y por Orden EDU/973/2008, de 5 de junio, se establece, para esta modalidad, el procedimiento de admisión en los centros sostenidos con fondos públicos. La norma establece la posibilidad de ofertar las enseñanzas de los ciclos formativos de formación profesional parcialmente por los centros docentes mediante dos opciones:

**A) Ofertar las plazas vacantes en módulos profesionales de los ciclos formativos que se impartan en el centro.**

**B) Ofertar módulos profesionales individualizados, que se ofrezcan de manera específica y diferenciada del resto de los que se impartan en el centro, en el ámbito de los ciclos formativos que tengan autorizados.**

En particular, la opción B resulta especialmente adecuada para proporcionar oportunidades de cualificación a la población adulta que requiera una formación específica y a aquellas personas que necesitan alcanzar determinadas unidades de competencia profesional para completar su cualificación.

## OFERTA DE FORMACIÓN PROFESIONAL "A DISTANCIA".

En el marco de lo establecido mediante Orden EDU/922/2010, de 24 de junio, por la que se regula la formación profesional inicial en régimen de educación a distancia en la Comunidad de Castilla y León, los centros de titularidad pública realizan una oferta de formación profesional a través de una plataforma de tele-formación Moodle, con asistencia presencial a actividades prácticas. El número de títulos diferentes implantados en estos centros en el curso 2015/2016 es de 18, con un total de 43 ciclos formativos.

En cuanto al número de alumnos, alrededor de 4.000 alumnos cursan anualmente enseñanzas en este régimen de enseñanza en centros de titularidad pública. Además, existe una pequeña oferta de ciclos de formación profesional a distancia en centros privados autorizados que no supera los 500 alumnos matriculados.

## PROFESORADO TÉCNICO DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Cabe señalar que el subsistema de Formación Profesional de la Administración Educativa cuenta con un cupo de 2.534 docentes, de los cuales 1.420 son Profesores Técnicos de Formación Profesional y 1.114 son Profesores de Enseñanza Secundaria. Esto representa un coste anual para el subsistema de formación profesional de la Administración Educativa de aproximadamente 104.310.000 € (de los cuales corresponden a profesorado Técnico de FP 56.746.000 €/anuales).

La formación específica del profesorado técnico de formación profesional constituye un elemento clave de la calidad de la formación profesional. Para ello, la Consejería de Educación desarrolla anualmente un Plan de formación del profesorado vinculado a especialidades de la Formación Profesional. Entre 2012 y 2015, 1.793 profesores han participado en este Plan y otros 43 han realizado estancias formativas en empresas. El Plan incluye formación en lenguas extranjeras y cursos de formación específicos en TIC.

# PLAN DE FORMACION

## ACCIONES DE MOVILIDAD INTERNACIONAL

La participación de los estudiantes de Formación Profesional Inicial en programas de movilidad europeos y programas de cooperación transfronteriza permite proyectar la formación más allá del territorio regional y nacional, favoreciendo el aprendizaje en contextos diferentes de trabajo y el desarrollo de competencias lingüísticas en lenguas extranjeras. Actualmente 83 centros educativos participan en los programas europeos vinculados a la Formación Profesional, que ha permitido que 1.063 alumnos hayan realizado el módulo de Formación en Centros de Trabajo en diferentes países de Europa desde 2012 y hasta la actualidad.

## RECONOCIMIENTO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES.

Promover el reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia laboral o vías no formales de formación en las diferentes familias profesionales, en función de las necesidades de las personas y del sistema productivo, es un objetivo del Subsistema de Formación Profesional Inicial que comparte con el Subsistema de Formación para el Empleo y que proporciona una vía de acceso a la obtención de títulos y certificados de profesionalidad.

Con este objetivo se ha puesto en funcionamiento la estructura regional de dirección y gestión del procedimiento de reconocimiento de competencias adquiridas mediante experiencia laboral, regulado mediante el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio y la Orden HAC/1605/2011, de 29 de diciembre, por la que se desarrolla la gestión del procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral en Castilla y León.

En este marco, se han realizado convocatorias anuales, de ámbito regional, para la evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral y/o vías no formales de formación. Más de 4.900 personas han sido acreditadas en las distintas cualificaciones profesionales a través de las diferentes convocatorias realizadas.

## RELACIONES CON LAS EMPRESAS.

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, constituye uno de los objetivos estratégicos de la Formación Profesional Inicial.

Con este fin, se ha puesto en marcha el Programa Aula-Empresa en el que han participado 79 centros educativos, desarrollando 169 proyectos de innovación con empresas hasta el pasado curso escolar. Aula Empresa Castilla y León es un programa de ámbito autonómico que engloba una pluralidad de actuaciones encaminadas a mejorar la calidad de la formación profesional, fomentar la colaboración entre los centros educativos y las empresas de su entorno, así como poner en práctica nuevos medios didácticos y recursos educativos que favorezcan el aprendizaje del alumnado. El Programa contempla las siguientes líneas de actuación:

- a) Aprendiendo a emprender. Proyectos no curriculares que impulsen en los alumnos la autonomía e iniciativa personal, aplicando un conjunto de valores y actitudes personales interrelacionadas como la responsabilidad, la perseverancia, el autoconocimiento y la autoestima, la creatividad, la autocrítica, el control y la inteligencia emocional, la capacidad de elegir, de calcular y asumir riesgos, afrontar problemas y aprender de los errores.
- b) Hacer visible el centro en las empresas. Proyectos que difundan el potencial de los centros de formación profesional entre las empresas de su entorno. Los proyectos podrán fomentar la implantación de nuevos modelos de relación multidisciplinar e intersectorial que contribuyan a aumentar la presencia de los centros docentes en el ámbito productivo y que permitan optimizar y compartir los recursos existentes, tanto materiales como pedagógicos.
- c) Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+I) en la Formación Profesional. Proyectos cuyos objetivos estratégicos sean favorecer la generación de nuevo conocimiento, la aplicación del conocimiento existente a la solución de problemas o a la generación de ventajas competitivas, así como la incorporación de los centros docentes al proceso de innovación.
- d) Aprender de las empresas. Proyectos que promuevan el conocimiento por los alumnos de experiencias de la vida laboral correspondientes a su titulación en el propio entorno productivo, con la finalidad de favorecer la transferencia del conocimiento y la detección de necesidades de formación y cualificación. Comprende también la impartición de formación complementaria no contemplada en el currículo, que amplíe la preparación del alumno sobre conocimientos que resulten estratégicos en un determinado sector productivo.
- e) Formación Profesional Dual. Proyectos de ofertas formativas que combinen los procesos de aprendizaje y enseñanza propios de los centros educativos con instalaciones, metodología y recursos de las empresas, cuya finalidad sea la obtención de un título de formación profesional.
- f) Campeonatos de Formación Profesional. Proyectos que involucren a alumnos y profesores en procesos de entrenamiento en habilidades (skills) propias de la formación profesional, que deberán culminar con una competición a nivel de uno o varios centros docentes, de una o varias provincias de la Comunidad de Castilla y León.

## ACCESO A ESTUDIOS UNIVERSITARIOS

Cada vez un número mayor de alumnos y alumnas de formación profesional acceden a la universidad, con un reconocimiento de los estudios realizados en ciclos de grado superior. El acceso del alumnado de formación profesional a estudios universitarios se ha facilitado con la convalidación de enseñanzas mediante el sistema de transferencia de créditos ECTS.

Aunque no se dispone del número total de créditos ECTS reconocidos en los cuatro años de vigencia del Plan General de Formación Profesional 2012-2015, cabe señalar que en el curso 2013/2014 se reconocieron 21.704,5 créditos ECTS a 1.137 alumnos

## 5.2. FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO.

En las políticas activas de Empleo, la Formación constituye una actuación prioritaria y fundamental, y así ha sido considerado desde la Junta de Castilla y León al haber incrementado la financiación de los programas de formación en el desarrollo de la anterior Estrategia Integrada, siendo una de las pocas CCAA de España que dedica presupuesto autónomo a estas políticas, lo que supone un gran esfuerzo para la Administración autonómica, sobre todo teniendo en cuenta que estos impulsos se han realizado en una situación de gran contracción económica. Además, las políticas de empleo han servido para modernizar los mercados laborales y potenciar la autonomía de las personas mediante el desarrollo de capacidades a lo largo de su vida con el fin de aumentar la participación laboral y adecuar mejor la oferta y la demanda de trabajos.

El subsistema de formación profesional para el empleo está integrado por el conjunto de instrumentos y acciones que tienen por objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento.

La aprobación de la Ley 30/2015 ha introducido importantes modificaciones en el ámbito de la Formación Profesional para el empleo, estando aún pendiente su desarrollo reglamentario.

### FORMACIÓN PARA DESEMPLEADOS

Este programa se ha desarrollado bajo el paraguas de una financiación común (transferencia finalista de fondos asignados en Conferencia Sectorial), pero a través de cuatro fórmulas de implementación distintas, por sus particularidades específicas. La finalidad en todos los casos ha sido la financiación de acciones formativas, en su modalidad de oferta, dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados (los trabajadores ocupados pueden participar hasta en un 40% del total de beneficiarios), que se enmarquen en las especialidades incluidas en el Fichero de especialidades formativas.

Una parte de los créditos asignados se reserva para la ejecución de acciones formativas de forma directa por los Centros de Formación de titularidad de la Junta de Castilla y León, es decir, por los Centros de Formación Profesional Ocupacional y Centros Integrados de Formación Profesional, cuya titularidad corresponde a las Consejerías de Educación y de Agricultura y Ganadería.

Asimismo, con cargo a los créditos transferidos para la formación preferentemente de desempleados, se reservó una parte para la financiación de acciones formativas que incluyeran compromiso de contratación. Posteriormente, en los años 2014 y 2015, esta formación con compromiso de inserción se ha financiado con dinero autónomo. Respecto a las acciones formativas dirigidas a trabajadores prioritariamente desempleados, en el periodo correspondiente al desarrollo de la Primera Estrategia Integrada, han resultado beneficiarios 36.108 alumnos.

### PROGRAMAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL (FPO)

Dentro del Servicio de Programas Autonómicos de Formación Profesional Ocupacional se han gestionado las siguientes acciones y medidas, dirigidas a trabajadores desempleados:

- ✓ **FORMACIÓN CON COMPROMISO DE CONTRATACIÓN.**
- ✓ **SUBVENCIONES A EMPRESAS DE SECTORES ESTRATÉGICOS.**

### FORMACIÓN CON COMPROMISO DE CONTRATACIÓN

Este programa, financiado en los ejercicios 2012 y 2013 con créditos finalistas, en el año 2014 pasa a financiarse con dinero exclusivamente autónomo en régimen de concesión directa y proyección plurianual.

Los beneficiarios desarrollan acciones de Formación Profesional para el empleo, asumiendo un compromiso de contratación de, al menos, el 50% de los alumnos programados.

### SUBVENCIONES A EMPRESAS DE SECTORES ESTRATÉGICOS

Mediante la financiación de acciones formativas de trabajadores a empresas ubicadas en nuestra Comunidad en sectores estratégicos, se pretende contribuir a mejorar su cualificación, redundando en un mayor incremento de la productividad, en empresas de sectores estratégicos que necesitan innovar de modo permanente sus procesos productivos adaptándolos a la tecnología requerida por sus clientes.

Más de 8.100 personas se han beneficiado de estos Programas durante el desarrollo del Plan General de Formación Profesional 2012/2015.

### FORMACIÓN DIRIGIDA PRIORITARIAMENTE A OCUPADOS.

Se trata de subvenciones financiadas por una parte con fondos autónomos y por otra con fondos asignados vía Conferencia Sectorial, y ejecutadas en régimen de concurrencia competitiva, para la financiación de acciones formativas dirigidas prioritariamente a ocupados, aunque los trabajadores desempleados también pueden participar, con un límite máximo del 40%. También se da entrada a los trabajadores de las Administraciones Públicas, quienes pueden participar en los Planes de Formación Intersectoriales con un límite máximo del 10% del total de trabajadores participantes en ese plan.

La finalidad es proporcionar a los trabajadores ocupados la cualificación que puedan necesitar a lo largo de su vida laboral, con el fin de que obtengan unos conocimientos y prácticas adecuados a los requerimientos que en cada momento precisen las empresas, y permita compatibilizar su mayor competitividad con la mejora de la capacitación profesional y promoción individual del trabajador. Gradualmente se ha ido incrementando la formación acreditable, desde un mínimo de un 20% en el año 2012 hasta un 60% en el año 2015.

41.482 personas se han beneficiado de Programas dirigidos a ocupados durante el desarrollo del Plan General de Formación Profesional 2012-2015.

# PLAN DE FORMACION

## PROGRAMAS DUALES O PROGRAMAS MIXTOS

Estos programas derivan de los antiguos programas de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo, que bajo distintas fórmulas de desarrollo buscan mejorar la empleabilidad de las personas mediante una formación adecuada para el desempeño de un puesto de trabajo, a la vez que se les posibilita la adquisición de una experiencia laboral, mediante fórmulas que combinan formación teórica y práctica.

Estas acciones incluyen la realización de un trabajo efectivo a través de la ejecución de obras o servicios de utilidad pública e interés social, alternándolo con formación teórica, facilitando así la adquisición de competencias profesionales relacionadas con dichas obras o servicios, con objeto de favorecer la inserción laboral.

Las acciones combinan un trabajo real, recibiendo el beneficiario una remuneración efectiva, con una formación teórica asociada al trabajo desempeñado. Su duración puede ser de 6 ó 12 meses.

Se ha primado la participación de los jóvenes, pero igualmente se han establecido otros colectivos prioritarios, como las mujeres, los parados de larga duración, los inmigrantes, etc., buscando siempre la inserción laboral de los colectivos más vulnerables.

Por otra parte, la significación de estos programas presenta una doble magnitud: por un lado se han mostrado como una fórmula eficaz, con elevados índices de inserción laboral, y por otro contribuyen a la cohesión territorial, al ser actuaciones desarrolladas en gran parte en los municipios de nuestra Comunidad.

Han sido beneficiarios de acciones en programas duales o mixtos un total de 7.456 personas entre 2012 y 2015.

## EXPEDICIÓN DE CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD.

El registro de Certificados de profesionalidad se pone en marcha en nuestra Comunidad en el último trimestre del año 2013, tras la publicación de la Orden EYE/867/2013, de 22 de octubre. Durante el siguiente ejercicio se procede a grabar todas las solicitudes recibidas, pasándose a emitir los primeros certificados.

A 31 de diciembre de 2014 el número de solicitudes recibidas ascendía a 19.507.

## PROGRAMA DE ORIENTACIÓN, FORMACIÓN E INSERCIÓN (OFI)

Las actuaciones desarrolladas al amparo de este programa consisten en proyectos constituidos por un "itinerario integrado", que incluye las fases de orientación, formación y acompañamiento a la inserción profesional, cuyo desarrollo se concreta en un "protocolo de trabajo".

En el programa de orientación, formación e inserción han resultado beneficiarios 21.739 trabajadores durante el desarrollo de la Estrategia Integradas de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Empleo 2012/2015. Durante el periodo de desarrollo de la Estrategia, el volumen e inserción se ha aproximado al 15%

## FOMENTO DEL EMPLEO EN LOS JÓVENES; GARANTÍA JUVENIL.

Gracias a la aprobación de los Planes de Estímulos anuales de la Estrategia Integrada, se han podido configurar actuaciones inicialmente no previstas, pero cuya necesidad u oportunidad han surgido posteriormente por la deriva que ha adoptado la situación económica y social, o por nuevas oportunidades o compromisos surgidos en una sociedad cada vez más interrelacionada y globalizada.

Tal ha sido el caso de la Garantía Juvenil (Programa que actualmente está rediseñándose) y las medidas puestas en marcha por el Estado y el resto de las Comunidades Autónomas para hacer frente al desempleo juvenil.

La Garantía Juvenil es una iniciativa europea adoptada formalmente por acuerdo del Consejo el 22 de abril de 2013, previa recomendación del Consejo Europeo ante la situación particularmente difícil de los jóvenes en determinadas regiones. De esta iniciativa podrán beneficiarse las regiones europeas con tasas de desempleo juvenil superiores al 25%.

El objetivo de la Garantía Juvenil es garantizar que todos los jóvenes menores de 25 años reciban una oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o periodo de prácticas en un plazo de cuatro meses tras acabar la educación formal o quedar desempleados. Posteriormente, la Comisión de Economía y Competitividad del Senado aprobó el pasado 14 de julio (aprobado por Ley 25/2015, de 28 de julio) ampliar la edad máxima de acceso al Sistema Nacional de Garantía Juvenil de los 25 a los 29 años, hasta que la tasa de paro entre ambas edades se sitúe por debajo del 20%.

La Garantía Juvenil va a poner a disposición de nuestra Comunidad, en los próximos años, algo más de 56 millones de euros. Esta cantidad tiene que ser complementaria de los recursos que la Junta ponga a disposición de este colectivo en régimen de cofinanciación.

El Plan de Estímulos para el Crecimiento y el Empleo 2015 aprobó la implementación de un Plan de Empleo Joven, con un conjunto de medidas complementarias de la Garantía Juvenil con las que se pretende atender a los jóvenes menores de 35 años.

Este Plan de Empleo Joven establece actuaciones desarrolladas tanto por el Servicio Público de Empleo como por la Consejería de Educación o en el ámbito de los Servicios Sociales.

El ECYL ha previsto la aprobación de seis medidas destinadas a este colectivo y cofinanciadas por el FSE Garantía Juvenil, de las cuales cuatro van destinadas al fomento del empleo o del autoempleo y las otras dos a la mejora de la empleabilidad de los trabajadores. Las cuatro medidas de fomento del empleo y autoempleo son:

# PLAN DE FORMACION

1. Programa mixto de formación y empleo.
2. Fomento de la contratación indefinida.
3. Fomento de la contratación temporal.
4. Fomento del autoempleo.

Estos programas están actualmente en ejecución, y algunos de ellos tienen aún abierto el plazo de presentación de solicitudes. La ampliación de la edad de participación hasta los 29 años contribuirá sin duda a conseguir un resultado más favorable en su ejecución.

## PRÁCTICAS NO LABORALES

Este programa, convocado en régimen de concesión directa, ofrece a las personas más jóvenes de nuestra sociedad, que acaban de finalizar sus estudios en muchos casos, un primer contacto con la realidad laboral a través de la realización de prácticas no laborales en una empresa, al tiempo que contribuyen a completar la formación.

Las empresas beneficiarias deberán suscribir un convenio de colaboración con el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, donde se podrá establecer la exigencia de un compromiso de contratación. Con cargo a este programa, a la empresa se le abona la cuota empresarial a la Seguridad Social y una cuantía para gastos por incentivo a la contratación que se haya comprometido a realizar.

Mientras, al joven destinatario de las prácticas se le abona una beca de apoyo, cuya cuantía es de 1,2 veces el IPREM mensual durante todo el período de duración de las prácticas, que deberá ser entre un mínimo de 3 meses y un máximo de 9 meses.

## BECAS Y AYUDAS

Cabe señalar que todos los trabajadores desempleados que han participado en acciones formativas implementadas por el Servicio Público de Empleo de Castilla y León pueden acceder a becas y ayudas de transporte, manutención, alojamiento y conciliación, como ayuda suplementaria para cubrir los costes que pudiera acarear su participación en los programas de mejora de su empleabilidad, habiendo resultado beneficiarios de estas becas y ayudas 30.831 participantes.

## 6.- AREAS CRÍTICAS Y FACTORES CLAVE DE ÉXITO

El Plan General de Formación Profesional 2012-2015 planteaba cuatro objetivos estratégicos y cuatro líneas de actuación para tratar de alcanzarlos, de las que han formado parte un conjunto de medidas y acciones.

El análisis de los indicadores de proceso y resultado, junto determinados indicadores de base y de contexto, así como los datos y recomendaciones del Informe Anual de Consejo Escolar y del Consejo Económico y Social de Castilla y León, informes de los Ministerios de Educación, Cultura y Deporte y de Empleo y Seguridad Social, y previsiones de organismos internacionales, nos permite llevar a cabo una valoración de los resultados conseguidos, así como realizar un diagnóstico de nuevas necesidades que sirva como punto de partida en la definición de los objetivos, programas y actuaciones del nuevo Plan General de Formación Profesional de la Comunidad de Castilla y León para el periodo 2016-2020.

### 6.1. HACER MÁS ATRACTIVA LA FORMACIÓN PROFESIONAL

En cuanto al primer objetivo marcado, "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", cabe señalar lo siguiente:

#### ATRATIVO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL:

Durante el desarrollo del Plan General de Formación Profesional 2012/2015, se ha registrado un incremento de alumnado hasta alcanzar una cifra próxima a los 42.000 alumnos y alumnas en ciclos de Formación Profesional Inicial, lo que ha supuesto un incremento del 8,5% desde el inicio del Plan.

La idea socialmente extendida de que tener una cualificación profesional favorece encontrar un empleo ha reorientado a los jóvenes hacia la formación profesional en España durante la última crisis económica de 2008. No obstante, la cifra de matriculados en FP sigue siendo baja si se tiene en cuenta que para el año 2020 habrá en España una población activa estimada de 20.309.000 personas, con un incremento de 1.418.000 puestos de trabajo sobre las necesidades del año 2010, y que un 50% de estas personas (unas 10.000.000) deberían poseer un nivel medio de cualificación que se obtiene, fundamentalmente, a expensas de la formación profesional. Ahora, el número de titulados de FP representa únicamente un 22,97% de la fuerza productiva que requerirá el mercado laboral en el año 2020.

Pese a los efectos positivos que puede conllevar la formación profesional, el análisis de políticas nacionales, llevado a cabo por CEDEFOP, pone de manifiesto que la formación profesional todavía no goza del mismo prestigio que la educación general. El % de alumnado matriculado en ciclos de grado medio en nuestra Comunidad, en el curso 2013/2014, fue del 35,2% respecto al matriculado en bachillerato que alcanzó el 64,8%. El dato es ligeramente superior a la media nacional, pero está muy lejos del % deseado.

El objetivo es aproximarse al % medio de los países de la UE que se sitúa en un 45,9% en Enseñanza General y un 46,1% en Formación Profesional (UE21).

A pesar de las acciones de mejora de la visibilidad y atractivo de la oferta de enseñanzas profesionales, los % de elección, Bachillerato vs. Ciclos formativos de grado medio, ponen de manifiesto que las familias y los jóvenes de Castilla y León siguen considerando el bachillerato como un itinerario de mayor éxito, que ofrece mejores oportunidades de desarrollo personal y profesional y mayor facilidad para acceder a empleos mejor remunerados, pero más exigente, desde el punto de vista cognitivo, que la formación profesional inicial; es decir, una opción para aquellos que han cursado con éxito la etapa obligatoria.

## FRACASO Y ABANDONO DE LA FORMACIÓN.-

Como consecuencia de esta percepción social, por la Formación Profesional suele optar un número elevado de alumnado que en algún momento ha tenido dificultades para progresar adecuadamente en sus estudios básicos. Si analizamos la edad del alumnado matriculado en ciclos de grado medio, más del 48% supera los 20 años (Fig. 5). Además, más de un 14,37% del total tienen edades comprendidas entre los 30 y 39 años (datos del curso 2014/2015), lo que denota una fractura en el perfil del alumnado, interesándose por este tipo de ciclos personas adultas que buscan en la formación una oportunidad para acceder o mantener el empleo y evidencia la necesidad de plantear la formación profesional inicial como una oferta formativa para jóvenes y personas adultas. Tan sólo 1 de cada 4 es menor de 18 años (tasa de idoneidad menor del 25%).

Lo que significa que la mayoría han repetido alguna vez en etapas anteriores; es decir, han tenido la sensación de fracaso dentro de la institución escolar. La Formación Profesional Básica surge como medida para facilitar la permanencia de los alumnos y las alumnas en el sistema educativo y ofrecerles mayores posibilidades para su desarrollo personal y profesional, de forma temprana. Una vez concluido el primer año de su implantación, los datos indican que se matricularon en el primer curso de ciclos de FP básica 2.502 alumnos y alumnas, de los cuales 1.801 lo hicieron en centros de titularidad pública y 701 en centros de titularidad privada, concertados.

La tasa bruta de promoción del alumnado al segundo curso del ciclo (porcentaje de alumnado que ha superado primero respecto al alumnado matriculado) ha sido del 49,08%. Un 17,99% repite primero en el curso 2015/2016. La variación interprovincial de estos datos es significativa, situándose en el extremo superior la provincia de Soria con un 74,67% de promoción, y en el inferior la provincia de León, con un 38,14%. Estos datos ponen de manifiesto la necesidad de mejorar el desarrollo de esta oferta formativa, analizando en primer lugar las causas que inciden en los resultados para, posteriormente, poner en marcha acciones específicas de mejora del rendimiento y de prevención del abandono.

Por último, a pesar de que el sistema de FP no puede garantizar un puesto de trabajo, debe al menos garantizar que los títulos y cualificaciones acreditadas sean de confianza para el mercado de trabajo. En gran parte esto depende de si un título se considera como garantía de la calidad de los resultados del aprendizaje. En este sentido, las enseñanzas de Formación Profesional inicial deben adoptar un enfoque de calidad integral y hacer visible el nivel de calidad alcanzado a los diferentes usuarios del sistema, y de forma especial a los empleadores.

## LA CONSTRUCCIÓN DE ITINERARIOS FORMATIVOS DE ÉXITO Y EL ACCESO A LA UNIVERSIDAD.

Con la publicación de la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa, se abren nuevas posibilidades de construcción de itinerarios de éxito en la formación profesional, que puede iniciarse de forma temprana en la etapa escolar y conducir al alumnado hasta los niveles universitarios, acumulando cualificaciones profesionales acreditadas que contribuyen a incrementar su nivel de empleabilidad.

El alumnado que comienza su formación profesional mediante un ciclo de FP Básica o bien el que ha optado por un itinerario de enseñanzas aplicadas en cuarto de la Educación Secundaria Obligatoria, puede acceder a ciclos de grado medio de la misma familia profesional que, una vez superados, posibilitan el acceso a ciclos de grado superior<sup>13</sup> (estos ciclos forman parte del espacio europeo de enseñanzas superiores; Nivel 5 del EQF -Marco Europeo de Cualificaciones- Nivel ciclo corto del QF-EHEA - Marco Europeo de Cualificación para la Educación Superior- y Nivel 1 del MECES -Marco Español de Cualificaciones para la Enseñanza Superior-), siguiendo así un itinerario formativo completo.

Este itinerario no finaliza ahí, sino que puede continuar con el acceso a estudios universitarios, siendo reconocida su formación mediante el sistema de créditos ECTS. Cada vez es mayor el número de alumnos y alumnas de formación profesional que acceden a la universidad, con un reconocimiento de los estudios realizados en ciclos de grado superior. Aunque no se dispone del número total de créditos ECTS reconocidos en los cuatro años de vigencia del Plan de Formación Profesional 2012-2015, cabe señalar que en el curso 2013/2014 se reconocieron 21.704 créditos ECTS a 1.137 alumnos.

Pero aún son muchos los grados universitarios en los que no es posible convalidar enseñanzas. Por ello, resulta necesario continuar estableciendo convenios con las diferentes universidades para incrementar las posibilidades de convalidación de estudios de FP y universitarios.

## INTERNACIONALIZACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL.

Proyectar la Formación Profesional hacia el exterior, de forma que el alumnado que cursa estas enseñanzas pueda conocer las empresas de los países de nuestro entorno, formarse en ellas y mejorar el conocimiento de idiomas extranjeros, contribuye de forma notable a mejorar su nivel de competencia y de empleabilidad. Así lo señala la Recomendación del Consejo de la Unión Europea - Juventud en Movimiento - Promover la movilidad en la formación de los jóvenes. Una de las principales líneas de acción de la iniciativa emblemática Juventud en Movimiento es apoyar el desarrollo de la movilidad transnacional de los jóvenes con fines de aprendizaje.

Los estudios en otros países son importantes para que los jóvenes puedan reforzar su empleabilidad en el futuro y adquirir nuevas competencias profesionales, favoreciendo al mismo tiempo su desarrollo como ciudadanos activos. Les ayudan a tener acceso a nuevos conocimientos y desarrollar nuevas competencias lingüísticas e interculturales.

Las Conclusiones del Consejo de UE sobre un marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación («ET 2020»), de 12 de mayo de 2009, formulan el objetivo estratégico de que los períodos de aprendizaje en el extranjero «sean la norma y no la excepción». Promover la movilidad está también entre las prioridades clave destacadas por la Comunicación de la Comisión sobre empleo de junio de 2009 titulada «Un compromiso compartido en favor del empleo».

Sin embargo, no resulta fácil acceder a esta formación. Siguen existiendo dificultades para conseguir información y orientación sobre las oportunidades de movilidad. Resulta difícil motivar al alumnado y a sus familias.



# PLAN DE FORMACION

El conocimiento de idiomas extranjeros por parte del alumnado de FP suele ser insuficiente. La participación del alumnado está limitada por la disponibilidad de ayudas para su realización, así como de centros de destino fuera de nuestras fronteras. Y la gestión de los programas añade una importante carga de burocracia a los centros y profesores que los promueven.

La participación en el Programa Erasmus + ofrece ayudas para la movilidad del alumnado y del profesorado y para el desarrollo de intercambios de experiencias con centros de distintos países. En dicho programa participa un importante número de centros de la Comunidad de Castilla y León y, a través de sus líneas de ayuda, se han conseguido ayudas para que 1.063 alumnos hayan realizado el módulo de Formación en Centros de trabajo en otros países de Europa. Pero, el % de participación anual del alumnado no supera el 1% del alumnado matriculado en ciclos de grado superior.

## FORMACIÓN DEL PROFESORADO.

Como señaló el Informe de Barber y Mourshed para la Consultora McKinsey<sup>17</sup>, un profesorado bien formado es una garantía de calidad en todo sistema de educación y formación. En el ámbito de la formación profesional, el conocimiento de los procesos productivos, así como de las técnicas y procedimientos que se emplean por el profesorado, resulta esencial en el proceso de enseñanza y aprendizaje y en el desarrollo de las competencias profesionales. El profesorado de Formación Profesional Inicial en los centros de formación, tanto en los de titularidad pública, como en los de titularidad privada con concierto educativo, posee un alto nivel de cualificación y participa en las actividades de formación permanente con regularidad. 1/3 Del profesorado técnico de formación profesional realiza cursos específicos de su especialidad cada año y la gran mayoría del profesorado que imparte enseñanzas en FP participa anualmente en actividades de formación organizadas por los Centros de Formación e Innovación Educativa.

Pese a ello, es necesario mantener y favorecer el acercamiento del profesorado a la actividad empresarial, para que pueda conocer los cambios e innovaciones que se producen de manera continua en los diferentes sectores productivos. En este sentido, tienen especial relevancia las estancias del profesorado en las propias empresas. Sin embargo, el programa de Estancias que convoca anualmente la Consejería de Educación no tiene ni el atractivo ni la repercusión esperada. Sin duda, debido a las dificultades que encuentra el profesorado para llevar a cabo las estancias en las empresas y al escaso incentivo que este programa ofrece al profesorado. Por ello, se requiere una reformulación del programa de formación, con fórmulas más eficaces y eficientes.

## INSTALACIONES Y EQUIPAMIENTO.

Disponer de instalaciones y de equipamiento adecuado y suficiente para desarrollar la formación es una necesidad en todo proceso formativo. Sin embargo, no resulta fácil determinar cuál debe ser el equipamiento mínimo que debe tener un ciclo formativo para poder alcanzar los resultados de aprendizaje establecidos en el currículo. Tampoco resulta fácil establecer el momento en que el equipamiento debe ser renovado y/o sustituido por otro más moderno. Además, se da la circunstancia de que muchos centros han adquirido equipamiento en función de sus posibilidades, siguiendo los criterios establecidos por los departamentos de la familia profesional, al no existir un equipamiento estandarizado en los ciclos formativos que imparten.

### En resumen:

Como soluciones para abordar la problemática anteriormente descrita, se plantea:

1. La mejora del éxito escolar en los estudios de formación profesional inicial (ciclos de Formación Profesional básica, de grado medio y de grado superior) y la mejora de los resultados de aprendizaje son condiciones necesarias para dotar al alumnado que cursa estas enseñanzas de un alto nivel de competencia y, en consecuencia de un mayor nivel de empleabilidad. Es necesario poner en marcha un Plan de reducción del fracaso y de mejora de resultados en los ciclos de formación profesional.
2. La retención de los estudiantes en la formación profesional no es un problema solo para la propia FP; sino que depende también del mercado laboral y de cuestiones de bienestar social más amplias: la política de salario inicial, la participación de los empleadores, el acceso a las profesiones, el valor percibido de las cualificaciones y la gama de servicios de orientación disponibles para los estudiantes.
- En todo caso, es necesario seguir mejorando el atractivo y la relevancia de la FP, incrementando su calidad y eficacia y haciendo visible el nivel de calidad alcanzado a los usuarios del sistema. En este sentido, implantar un marco de indicadores de rendimiento claros en los centros que imparten formación profesional constituye una medida esencial para garantizar la calidad de la formación y la confianza del mercado de trabajo en las cualificaciones que se acreditan.
3. Impulsar la "Internacionalización" de la FP de Castilla y León, mediante el desarrollo de un Programa específico que permita mejorar la información y orientación del alumnado, motivarlo, reforzar el desarrollo las competencias lingüísticas en lengua extranjera, establecer vínculos con centros y empresas más allá de nuestras fronteras, obtener ayudas para financiar la movilidad y facilitar la gestión de los proyectos de movilidad a los centros y profesorado. Para ello, será necesario contar con los instrumentos internacionales de la Administración Regional.
4. Continuar desarrollando convenios con las Universidades de Castilla y León para la convalidación de enseñanzas de los Títulos de Técnico Superior de Formación Profesional, Técnico Superior de Artes Plásticas y Diseño y Técnico Deportivo Superior. En este sentido, será necesario colaborar con la Dirección General de Universidades para buscar procedimientos ágiles de convalidación con las universidades de Castilla y León.
5. Formar al profesorado, en particular al vinculado a las especialidades de Formación Profesional, fomentando un mejor conocimiento de las empresas y de los procesos de producción, re-definiendo el programa de formación a través de estancias en empresas.
6. Invertir en equipamiento, determinando las necesidades en cada ciclo y centro y las prioridades de inversión de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias.



## 6.2. POTENCIAR LA FORMACIÓN PROFESIONAL A LO LARGO DE LA VIDA

En cuanto al segundo objetivo estratégico, “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 personal cualificado del mercado de trabajo, así como las expectativas personales de formación y cualificación de todos los ciudadanos”, el Plan ha desarrollado una línea de actuaciones destinadas a la población adulta y trabajadora, para facilitar el acceso a las ofertas formativas y la obtención de nuevas cualificaciones profesionales.

La formación profesional genera empleabilidad y facilita el acceso al empleo, como lo demuestra el hecho de que, en los diez últimos años, el paro de los titulados de formación profesional ha sido relativamente bajo, en particular en determinadas familias profesionales, incluso en los peores momentos de la recesión. En diciembre de 2011, en plena crisis económica, los demandantes de empleo con título de formación profesional registrados en el Servicio Público de Empleo Estatal alcanzaban la cifra de 480.000; aproximadamente el 10% de todos los titulados activos de FP. De ellos, un 60% (288.000) eran demandantes provenientes de las familias profesionales de administración y gestión, sanidad y servicios sociales y a la comunidad (161.562 eran titulados de la familia de Administración y Gestión y 72.570 de la familia de Sanidad).

### MAYORES OPORTUNIDADES DE ACCESO A LA FORMACIÓN PROFESIONAL.-

Todo ello pone de manifiesto que sigue siendo necesario 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 abierta a las personas adultas, así como nuevas y mejores oportunidades de formación, cualificación profesional y acreditación de las competencias adquiridas a lo largo de la vida, tanto en el lugar de trabajo como a través de la formación de carácter no formal. Este último aspecto constituye un elemento clave que ha sido destacado por la Recomendación del Consejo de la UE de 20 de diciembre de 2012 sobre la validación del aprendizaje no formal e informal (2012/C 398/01); publicada en el DOUE de 22 del 12 de 2012, en la que con el fin de ofrecer a los ciudadanos la oportunidad de demostrar lo que han aprendido al margen de la educación y la formación formales, inclusive merced a sus experiencias en materia de movilidad, y con el fin de aprovecharlo en sus vidas profesionales y en su aprendizaje posterior, se insta a los estados miembros de la Unión Europea a “establecer para 2018 a más tardar, de acuerdo a las circunstancias y especificidades nacionales y según consideren apropiado, disposiciones para la validación del aprendizaje no formal e informal que permitan a las personas validar los conocimientos, capacidades y competencias adquiridos mediante el aprendizaje no formal e informal, cuando proceda, mediante los recursos educativos abiertos.”

Asimismo, estas acciones dirigidas a la población adulta deben ser complementadas con acciones que faciliten a las personas adultas la conciliación del estudio y la formación con el desarrollo de la actividad laboral, la oferta parcial (modalidad B) constituye un instrumento importante que podría contribuir a resolver las necesidades de cualificación de la población adulta trabajadora, junto con la oferta para trabajadores en activo que se lleva a cabo en el ámbito de la formación para el empleo. Asimismo, los centros de educación de personas adultas pueden desempeñar un importante papel en el desarrollo y acreditación de competencias básicas para que los trabajadores ocupados y desempleados que desean acceder a cualificaciones de nivel 2 puedan acreditar su nivel de competencias si no poseen el título que las acredite como el de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria o equivalente.

### FORMACIÓN PROFESIONAL A DISTANCIA.-

Asimismo, la formación en régimen de educación a distancia, constituye una modalidad que permite conciliar la formación con otras actividades, incluida la actividad laboral. La oferta a distancia ha crecido significativamente en la Comunidad de Castilla y León en sólo cuatro años, partiendo de una situación casi testimonial. El incremento de la demanda y el éxito de cada nuevo ciclo o certificado de profesionalidad que se implanta en la modalidad de formación a distancia indican que goza de buena aceptación. No obstante, el modelo actual puede ser mejorado, incrementando la calidad de los materiales, la formación del profesorado tutor y la potencia de las plataformas de formación utilizadas, entre otros aspectos. En el caso de los centros que impartan formación para el empleo vinculada a certificados de profesionalidad, la acreditación de los centros para impartir formación a distancia compete al SEPE de acuerdo a un procedimiento y requisitos previamente establecidos.

### ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES.-

Un problema de gran importancia tanto para mantener, como para acceder a un empleo y para garantizar la movilidad funcional es el de la acreditación de la experiencia laboral y de la formación adquirida a través de vías no formales. El informe del Consejo Económico y Social de Castilla y León 2014 llama la atención sobre este proceso, considerando necesario dotar de un mayor impulso, desde la Administración Autonómica, al procedimiento de acreditación de la experiencia en Castilla y León, propiciando que los procesos de acreditación sean abiertos y permanentes, y aumentando, con la mayor celeridad que sea posible, la oferta de módulos acreditables que requieran los ciudadanos para sus fines educativos o laborales en todos los sectores productivos, respondiendo de forma eficaz, y en la medida de lo posible preventiva, a las necesidades sobrevenidas de cualificación que pueden afectar a corto y medio plazo a colectivos importantes de trabajadores en todas las ramas de actividad. Por ello, se considera imprescindible articular un procedimiento más estable que el actual y que se extienda a corto plazo al menos a aquellas cualificaciones profesionales que el mapa de necesidades formativas considere prioritarias en cada provincia, ya que hasta el momento solo se han articulado, y en base a convocatoria previa, en competencias profesionales muy concretas de las áreas de servicios socioculturales y a la comunidad, y, en menor medida, de automoción.

### FORMACIÓN PARA DESEMPLEADOS

La Formación para desempleados (FOD) se lleva a cabo dentro del Programa de Cualificación y Acompañamiento a la Inserción, prácticas no laborales, formación en empresas con compromiso de inserción. La programación de acciones formativas dirigidas a desempleados se enmarca dentro de las especialidades incluidas en el Fichero de especialidades formativas y se ejecuta a través de los Centros de Formación inscritos y/o acreditados. La red de Centros propios de Formación Profesional Ocupacional y de los Centros Integrados de Formación Profesional de las Consejerías de Educación y Agricultura y Ganadería, participan igualmente en la impartición de la formación para desempleados.

## FORMACIÓN PARA OCUPADOS

En el caso de los trabajadores ocupados, la formación constituye un factor muy importante 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 reciclaje profesional permanente debe tener como referencia el Catálogo Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional. En este sentido, son necesarias ayudas para que los trabajadores en activo puedan mejorar su cualificación mediante la participación en programas que promuevan la adaptación a los cambios en el sistema productivo y a las posibilidades de promoción profesional.

Asimismo, es preciso incentivar la concesión de permisos individuales de formación, con el fin de facilitar a los trabajadores un ejercicio más sencillo de sus derechos formativos individuales, de fomentar la existencia de acciones formativas que garanticen la adquisición de competencias por los trabajadores o que les permita formarse en otros sectores económicos distintos a aquel en que despliegan su actividad, anticipándose o reaccionando de esta manera a eventuales situaciones de crisis que puedan darse en algún sector y, en consecuencia, de contribuir a la libre circulación de trabajadores.

Por último, las acciones de formación deberán estar reconocidas mediante una acreditación oficial, incluidas las correspondientes a títulos y certificados de profesionalidad que constituyen la oferta del Catálogo Nacional de cualificaciones Profesionales.

## PROGRAMAS MIXTOS DE FORMACIÓN Y EMPLEO

Los programas mixtos han de impulsar itinerarios de inserción, vinculados al empleo estable a través de la creación de cooperativas y generación de pequeñas empresas, en conexión con los recursos endógenos de nuestro territorio y posibilitando fijar población en el ámbito rural. Estos programas giran en torno a acciones mantenidas y planificadas en rehabilitación del patrimonio histórico, turismo, medio ambiente, agricultura...; objetivo que debe conectar el esfuerzo financiador de las Administraciones más cercanas al ciudadano junto con las políticas activas de empleo (más allá de acciones coyunturales), que guardan coherencia con la nueva ordenación del territorio.

### En resumen:

Teniendo en cuenta lo anterior, se considera necesario:

1. Adoptar un enfoque global del aprendizaje a lo largo de la vida en la formación profesional, tanto en el ámbito de la formación profesional inicial como en el de la formación profesional para el empleo.
2. Mejorar las formas de acceso incrementando su eficacia, y flexibilizar la oferta formativa para adaptarla a las situaciones de la población adulta a lo largo de la vida en particular, la oferta parcial en su modalidad B.
3. Seguir impulsando la Formación Profesional en régimen de enseñanza abierta y a distancia, con sistemas de tele-formación, para la obtención de títulos de Formación Profesional.
4. Poner en valor los recursos de Centros de formación de adultos dependientes de la Consejería de Educación para garantizar la formación en competencias clave y desarrollo de pruebas de habilitación en las mismas, siendo necesario previamente articular normativamente las citadas competencias en cuanto a su contenido, adecuación a niveles, proceso de reconocimiento, administración y centros gestores, cualificación de formadores
5. Intensificar los procesos de reconocimiento y acreditación de competencias profesionales adquiridas mediante experiencia laboral y vías no formales de formación, de manera que estos se conviertan en un servicio permanente y estable que la administración preste al ciudadano, e Impulsar el cumplimiento y desarrollo del Plan Director aprobado en el año 2015 y acordado por las Consejería de Educación y la Consejería de Empleo.

## 6.3. EL VÍNCULO ENTRE LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y LAS EMPRESAS

Respecto al tercer objetivo estratégico, "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", los avances registrados durante el periodo de desarrollo del Plan de Formación Profesional 2012/2015 han sido claramente positivos. Se ha conseguido reforzar el vínculo entre la Formación Profesional y las empresas, no sólo a través de los 8.980 convenios específicos con empresas para la realización del módulo de FCT, lo que significa un 43% más respecto al plan anterior, sino que además, se ha conseguido promover la colaboración entre centros de Formación Profesional y las empresas para el impulso conjunto de determinadas acciones formativas y desarrollo de proyectos de investigación e innovación, gracias a la puesta en marcha del Programa Aula Empresa Castilla y León. En este marco, se han llevado a cabo proyectos como Aprender de las Empresas y de Investigación, Desarrollo e innovación (I+D+i).

### PROGRAMA AULA-EMPRESA

El programa Aula Empresa de Castilla y León se inició en el curso académico 2011/2012 con carácter experimental y 6 actuaciones, hasta llegar al curso 2014/2015 con 171 proyectos desarrollados en las nueve provincias de la Comunidad por 79 centros docentes (53 públicos y 26 concertados). Durante el desarrollo del Plan General de Formación Profesional 2012-2015 se han llevado a cabo 169 proyectos de innovación con empresas de Castilla y León.

El Programa se financia en los centros con una convocatoria anual de ayudas. Una vez desarrollada la fase de experimentación, y ante los resultados positivos del Programa Aula Empresa de Castilla y León, procede consolidar, mejorar y potenciar algunas de las acciones que han mostrado mayor éxito.

En concreto, las acciones del subprograma Aprendiendo a emprender, impulsando proyectos no curriculares que desarrollen, en el alumnado, la voluntad y capacidad para la creación de empresas o que estimulen los valores emprendedores en las personas (vg. proyectos desarrollados en centros educativos con la ADE); los proyectos que promuevan el conocimiento del potencial de los centros de formación profesional por parte de las empresas, con la finalidad de establecer nuevos modelos de relación que permitan optimizar y compartir recursos existentes; el apoyo a la innovación y competitividad, desarrollando proyectos de innovación y desarrollo tecnológico que se lleven a cabo en colaboración con empresas o instituciones del entorno productivo; y, proyectos dirigidos a "Aprender de las empresas", para que los estudiantes y profesores conozcan de primera mano experiencias de la vida laboral en su correspondiente especialidad, con la finalidad de favorecer la transferencia de conocimientos y la creación de instrumentos de detección de necesidades de formación y de cualificación.

### FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL.

La formación en centros de trabajo y, de manera especial, la Formación Profesional Dual, regulada mediante el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, al amparo de lo dispuesto en los artículos 6 y 11.3 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, ha generado nuevas expectativas como programa formativo que permite aumentar la motivación del alumnado y ajustar mejor la formación a las necesidades de competencias del mercado laboral. Resurge la figura del aprendiz en un nuevo marco de contratos para la formación y se incrementa el acercamiento de los centros de formación a las empresas y las posibilidades de desarrollo del conjunto de acciones formativas a través de un modelo formativo con mayor presencia en el lugar de trabajo.

19

### AJUSTE DE LA OFERTA A LAS NECESIDADES DEL MERCADO LABORAL.

El nivel de empleabilidad de la Formación Profesional atrae a jóvenes que buscan su primera cualificación y también a personas adultas trabajadoras o desempleadas que buscan en las ofertas de formación oportunidades para obtener una cualificación acreditada que les permita mejorar su situación laboral.

No obstante, los datos disponibles reflejan un importante desequilibrio entre la oferta de personal cualificado y la demanda de personal con cualificación en el mercado de trabajo, tanto en Castilla y León como en el resto de España o en otros países de nuestro entorno<sup>20</sup>. Las tendencias generales de la oferta y la demanda de competencias apuntan a que en España, al igual que en otros países de la UE, hay más trabajadores con un bajo nivel de estudios que puestos de trabajo para este nivel. El número de puestos para los que normalmente se exige una titulación superior se corresponde aproximadamente con el número de trabajadores disponibles con un alto nivel de estudios.

En cambio, existe un notable desequilibrio entre el número de empleos que requieren titulaciones de nivel medio y el número de trabajadores disponibles con este nivel educativo. Generalmente, el mercado de trabajo se adapta a estos desequilibrios rebajando el nivel de exigencia de cualificación en unos casos o contratando personal sobre-cualificado en otros.

Las oportunidades de empleo, en total, son el resultado de sumar los puestos de trabajo de nueva creación (demanda expansiva) y los puestos que han dejado vacantes personas que o bien toman otros empleos o bien abandonan el mercado laboral; por ejemplo, por jubilación (demanda de sustitución). Este último tipo de demanda suele ofrecer más oportunidades laborales que la primera, lo que significa que en España, y en Castilla y León en particular dado el envejecimiento de la población, seguirán existiendo oportunidades aunque los niveles globales de empleo disminuyan. En general, se prevé que la demanda de sustitución hasta 2025 brinde nueve veces más oportunidades de empleo que la demanda de ampliación.

#### En resumen:

Cabe concluir que:

1. Las acciones contempladas en el Programa Aula-Empresa contribuyen de forma clara al establecimiento de vínculos entre los centros de formación y las empresas, siendo necesario seguir potenciando este Programa.
2. Debemos definir e impulsar un modelo sostenible de FP dual que se adapte a las necesidades y características de nuestra Comunidad, potenciando las modalidades de formación dual complementaria e integrada para adecuar la cualificación de los alumnos a las necesidades y demandas del mercado de trabajo. En este sentido deben desarrollarse nuevos modelos de FP Dual partiendo del contrato para la formación y el aprendizaje.
3. Es necesario ajustar la formación profesional a los requerimientos de productividad y competitividad de las empresas, así como a las necesidades de adaptación de estas a los cambios del sistema productivo.
4. Los estudios de inserción del alumnado egresado de la formación profesional inicial son esenciales para redefinir y ajustar la oferta formativa. Por ello, se requiere mantener la elaboración de los mismos. Asimismo, se requieren estudios de comportamiento del mercado de trabajo a nivel nacional, regional y local, en término de necesidades de personal cualificado, para realizar un mejor ajuste de la oferta formativa de formación profesional a la demanda de los sectores productivos del entorno.

### 6.4. AVANZAR EN EL DESARROLLO DEL SISTEMA INTEGRADO DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Finalmente, en cuanto al cuarto objetivo estratégico, "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" se puede afirmar que en tiempos de crisis económica ha sido más evidente la función estratégica de la Formación Profesional en la preparación del activo humano y, particularmente, en la adaptación de las cualificaciones profesionales a las necesidades de los sectores productivos y en las políticas de empleo como instrumento de inserción profesional.

En este escenario, se ha hecho imprescindible una coordinación e integración 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 que se lleve a cabo una función sinérgica más eficiente y más eficaz, proporcionando con esta suma de esfuerzos un valor añadido al servicio que desde la administración se presta a los ciudadanos. Este ha sido el principal fin de la Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Empleo, de la que ha formado parte el Plan General de Formación Profesional 2012-2015, como ya se ha reiterado varias veces en este documento.

### **CENTROS INTEGRADOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL.**

Los avances alcanzados durante el desarrollo del Plan General de Formación 2012-2015 han sido importantes, pero insuficientes. Se ha incrementado el número de Centros Integrados de Formación Profesional (CIFP) y se han desarrollado acciones integradas entre la Administración educativa y laboral que han permitido avanzar en el desarrollo de los instrumentos y acciones del Sistema Integrado de Formación Profesional definido por la Ley 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, como la acreditación de competencias profesionales o el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad. Por otro lado, los CIFP están siendo la punta de lanza en cuanto al desarrollo de proyectos Aula Empresa, desde los que se han puesto en marcha gran parte de los proyectos que se están llevando a cabo y en los que han participado todos y cada uno de ellos.

No obstante, sigue siendo necesario potenciar el papel y las funciones de estos centros, como máximos exponentes del Sistema Integrado de Formación Profesional, y seguir impulsando la gestión de la calidad, la eficiencia y la eficacia del Sistema de Formación Profesional en Castilla y León. Tal y como ha señalado recientemente el informe del Consejo Económico y Social de Castilla y León, es necesario impulsar los centros integrados de formación profesional, de tal manera que se conviertan en eje central de las actuaciones en materia de formación para el empleo. Para ello resulta necesario, con carácter previo, dotarlos de una adecuada regulación y de los recursos necesarios para que puedan articular los subsistemas de formación profesional y la colaboración con las empresas.

A juicio del CES además, pueden servir de cauce para conectar más adecuadamente el sistema educativo a las necesidades y demandas reales de las empresas<sup>22</sup>. El CES considera que dicha regulación, aunque requiera normativa específica dependiendo de la Consejería a la que estén adscritos los diferentes centros, debería tener la debida coherencia para que toda la red pública de centros integrados comparta fines y objetivos al servicio del Sistema Integrado de Formación Profesional.

### **EL ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD.**

Junto con la información y orientación en materia de formación profesional y empleo, la evaluación y mejora de la calidad del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional que proporcione la oportuna información sobre el funcionamiento de éste y sobre su adecuación a las necesidades formativas individuales y a las del sistema productivo es una de las acciones contemplada en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, para el desarrollo del Sistema Integrado de Formación Profesional.

A través estas acciones, se debe promover la gestión coordinada de las distintas Administraciones públicas con competencias en la materia (art. 4.2 de la Ley). El proceso de aseguramiento de la calidad requiere la puesta en marcha de mecanismos de seguimiento y control de los procesos y la identificación, el apoyo y el intercambio de las mejores prácticas no sólo a nivel nacional sino también a nivel regional y local en todas los subsistemas de formación y redes pertinentes, incluida la red del Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad.

Pero, este proceso resulta difícil sin un marco común de referencia adecuado, que permita respaldar la aplicación de la calidad de la certificación de los resultados del aprendizaje y sirva de apoyo a la aplicación de otros instrumentos, tales como el Sistema Europeo de Transferencia de Créditos para la FP, así como los principios comunes europeos para la determinación y convalidación del aprendizaje no formal e informal.

La importancia del aseguramiento de la calidad en los proveedores de formación profesional queda patente en la RECOMENDACIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 18 de junio de 2009 sobre el establecimiento de un Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad en la Educación y Formación Profesional (Diario Oficial de la Unión Europea, 8/7/2009). Esta Recomendación establece un Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad («EQAVET») en tanto que instrumento de referencia para ayudar a los Estados miembros a fomentar y supervisar la mejora permanente de sus sistemas de Formación Profesional (FP) sobre la base de parámetros comunes europeos, y desarrolla el Marco Común, que constituye su punto de partida.

EQAVET, como marco de referencia, puede contribuir a la mejora de la calidad en la FP y a elevar el grado de transparencia y coherencia entre las Comunidades y Estados miembros en el desarrollo de sus políticas de FP, promoviendo la confianza mutua, la movilidad de los trabajadores y las personas que participan en los procesos de aprendizaje y el aprendizaje permanente. Comprende un ciclo de planificación, aplicación, evaluación y revisión en materia de garantía y mejora de la calidad de la FP, respaldado por un conjunto de criterios de calidad, descriptores indicativos e indicadores comunes.

Además, es de aplicación a los subsistemas de FP, a los proveedores de FP y a la expedición de títulos de FP y certificados de profesionalidad. Asimismo, el Marco de Referencia proporciona un planteamiento sistemático respecto a la calidad que abarca e interrelaciona los distintos niveles y actores pertinentes. Dedicar una atención especial a la supervisión y mejora de la calidad, combinando la evaluación interna y externa, la revisión y los procesos de mejora, con el respaldo de mediciones y análisis cualitativos.

El Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad puede considerarse más como una «caja de herramientas», de la que los diferentes usuarios pueden escoger los descriptores e indicadores que consideren más adecuados para las necesidades de sus sistemas particulares de garantía de la calidad. Los descriptores e indicadores que propone pueden ser seleccionados y aplicados por los usuarios del Marco de acuerdo con todos o parte de los requisitos y disposiciones vigentes, tanto en el ámbito de la formación profesional inicial o de la continua, en función de las características individuales pertinentes de los subsistemas de FP de cada Estado miembro y del tipo de suministradores de FP.

# PLAN DE FORMACION

## INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN EN MATERIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y EMPLEO.

La información y Orientación en materia de Formación Profesional y Empleo es una acción clave en el desarrollo del Sistema Integrado de Formación Profesional, como se ha dicho anteriormente. Los centros educativos poseen servicios de orientación académica, pero no disponen de acceso a un servicio de orientación que contemple el desarrollo de la carrera profesional en toda su extensión, dificultando la tarea del orientador y el asesoramiento del alumnado. A su vez, los orientadores profesionales de los servicios de la administración laboral tienen dificultades para informar de las oportunidades de formación y cualificación en el ámbito académico. Por ello, se requiere el desarrollo de acciones coordinadas que faciliten el acceso de los jóvenes y adultos a la información y orientación profesional.

En atención a las personas más jóvenes, desde el Consejo Económico y Social de Castilla y León se ha destacado la importancia de los programas de orientación personalizados para jóvenes, especialmente en el acceso al primer empleo, centrados en facilitar la transición desde el ámbito educativo al mundo laboral, bien sea en el acceso al empleo por cuenta ajena (otorgándoles herramientas que faciliten la búsqueda) o mediante las diferentes formas de autoempleo (apoyando el espíritu emprendedor)<sup>24</sup>. El CES considera necesario que se implanten, tanto desde el ámbito educativo como el laboral, las acciones necesarias para constituir un verdadero sistema integrado de orientación que proporcione a las personas interesadas información y orientación adecuadas en materia de formación profesional y cualificaciones demandadas por el tejido productivo, en los términos previstos por el artículo 14 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

En la actualidad, estas acciones están siendo objeto de regulación normativa, como desarrollo de los establecido en la Ley 30/2015 de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

### En resumen:

Teniendo en cuenta la problemática general anteriormente expuesta, se considera necesario:

1. Potenciar la coordinación e integración de los sistemas de formación profesional inicial y continua para mejorar la respuesta formativa y de cualificación profesional que la administración proporciona al ciudadano a lo largo de su vida.
2. Reforzar el papel de los Centros Integrados de Formación Profesional, potenciando sus funciones, dotándoles de una regulación precisa y de una oferta que incluya acciones dirigidas tanto a los jóvenes en edad escolar como a la población trabajadora, y promover que estos centros se constituyan en un claro referente para los procesos de reconocimiento, evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas mediante experiencia laboral y vías no formales de formación, siendo sedes permanentes del citado proceso (centros evaluadores de referencia en las familias profesionales que tengan implantadas), y de los procesos de innovación, desarrollo tecnológico y gestión de la calidad.
- En este sentido igualmente se deberá reforzar el papel de los centros de formación profesional para el empleo y los Centros de referencia nacional en materia de empleo.
3. Seguir desarrollando mecanismos de gestión de la calidad en la formación profesional en consonancia con la recomendación EQAVET, así como los sistemas basados en los resultados del aprendizaje en los centros proveedores de formación profesional.
4. Intensificar y mejorar la coordinación de los servicios de Información y Orientación profesionales de la administración educativa y laboral estableciendo programas experimentales, para alcanzar mayores cotas de eficacia y eficiencia.

## 7.- CONTRIBUCIÓN DEL PLAN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL A LA ESTRATEGIA EUROPA 2020

Desde el año 2008, la Unión Europea se ha enfrentado a una gran crisis económica que ha reducido, en gran medida, los avances logrados desde el año 2000, generando un alto grado de desempleo, en particular de los jóvenes, en España y en otros países de la zona euro. Este hecho ha conducido a los diferentes países y regiones a centrar sus esfuerzos en impulsar la empleabilidad de las personas jóvenes y adultas para mejorar el crecimiento y la convergencia económica con otras regiones y países europeos.

En este sentido, la formación y cualificación profesional han adquirido progresivamente un protagonismo especial en el espacio europeo, al ser factores coadyuvantes en el logro de este objetivo. La Estrategia Europa 2020, adoptada en el Consejo Europeo de junio de 2010, se estableció con el objetivo de apoyar el empleo, la productividad y la cohesión social en Europa, sirviendo de marco de referencia para la definición y coordinación de las políticas económicas y de empleo de los Estados miembros de la UE.

En el marco de esta estrategia se puso en marcha el Programa de Educación y Formación 2020, que establece las líneas de acción fundamentales para contribuir, desde el ámbito de la educación y la formación profesional, a alcanzar los objetivos de crecimiento y empleo. A través del marco estratégico de educación y formación, los países de la UE han establecido cuatro objetivos comunes de aquí a 2020: Hacer que el aprendizaje permanente y la movilidad sean una realidad; Mejorar la calidad y eficacia Enlace a otra web de la Comisión de la educación y la formación; Fomentar la igualdad, la cohesión social y la ciudadanía activa; y Potenciar la creatividad y la innovación, incluido el emprendimiento, en todos los niveles de la educación y la formación. Mediante distintas directrices y recomendaciones, la Comisión, el Consejo, el Parlamento europeo y el Comité de las Regiones han ido definiendo progresivamente la hoja de ruta para alcanzar los citados objetivos.

Claro ejemplo de ello fueron las directrices integradas para el crecimiento y el empleo 2008-2010, que contemplaron un amplio abanico de recomendaciones para el desarrollo de políticas macroeconómicas, micro-económicas y de empleo. Entre ellas, se planteaba 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 la ciudadanía en una economía globalizada.



## PLAN DE FORMACION

Otras iniciativas emblemáticas de la Unión Europea como “Juventud en Movimiento” o “Una Agenda para nuevas cualificaciones y empleos” también han contribuido a impulsar y modernizar los sistemas de FP nacionales. Con el fin de llevar a cabo este proceso de mejora y refuerzo de la formación profesional, la Unión Europea, mediante el Comunicado de Brujas de 7 de diciembre de 2010, reorientó el denominado Proceso de Copenhague iniciado en 2002, puesto en marcha por la Estrategia Europea sobre una cooperación reforzada en materia de educación y formación profesional.

El Comunicado estableció 11 objetivos estratégicos para el periodo 2011-2020, basados en una perspectiva global de la educación y la formación profesional, y 22 estándares de resultados a alcanzar a escala nacional en el periodo comprendido entre 2011 y 2014. El objetivo final es que, en el 2020, los sistemas europeos de educación y formación profesional sean más atractivos, pertinentes, innovadores, accesibles y flexibles que en 2010, estén orientados al desarrollo de una carrera profesional, y contribuyan a la excelencia y a la equidad de la formación permanente.

Con el fin de que los Estados miembros, las Regiones y las Comunidades puedan alinear sus políticas de formación profesional, el Comunicado de Brujas estableció, para el periodo 2011-2020, los siguientes objetivos estratégicos:

- ✓ Mejorar la calidad y la eficacia de la Formación Profesional y aumentar su atractivo, relevancia y adecuación al mercado laboral.
- ✓ Hacer realidad el aprendizaje a lo largo de la vida (la formación permanente) y la movilidad, con una Formación Profesional más accesible y abierta.
- ✓ Fomentar de la creatividad, la innovación y el espíritu emprendedor.
- ✓ Promover la equidad, la cohesión social y la ciudadanía activa a través de la Formación Profesional.

Los objetivos establecidos en el Comunicado siguen siendo el referente para la definición de las estrategias de los sistemas de FP nacionales en el momento actual. No obstante, las agendas sectoriales para la Formación Profesional (el proceso Copenhague-Brujas) y la Agenda Europea Renovada para el Aprendizaje de Adultos requieren un nuevo impulso y una identificación más detallada de prioridades.

En este sentido, los Estados miembros de la UE, reunidos en Riga en junio de 2015, han planteado, para la Formación Profesional y el Aprendizaje a lo Largo de la Vida, las siguientes prioridades:

- Promover el aprendizaje basado en el trabajo en todas sus formas, con especial atención al aprendizaje, mediante la participación de los interlocutores sociales, empresas, cámaras y los proveedores de FP, así como mediante la estimulación de la innovación y el espíritu empresarial.
- Seguir desarrollando mecanismos de aseguramiento de la calidad en la formación profesional en consonancia con la recomendación EQAVET y, como parte de los sistemas de aseguramiento de la calidad, el establecimiento de la información continua y circuitos de retroalimentación en la FP inicial y sistemas basados en los resultados del aprendizaje en la Formación Profesional Continua.
- Mejorar el acceso a la formación profesional y la cualificación para todos a través de sistemas más flexibles y permeables, en particular, ofreciendo servicios de orientación eficaces e integrados y hacer disponible la validación del aprendizaje no formal e informal.
- Fortalecer aún más las competencias clave en los programas de formación profesional y proporcionar oportunidades más eficaces para adquirir o desarrollar esas habilidades a través de la FP inicial y FP continua.
- Presentación de enfoques sistemáticos al, y oportunidades para, el desarrollo profesional inicial y continuo de los docentes de FP, tutores de empresas tanto en el aprendizaje en la escuela como en la FP basada en el aprendizaje en el lugar de trabajo.
- Hacer un uso efectivo de las TIC; establecer procedimientos para identificar y evaluar las habilidades de los adultos poco cualificados y proporcionar suficientes oportunidades de segunda oportunidad que proporcionen una cualificación reconocida en el Marco Europeo de las Cualificaciones para los que no tienen el nivel 3 de cualificación.

Del mismo modo, el Monitor 2014, que constituye una herramienta de seguimiento de la Estrategia Europa 2020 en materia de Educación y Formación, insiste en la necesidad de reforzar la calidad y relevancia de la FP, el aprendizaje permanente a lo largo de la vida, el emprendimiento, la validación de competencias y cualificaciones y el aprendizaje en el lugar de trabajo, como principales palancas de crecimiento económico y de la cohesión social en Europa.

Todos estos objetivos han sido asumidos e incorporados en el presente Plan General de Formación Profesional 2016-2020 de Castilla y León, constituyendo los principales puntos de referencia.

### Finalmente, el Plan tiene en cuenta:

- ✓ Las prioridades de financiación que la Comisión Europea recomienda atender en España en el “Position Paper”, entre las que destacan el aumento de la participación en el mercado laboral de los grupos más vulnerables, el apoyo a la adaptación del sistema productivo a actividades de mayor valor añadido mediante la mejora de la competitividad de las pymes y el fomento de un entorno empresarial favorable a la innovación y refuerzo del sistema de investigación, desarrollo e innovación.
- ✓ Las prioridades establecidas en el Programa Operativo del Fondo Social Europeo (FSE) 2014-2020, también reflejadas en el Programa Operativo de Castilla y León para ese mismo periodo. El Programa Operativo del Fondo Social Europeo (FSE) incluye retos que afectan a los servicios educativos y formativos y que deben servir como directrices estratégicas en el diseño de las acciones. Entre ellos: mejorar la tasa de empleo a través de la adaptación de la cualificación de las personas a las necesidades del mercado laboral; favorecer la inserción en el mercado laboral de aquellas personas con mayores dificultades de acceso al empleo como son las personas con discapacidad y permitir que desarrollen una actividad profesional en condiciones de igualdad; y, contribuir a la mejora de la adecuación y coherencia entre el sistema educativo y el mercado laboral, favoreciendo y fomentando la colaboración entre empresas y centros educativos.

A estos tres retos se une el de contribuir a los objetivos de EUROPA 2020 con un enfoque en la programación dirigido a la obtención de resultados.

## PLAN DE FORMACION

Para lograr estos retos, el Programa Operativo del FSE determina la siguiente prioridad de inversión:

Prioridad de Inversión 10.4: Mejorar la importancia de los sistemas de educación y formación para el mercado laboral, facilitando la transición desde la escuela al trabajo, y fortaleciendo los sistemas de educación y formación profesional y su calidad, a través, entre otros, de mecanismos de anticipación de destrezas y habilidades, adaptación de títulos profesionales y el establecimiento y desarrollo de sistemas de aprendizaje en el lugar de trabajo, incluyendo sistema de formación dual y programas de aprendizaje. Este Prioridad de inversión se concreta en los siguientes Objetivos Específicos:

- ✓ Objetivo Específico 10.4.1. Aumentar la participación en la formación profesional y formación continua, especialmente para los que necesiten mejorar sus competencias y su capacitación.
- ✓ ☐ Objetivo Específico 10.4.2. Reforzar los vínculos entre oferta y necesidades del mercado laboral (correspondencia de cualificaciones) en todos los niveles educativos, incluidas las universidades; mejorar la oferta, calidad y adecuación al mercado laboral de la formación profesional y estimular acciones de formación en el puesto de trabajo, como la formación profesional dual.

A su vez, el Programa Operativo del FSE se alinea con los objetivos del Programa Nacional de Reformas (PNR) correspondientes con las áreas prioritarias identificadas en el estudio prospectivo anual sobre el crecimiento 2013 (Annual Growth Survey -AGS) de noviembre de 2012.

23

### 8.- CONTRIBUCIÓN DEL PLAN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL A OTROS PLANES Y ESTRATEGIAS REGIONALES Y NACIONALES

El presente Plan estratégico contribuye al desarrollo y se alinea con otros Planes y Estrategias en el plano regional y nacional.

8.1. CONTRIBUCIÓN AL DESARROLLO DE OTROS PLANES DE LA ESTRATEGIA INTEGRADA DE EMPLEO, FORMACIÓN PROFESIONAL, PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES E IGUALDAD Y CONCILIACIÓN EN EL EMPLEO 2016-2020.

Como instrumento para el desarrollo de la Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo, el Plan estratégico General de Formación Profesional 2016-2020 contribuye al logro de los objetivos de los siguientes Planes:

#### - VII Plan de Empleo.

De forma especial, al fomento del empleo, la mejora de la empleabilidad y cualificación de los trabajadores y a la prestación de servicios a empresas y trabajadores.

#### - V Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

En particular, al objetivo de concienciación, sensibilización y difusión, al cumplimiento efectivo de la normativa de prevención de riesgos laborales, a la prevención como instrumento de competitividad de las empresas, a la formación de los trabajadores y a la atención a los principales riesgos causantes de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

#### - II Plan de Igualdad para el Empleo.

En especial, al fomento de la igualdad de género en el empleo.

### 8.2. ALINEAMIENTO CON OTROS PLANES Y ESTRATEGIAS.

Asimismo, tratando de contribuir al desarrollo de otros Planes y Estrategias de ámbito regional y nacional, y a la consecución de los fines y metas que en ellos se establecen, los objetivos del Plan General de Formación Profesional 2016-2020 de Castilla y León se alinean con:

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, contemplaron una serie de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad. La Estrategia establecía la necesidad de mejorar y adecuar las competencias profesionales a las necesidades del mercado de trabajo, entendiendo 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.

Las medidas y acciones en materia de políticas activas de empleo que establece la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, que modifica la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. La norma determina que La **Estrategia Española de Activación para el Empleo** se deberá articular en torno a actuaciones de apoyo a la inserción de las personas beneficiarias y actuaciones de formación profesional para el empleo, dirigidas al aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional y de formación en alternancia con la actividad laboral. En el mismo sentido, la **Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven**, en la que se enmarca el **programa de Garantía Juvenil**, contempla un total de 100 medidas para facilitar la inserción de los jóvenes en el mercado laboral, el fomento del espíritu emprendedor, así como la mejora de la empleabilidad. Entre ellas, incorpora algunas de importante calado que ya se encuentran en marcha desde el mes de marzo de 2013, destacando los programas para que los jóvenes que abandonaron sus estudios de forma prematura puedan obtener la titulación de Educación Secundaria Obligatoria, y la **mejora de la empleabilidad de los jóvenes en situación de desempleo** a través de programas formativos con compromiso de contratación o el incentivo de los contratos formativos.

El **Plan Nacional para la Inclusión Social del Reino de España 2013-2016**, que da respuesta a las necesidades derivadas de la pobreza y la exclusión social que se han acentuado con la crisis económica, todo ello en el marco de los objetivos que la Unión Europea ha marcado en su Estrategia Europa 2020 para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador.



El **Sistema Nacional de Cualificaciones y de Formación Profesional** definido con la Ley Orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional que tiene como fines: capacitar para el ejercicio de actividades profesionales, de modo que se puedan satisfacer tanto las necesidades individuales como las de los sistemas productivos y del empleo; promover una oferta formativa de calidad, actualizada y adecuada a los distintos destinatarios, de acuerdo con las necesidades de cualificación del mercado laboral y las expectativas personales de promoción profesional; proporcionar a los interesados información y orientación adecuadas en materia de formación profesional y cualificaciones para el empleo; incorporar a la oferta formativa aquellas acciones de formación que capaciten para el desempeño de actividades empresariales y por cuenta propia, así como para el fomento de las iniciativas empresariales y del espíritu emprendedor que contemplará todas las formas de constitución y organización de las empresas ya sean éstas individuales o colectivas y en especial las de la economía social; evaluar y acreditar oficialmente la cualificación profesional cualquiera que hubiera sido la forma de su adquisición; y favorecer la inversión pública y privada en la cualificación de los trabajadores y la optimización de los recursos dedicados a la formación profesional.

La mejora del **Sistema Educativo Español**; contribuyendo al desarrollo de los Programas de Reforma nacionales y de lo establecido en la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa (BOE de 10 de diciembre de 2013). Con objeto de aumentar la flexibilidad del sistema educativo y favorecer la formación permanente, se establecen diversas conexiones entre la educación general y la formación profesional.

El **Pacto Autonómico por la Emancipación Juvenil**, especialmente en nuestras zonas rurales (Principio 6º de la Agenda para la Población 2010-2020).

El **Programa de Desarrollo Rural 2016-2020**, aprobado por la Comisión Europea el pasado 25 de agosto de 2015. El Programa se desarrolla a través de 17 medidas y 36 sub-medidas, pero en este nuevo marco 2014-2020, además de las medidas que dan continuidad a la política de desarrollo rural que ha venido llevando a cabo la Junta de Castilla y León, se incorporan nuevas actuaciones y, entre ellas, el mayor apoyo a la incorporación de jóvenes al sector agrario y la formación, con el fin de mejorar la competitividad de las explotaciones.

- **Inmigración**
- **Acuerdo de Competitividad**

La **Estrategia Regional de Investigación e Innovación para una Especialización Inteligente**, la RIS3 de Castilla y León 2014-2020 plantea el desarrollo de competencias empresariales y actitudes para la innovación en alumnos y profesores de todas las etapas educativas como objetivo específico para el ámbito educativo y a nivel regional.

El **Plan Director de Promoción Industrial 2015-2020**, con el fin de impulsar el emprendimiento y la creación de empresas que den lugar a nuevo tejido industrial y al crecimiento de la industria en la Comunidad Autónoma, considera prioritario para el tejido industrial el fomento del emprendimiento en la formación profesional y en las titulaciones universitarias científico-técnicas. El objetivo es promover el espíritu empresarial en la formación profesional. Además, el Plan Director contempla una serie de medidas, recogidas en el Plan de Apoyo a la Creación de Empresas en Castilla y León, que abordan los distintos ámbitos de acción necesarios, considerando prioritarias las acciones ligadas a la enseñanza en formación profesional. Concretamente, en el apartado 6.3.4., dedicado a la Formación, se afirma que para que la economía regional salga a los mercados exteriores resulta de capital importancia la capacitación del personal para la internacionalización, en un doble ámbito, por un lado, la formación de los empleados de las empresas y por otro, la de los universitarios y alumnos de formación profesional de cara a su incorporación al mundo laboral.

Asimismo, el apartado 6.5.4., dedicado al Capital humano, pone de manifiesto que para contar con un tejido industrial competitivo es fundamental el capital humano de las empresas y mejorar la coordinación entre el sistema educativo y las necesidades de éstas.

En este sentido se afirma que en España existe una importante polarización de la formación hacia la educación superior y hacia la secundaria inferior, con escasa representación de los titulados en formación intermedia: "Estamos a la cola de Europa en los niveles de cualificación intermedia (principalmente de formación profesional<sup>28</sup>) y en muchos casos los puestos con mayor dificultad para ser cubiertos, pese a los altos niveles de desempleo en nuestro país, se encuentran precisamente en esos niveles de cualificación intermedia".

**Dentro de este apartado, en el marco del Plan Director se actuará en las siguientes medidas:**

- ✓ Seguir avanzando en la adopción, en Castilla y León, de un sistema integral de formación profesional, cualificaciones y acreditación que responda a las necesidades del tejido productivo y a la creación de riqueza y bienestar social de la región, afrontando al mismo tiempo el reto del envejecimiento progresivo de la población.
- ✓ Promover e impulsar la formación dual en la región como forma de integrar a los alumnos y a los centros educativos en el tejido productivo de la región.
- ✓ Analizar las necesidades de cualificación profesional del sector industrial tanto actuales como previsibles para los próximos años, con objeto de diseñar perfiles educativos adaptados a dichas necesidades.
- ✓ Enfocar la formación profesional tanto inicial, como la ocupacional o para el empleo (dirigida a los desempleados) o la formación profesional continua, hacia sectores industriales con elevado potencial de crecimiento y capacidad de absorción de recursos humanos.
- ✓ Para mejorar la imagen y el prestigio social de la formación profesional entre los jóvenes es necesario incrementar de forma significativa la cooperación entre el sector industrial, tanto las grandes empresas como las PYME y los centros educativos. Por lo que sería necesario impulsar y desarrollar más acuerdos de colaboración técnica y formativa y de más alcance.
- ✓ Facilitar el acceso a la formación continua en gestión empresarial, especialmente a las PYME del tejido industrial.

Como Agentes responsables del desarrollo de estas medidas se contemplan a la Consejería de Educación, Consejería de Empleo y Consejería de Economía y Hacienda.

# PLAN DE FORMACION

## 9.- OBJETIVOS ESTRATEGICOS DE LA FORMACION

Como consecuencia de lo anterior, en línea con los objetivos de la Estrategia Europa 2020 y del Comunicado de Brujas en materia de Formación Profesional, atendiendo a las directrices y recomendaciones de las diferentes Instituciones, tanto europeas como nacionales y regionales, se han definido cuatro objetivos estratégicos:

OE1. 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 y potenciar el desarrollo de acciones integradas.

OE2. Hacer **más atractiva y relevante** la formación profesional, mejorando la **calidad** para proporcionar al alumnado una formación personal y una cualificación profesional que conlleve un alto grado de **empleabilidad**.

OE3. 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.

OE4. Reforzar el **vínculo entre los centros de formación profesional y las empresas** para ajustar la oferta de formación profesional a las necesidades de personal cualificado de los sectores productivos y potenciar el **emprendimiento y el aprendizaje basado en el trabajo** para facilitar la transición desde el centro de formación al empleo.

25

## 10.- LÍNEAS DE ACTUACIÓN, PROGRAMAS OPERATIVOS, ACCIONES E INDICADORES

Cada uno de estos objetivos tratará de alcanzarse desarrollando una **línea de actuación**, que englobará el conjunto de **programas operativos** que componen el presente Plan:

**LINEA 1: "FP Integrada"; desarrollo del Sistema Integrado de Formación Profesional: eficiencia y eficacia en la FP.**

**LINEA 2: "Jóvenes formados";** FP: una apuesta de éxito.

**LÍNEA 3: "Cualificados";** Formación Profesional a lo largo de la vida, permanente, flexible y abierta.

**LINEA 4: "Conectados con el empleo";** la transición desde el centro de formación a la empresa.

Los **Programas Operativos** o planes específicos de acción se desarrollan en torno a las líneas estratégicas prioritarias, y se configuran con distintas acciones o medidas cuyo seguimiento y evaluación se lleva a cabo teniendo en cuenta los indicadores definidos para su valoración. Aunque de manera principal cada programa operativo se asocia con cada una de las líneas de actuación, la mayoría contribuye al avance de todas ellas, teniendo un carácter transversal.

Las **acciones** son intervenciones de ámbito general que se programan en un contexto específico para la consecución del objetivo específico asociado al Programa. Se relacionan, al menos, con una línea estratégica y se concretan en intervenciones específicas, que contribuyen a la consecución de los objetivos del Plan. Las acciones que formarán parte de los Programas Operativos que a continuación se enumerarán, tendrán una vigencia bienal, pudiendo ser revisadas, ampliadas o modificadas en función de su eficacia y eficiencia.

Los **indicadores** se han especificado teniendo en cuenta que son instrumentos de medición que nos permiten conocer la tendencia y las desviaciones de las acciones educativas con respecto a una meta o unidad de medida establecida, así como plantear previsiones sobre la evolución futura de los fenómenos formativos. Se han seleccionado y elaborado atendiendo a criterios de relevancia, validez, fiabilidad, inmediatez, solidez técnica, viabilidad, perdurabilidad y selección consensuada.

## 11.- PROGRAMAS OPERATIVOS

- ✓ P.O.01/L1. Sistema integrado de información, orientación profesional y gestión de la carrera
- ✓ P.O.02/L1. Impulso de la red de centros integrados de formación profesional
- ✓ P.O.03/L1. Aseguramiento de la calidad en los proveedores de formación profesional
- ✓ P.O.04/L2. Mejora de la percepción social de la formación profesional
- ✓ P.O.05/L2. Mejora de resultados y prevención de abandono en Formación Profesional Inicial
- ✓ P.O.06/L2. Internacionalización, movilidad internacional y cooperación transfronteriza
- ✓ P.O.07/L2. Formación del Profesorado de especialidades vinculadas a la FP.
- ✓ P.O.08/L2. Renovación, Mantenimiento y Sustitución de Equipamiento (RMSE) de centros con oferta de Formación Profesional
- ✓ P.O.09/L3. Nuevas oportunidades de formación y cualificación profesional de la población adulta
- ✓ P.O.10/L3. Formación profesional abierta y a distancia para personas adultas
- ✓ P.O.11/L3. Acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral
- ✓ P.O.12/L3. Reconocimiento, evaluación y desarrollo de competencias básicas
- ✓ P.O.13/L3. Programa de Formación para Desempleados
- ✓ P.O.14/L3. Programa de Formación para ocupados
- ✓ P.O.15/L4. Programa Aula-Empresa
- ✓ P.O.16/L4. FP Dual; aprendizaje basado en el trabajo
- ✓ P.O.17/L4. Desarrollo de competencias clave transversales (competencias y cualidades del carácter)
- ✓ P.O.18/L4. Prácticas en empresas (formación en centros de trabajo y prácticas con compromiso de contratación)
- ✓ P.O.19/L4. Ajuste de la oferta formativa a las necesidades de personal cualificado del mercado laboral

## 12.- SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

### 12.1. SEGUIMIENTO DEL CUMPLIMIENTO

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 2016-2020 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 acciones, para conocimiento, análisis y, en su caso, formulación de propuestas de mejora.
- ☐ 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.
- ☐ Las Comisiones de Trabajo constituidas en el marco del Plan General de Formación Profesional de Castilla y León 2013-2015 continuarán realizando las tareas de seguimiento del presente Plan. No obstante, la Comisión Permanente del Consejo de Formación Profesional podrá modificar estas comisiones, si lo considera necesario, y/o constituir una nueva comisión de trabajo 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.
- ☐ 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.

### 12.2. ENFOQUE Y DESPLIEGUE

Para realizar el informe de seguimiento del Plan, los centros gestores deberán desarrollar un proceso de evaluación determinando la utilidad de las acciones o medidas que contiene el Plan, orientado al perfeccionamiento del servicio que la Administración presta a los ciudadanos, aumentando su eficiencia, eficacia y efectividad. En consecuencia, entre los diferentes enfoques evaluativos posibles, en el presente Plan General de Formación Profesional se opta por un enfoque orientado a la toma de decisiones con fines de perfeccionamiento.

#### ENFOQUE

Ahora bien, como con cualquier otro plan o programa de impacto social, la evaluación de un plan de actuación en el ámbito de la formación profesional debe llevarse a cabo inevitablemente en un contexto de acontecimientos que afectan al desarrollo del plan y a sus efectos. La falta de un control de tipo experimental de todas las variables independientes que afectan a dichos efectos complica la evaluación de los resultados del propio Plan (variable dependiente), interfiriendo en la interpretación de las atribuciones causales (relaciones causa-efecto). Por ello, es necesario diferenciar los efectos directos de los procesos desarrollados y de las acciones o medidas contemplada en el Plan, de los impactos que estos producen en el entorno económico y social, es decir sus consecuencias, que pueden deberse en parte también a los resultados de otros planes o acontecimientos. Por lo anteriormente expuesto, al referirnos al sistema de evaluación del Plan que deben utilizar los centros gestores para elaborar su informe anual, es necesario, en primer lugar, definir el modelo de causalidad considerado, ya que de este derivan los principales problemas de validez y fiabilidad de la evaluación. En este caso, utilizaremos el esquema de multicausalidad que propuso Schuman<sup>29</sup>, como base para enfocar y desplegar la evaluación del Plan.

#### DESPLIEGUE

Por las razones anteriormente expuestas, la evaluación que se plantea es más amplia que la que se limita a determinar los objetivos que han sido alcanzados y en qué grado (enfoque Tyloriano), haciendo uso de un enfoque que integra la evaluación en el propio desarrollo del Plan con el objetivo de ayudar a administrar y perfeccionar el Plan de actuación y sus efectos, abordando esta como un proceso que proporciona información, de forma continua, útil para la toma de decisiones de quienes gestionan y administran dicho Plan; decisiones orientadas a mejorar la calidad de la gestión de las operaciones institucionales.

En este sentido, se establecen cuatro tipos de decisiones a tomar:

1. Decisiones sobre la planificación: corrección de acciones/medidas, definición de nuevas metas, etc., lo que podrá facilitarse con una evaluación continua del contexto.
2. Decisiones sobre la estructura necesaria para el desarrollo del Plan; lo que requerirá una evaluación de los "input" o entradas del sistema.
3. Decisiones sobre la ejecución del Plan; lo que hará necesaria una evaluación del proceso (ejecución o seguimiento).

## PLAN DE FORMACION

4. Decisiones en base a los resultados de las medidas desarrollada; siendo necesaria una evaluación de los productos o efectos, tanto los efectos directos de los procesos como sus consecuencias o efectos indirectos.

Evidentemente, antes de redactar el presente Plan de actuación, los centros gestores encargados de la evaluación ha llevado a cabo un análisis del contexto.

Sin embargo, los acontecimientos que definen el contexto cambian de forma permanente. Por ello, es necesario integrar en el modelo una **evaluación continua del contexto**, que conducirá a decisiones acerca de la conveniencia de introducir medidas correctoras u otros cambios, en función de las debilidades, amenazas, fortalezas u oportunidades que, fruto de los acontecimientos, surjan durante el desarrollo del Plan.

Si como consecuencia de la evaluación es posible diseñar soluciones satisfactorias, se reorientará la estrategia. Por el contrario, si no aparecen estas soluciones, el equipo responsable de la evaluación realizará una nueva evaluación de "input", que reflejará en su informe anual de seguimiento.

Como en el caso anterior, durante la planificación se ha llevado a cabo una identificación de la capacidad del sistema, de los recursos disponibles para su desarrollo y de las medidas y procedimientos necesarios para incorporar cambios. No obstante, las modificaciones o mejora que puedan introducirse durante el desarrollo del Plan, van a requerir una nueva **evaluación de "input"**. Esta tratará de ampliar la comprensión de los procedimientos y de los requisitos para su correcto desarrollo. Buscará ejemplos de "buenas prácticas" en planes desarrollados por otras instituciones, administraciones, comunidades autónomas, etc. (vg. modificaciones de la normativa).

Los resultados de esta nueva evaluación se utilizarán para decidir si se dispone de una solución a los problemas, adecuada y viable. En caso contrario, se valorará la conveniencia de continuar la búsqueda o desestimar las medidas correctoras o los posibles cambios.

Para el desarrollo de este tipo de evaluaciones, se utilizarán los métodos clásicos del análisis de sistemas y métodos de pronóstico (por ejemplo, el método Delphi), que faciliten el trabajo del equipo evaluador del centro gestor en cargado de realizar el informe anual de seguimiento.

Los criterios de evaluación serán: la pertinencia y realismo de los objetivos, su adecuación a los destinatarios y al contexto (¿existe una justificación clara de la intervención propuesta?), la suficiencia de los apoyos, medios y recursos y la eficiencia sistémica de las medidas y procedimientos (¿cómo interactúan con las medidas de otros programas o políticas?).

Si se decide seguir con el desarrollo previsto de las acciones/medidas, este se someterá a una evaluación de proceso, empleando los indicadores de proceso/seguimiento o ejecución, y a una evaluación de los resultados/impactos, empleando los correspondientes indicadores de efectos, hasta alcanzar el nivel de operatividad deseado y durante el periodo de tiempo previsto para el desarrollo del Plan.

Durante la **evaluación de proceso**, se llevará a cabo una comprobación continua de la realización del mismo. Se identificará y/o pronosticará, durante su desarrollo, los defectos de la planificación o de su implantación, proporcionando, a los Órganos gestores, información para valorar las actuaciones y controlar los procesos.

En este caso, se utilizarán como criterios de evaluación el grado de cumplimiento de las medidas (desfases, ajustes, flexibilidad), la coherencia institucional, la eficacia parcial y la satisfacción de los implicados.

La información se reflejará en el **informe de seguimiento anual**. La evaluación de productos o de resultados, relacionará los efectos con los objetivos, los "input", la información relacionada con los acontecimientos y con otras variables independientes que formen parte del contexto de desarrollo del Plan.

Es necesario tener en cuenta que existen dos tipos de productos o resultados, los efectos directos de los procesos desarrollados y, por lo tanto de las medidas llevadas a cabo (denominados output en la literatura anglosajona sobre evaluación) y los efectos que no pueden atribuirse sólo a dichos procesos o medidas, pero en parte son consecuencia de los mismos (denominadas outcome en la literatura anglosajona).

En la evaluación de resultados, se emplearán los criterios de eficacia, eficiencia y efectividad. Esta evaluación se reflejará en un Informe Final al concluir el desarrollo del Plan.

# **PLAN DE PREVENCION DE RIESGOS LABORALES**

## **ÍNDICE**

### **1.- PRESENTACIÓN**

- 1.1. Introducción
- 1.2. Antecedentes

### **2.- OBJETIVOS**

- 1. Objetivos Generales
- 2. Objetivos Específicos. Ejes Estratégicos
  - 2.2.1.- Siniestralidad cero/Máxima coordinación
  - 2.2.2.- Fomento Cultura Preventiva
  - 2.2.3.- Mejora Continua de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. La Prevención del riesgo laboral como distintivo de excelencia y calidad
  - 2.2.4.- Eficacia y eficiencia en la Prevención
  - 2.2.5.- Gestión del envejecimiento de la mano de obra, los nuevos riesgos emergentes y la prevención de enfermedades profesionales y enfermedades relacionadas con el trabajo

### **3.- MEDIDAS**

### **4.- MARCO INSTRUMENTAL**

### **5.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**



# PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

## 1. PRESENTACIÓN

### 1.1.- Introducción

La Estrategia Regional Integrada de Empleo, Formación Profesional y Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Empleo 2016-2020 y el V Acuerdo para la Prevención de Riesgos Laborales en Castilla y León suceden a la Estrategia Regional Integrada de Empleo, Formación Profesional y Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Empleo 2012-2015 y el IV Acuerdo para la Prevención de Riesgos Laborales en Castilla y León, ha constituido el instrumento eficaz para avanzar hacia la siniestralidad cero. Al igual que sucede en otras materias, la seguridad y salud laboral es competencia de organismos de distinto ámbito y objeto de los instrumentos de planificación que estos elaboran. Ese es, en suma, el contexto en el que se ha de desenvolver el V Acuerdo de Prevención de Riesgos Laborales de Castilla y León, definido por la concurrencia de Estrategias y Planes en materia de seguridad y salud, cuyos respectivos ámbitos de aplicación se superponen y actúan en concurrencia con el mismo. En aras a la consecución directa o indirecta de los resultados deseados y como complemento a los dos objetivos generales citados, la Estrategia recoge igualmente cuatro objetivos específicos:

**Objetivo 1:** Mejorar la eficiencia de las instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales.

**Objetivo 2:** Potenciar actuaciones de las Administraciones Públicas en materia de análisis, investigación, promoción, apoyo, asesoramiento, vigilancia y control de la prevención de riesgos laborales.

**Objetivo 3:** Promover, con la participación de los Interlocutores Sociales y Económicos y las Comunidades Autónomas, la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en sectores, actividades, colectivos y empresas de mayor riesgo.

**Objetivo 4:** Fortalecer la participación de los Interlocutores Sociales y la implicación de los Empresarios y Trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.

Al definir tanto los objetivos generales como en los específicos se han considerado las directrices estratégicas marcadas por la Comisión Europea y el Gobierno en materia de seguridad y salud en el trabajo, las consideraciones de las Comunidades Autónomas y de los Interlocutores Sociales y Económicos, así como el diagnóstico previo de la situación de la prevención de riesgos laborales en el ámbito del Estado. En el ámbito europeo, la actuación de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo se ha desarrollado en un marco de actuación estratégica con dos componentes clave:

1. Un amplio corpus legislativo de la UE sobre la materia, que actúa como referente para los estados miembros.
2. Sucesivos programas de acción y estrategias europeas, dirigidos a determinar prioridades y objetivos comunes, sobre cuya base se han elaborado las correspondientes estrategias nacionales, adaptadas al contexto propio y a los ámbitos prioritarios clave.

En un esquema análogo al de nuestra Estrategia Nacional, la Estrategia Europea considera, en un primer momento, aquellos retos de mayor importancia, comunes a toda la Unión y que requieren nuevas actuaciones:

**Primer reto:** Mejorar el historial de aplicación de los Estados miembros, en particular mediante el refuerzo de la capacidad de las microempresas y las pequeñas empresas para poner en marcha medidas efectivas y eficaces para la prevención del riesgo.

**Segundo reto:** Mejorar la prevención de las enfermedades relacionadas con el trabajo combatiendo los riesgos existentes, nuevos y emergentes.

**Tercer reto:** Combatir el cambio demográfico.

Tomando como referencia estos retos, la Comisión propone acciones agrupadas en **siete objetivos estratégicos clave**, que equivaldrían a los objetivos específicos de la Estrategia Española:

1. Seguir consolidando las estrategias nacionales.
2. Facilitar el cumplimiento de la legislación en materia de salud y seguridad en el trabajo, en particular por parte de las microempresas y las pequeñas empresas.

# PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

3. Mejorar la garantía de cumplimiento de la legislación en materia de salud y seguridad en el trabajo por parte de los Estados miembros.
4. Simplificación de la legislación vigente.
5. Gestión del envejecimiento de la mano de obra, los nuevos riesgos emergentes y la prevención de enfermedades profesionales y enfermedades relacionadas con el trabajo.
6. Mejorar la recogida de datos estadísticos y desarrollar la base de información.
7. Coordinar mejor los esfuerzos internacionales y de la UE para gestionar la salud y la seguridad en el trabajo y colaborar con organizaciones internacionales.

El grado de cumplimiento de estos objetivos y los avances en la puesta en práctica del plan de acción serán objeto de un seguimiento y una evaluación sistemáticos y se tendrán en cuenta en el marco de la evaluación de la legislación en materia de salud y seguridad en el trabajo. Dentro del ámbito internacional, podemos citar como principales hitos en la materia al Convenio 187 de la OIT y el Plan de Acción Internacional sobre la Salud de los Trabajadores 2008 – 2017.

El Convenio número 187 de la OIT fue aprobado en la 95ª Sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, y se refiere al marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, hecho en Ginebra el 31 de mayo de 2006 y ratificado por España mediante Instrumento publicado en el BOE de 4 de agosto de 2009. En este Convenio se marcan tres elementos básicos por medio de los cuales cada país ha de procurar la mejora continua en la prevención de riesgos laborales: la elaboración de una política nacional, el desarrollo de un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo y la puesta en marcha de programas nacionales en este ámbito.

En relación a este Convenio, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo se reserva la posibilidad de presentar a la Conferencia una memoria sobre su aplicación del Convenio. Por otra parte, al ser un convenio promocional, a través de él se promueve el reconocimiento y la aplicación de otros convenios de la OIT sobre seguridad y salud.

Por su parte, la 60ª Asamblea General de la Organización Mundial de la Salud, aprobó con fecha 23 de mayo de 2007, una Resolución por la que se adopta un nuevo Plan de Acción Mundial sobre la Salud de los Trabajadores 2008-2017, en el que se insta a gobiernos y administraciones sanitarias de todos los países a incorporar políticas de atención primaria de los riesgos laborales, protección y promoción de la salud en el lugar de trabajo y mejora de las condiciones de empleo así como de los sistemas de atención sanitaria de los trabajadores.

El Plan de Acción marca una serie de medidas que los países habrán de examinar y, según proceda, adaptar a sus prioridades nacionales y circunstancias específicas, con el fin de lograr los siguientes objetivos:

**Objetivo 1:** Elaborar y aplicar instrumentos normativos sobre salud de los trabajadores.

**Objetivo 2:** Proteger y promover la salud en el lugar de trabajo.

**Objetivo 3:** Mejorar el funcionamiento de los servicios de salud ocupacional y el acceso a los mismos.

**Objetivo 4:** Proporcionar datos probatorios para fundamentar las medidas y las prácticas.

**Objetivo 5:** Integrar la salud de los trabajadores en otras políticas.

Para la aplicación de las medidas que han de llevar al logro de los objetivos marcados, se contempla el trabajo conjunto de la OMS con los Estados y las organizaciones intergubernamentales e internacionales, previéndose expresamente alianzas y medidas conjuntas con la OIT y el establecimiento de normas en consonancia con las medidas adoptadas por esta organización. Los progresos en la aplicación del Plan serán objeto de examen y seguimiento, con ayuda de un conjunto de indicadores nacionales e internacionales de los resultados.

Para poner en marcha este Acuerdo no podemos olvidar las particularidades que existen en nuestra Comunidad. Es evidente que la situación demográfica y física de la Comunidad Autónoma de Castilla y León no es la misma que en otras partes de España o Europa. Conscientes de esta situación tenemos que conocer nuestras debilidades y fortalezas y adaptarlas a las dificultades de una dispersión demográfica y física.

# PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Castilla y León tiene una superficie de 94.223 km<sup>2</sup>, lo que la convierte en la región más grande de Europa, mayor incluso que muchos países, como Portugal. Según los datos de la Dirección General de Presupuestos años 2014 Castilla y León cuenta con una población de 2.494.790. Atendiendo a la evolución temporal del número de empresas activas en Castilla y León, a lo largo de los últimos diecisiete años, se ha incrementado un 11,9%, pasando de 143.953 empresas en 1999 a 161.119 en 2015 (sube el número tras seis años consecutivos de bajada, alcanzándose el máximo en 2008: 173.209).

Según la distribución sectorial (CNAE-2009), a 1 de enero de 2015, el 7,2% del total de empresas regionales corresponde al sector Industrial (11.672 empresas), el 15,1% al de la Construcción (24.295), el 24,8% al del Comercio (40.022) y el 52,8% al del Resto de los Servicios (85.130). De las 161.119 empresas de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, el 96,42% son microempresas (0 a 9 asalariados) de las que el 56,11% son empresas sin asalariados.

## 1.2.- Antecedentes

El vigente Estatuto de Autonomía de Castilla y León define en su artículo 16.3 como uno de los principios rectores de las políticas públicas la creación de empleo estable y de calidad, la garantía de la seguridad y salud laboral de los trabajadores, así como de su formación permanente. A la Junta de Castilla y León, a través de la Consejería de Empleo, es a quien compete hacer realidad este precepto en el ámbito de nuestra Comunidad.

En los tres Acuerdos negociados desde 2002 hasta el actual del 2015 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. Entre ellas destacan especialmente las medidas de sensibilización en prevención de riesgos laborales dirigidas al ámbito educativo y el programa de información y asesoramiento en prevención de riesgos laborales a empresas, trabajadores y delegados de prevención.

## 2. OBJETIVOS

Teniendo en cuenta lo dispuesto en apartados precedentes, se propone como objetivos generales y específicos los siguientes:

### 2.1.- Objetivos Generales

El objetivo de este plan de prevención de riesgos laborales, enmarcado en la Estrategia de empleo, formación profesional y prevención de riesgos laborales 2016-2020 es lograr una siniestralidad cero y una máxima coordinación de todas las figuras preventivas.

En otro orden de cosas, es preciso un cambio en el enfoque tradicional de lo que han sido las políticas preventivas de los últimos años, que deben aspirar a conseguir entornos de trabajo saludables, situando el bienestar del trabajador en el epicentro de las intervenciones preventivas. Estas políticas no deben centrarse en reducir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, sino que deben ampliar su campo de acción integrando cualquier influencia que el trabajo pueda tener sobre la salud del trabajador.

Es preciso igualmente, completar la aplicación de políticas preventivas facilitando la puesta en común de buenas prácticas, medios y recursos, por parte de las organizaciones implicadas, implantando un proceso de mejora continua y sentando las bases de una nueva filosofía de trabajo en la que se entienda cualquier accidente como evitable. Para conseguir esta meta, se deberán coordinar las actuaciones de los actores implicados, para llegar a todos los empresarios y trabajadores de la Comunidad, fortaleciendo la participación de los Interlocutores sociales y económicos.

Existe una relación directa y negativa entre la falta de cultura preventiva, la ausencia de coordinación y los accidentes laborales. Desarrollar una buena estrategia de coordinación, obliga a planificar todas las tareas, lo que además de evitar accidentes, impide errores, omisiones o imprevistos. La cooperación debe ser uno de los núcleos centrales en esta nueva estrategia. Se denomina coordinación a la capacidad de ordenar elementos en apariencia dispares para lograr un objetivo determinado.

Actualmente conviven en nuestra Comunidad un sinfín de figuras denominadas preventivas (servicios de prevención, coordinadores, direcciones facultativas, recursos preventivos, delegados de prevención, agentes sociales y económicos), así como otras de seguimiento y control (técnicos de unidades de seguridad y salud laboral, inspección de trabajo,...). Además es imposible hacer prevención si el trabajador y el empresario no se involucran ni colaboran en el proceso.

# PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

## 2.2.- Objetivos Específicos: Ejes Estratégicos

### 2.2.1.- Objetivo 1: Siniestralidad 0/Máxima coordinación

El punto de partida al abordar este objetivo es el coste humano y material que supone la siniestralidad laboral y la necesidad de trascender esta realidad, evitando que sea aceptada como inevitable. Es preciso igualmente, completar la aplicación de políticas preventivas facilitando la puesta en común de buenas prácticas, medios y recursos, por parte de las organizaciones implicadas, implantando un proceso de mejora continua y sentando las bases de una nueva filosofía de trabajo en la que se entienda cualquier accidente como evitable. Para conseguir esta meta, se deberán coordinar las actuaciones de los actores implicados, para llegar a todos los empresarios y trabajadores de la Comunidad, fortaleciendo la participación de los Interlocutores sociales. Coordinar actuaciones de todos los actores para llegar a todos los empresarios y trabajadores de la Comunidad, fortaleciendo la participación de los Interlocutores sociales.

### 2.2.2.- Objetivo 2: Fomento Cultura Preventiva

En su concepción clásica, la cultura preventiva centra su atención en aquellas organizaciones, como la empresa, dentro de cuyo ámbito se pretende implantar. Sin embargo, la realidad nos muestra que la prevención trasciende el mundo empresarial y laboral, y alcanza al conjunto de la población y a los colectivos que forman parte de ella. Sobre este particular la Estrategia española 2015-2020 subraya que "las instituciones competentes en materia de seguridad y salud en el trabajo han asumido como uno de sus objetivos prioritarios el impulso y la consolidación de la cultura preventiva en la sociedad española". Se trata, en definitiva, de que la prevención y la salud se logre en el ámbito laboral pero también de que se incorpore de forma natural en el día a día de nuestra sociedad y se aplique en todos los ámbitos de la vida. Dada su naturaleza transversal, en la medida en que se logre la implantación de este objetivo podrán hacerse extensivos los beneficios que de él deriven a nuestro entorno, consiguiendo un efecto multiplicador en otras áreas.

Finalmente, dada la amplitud del concepto de cultura preventiva, es preciso identificar a través de las medidas dirigidas a su implantación aquellos colectivos que se consideren prioritarios, para así acomodar los medios disponibles en esa dirección. Por lo que respecta a nuestra Comunidad, los pasos a seguir en la implantación de una cultura preventiva serían los siguientes:

- A) Avanzar en el estudio, información y difusión desde edades tempranas.**
- B) Sensibilizar y concienciar en materia de prevención y difusión al objeto de conseguir una autentica cultura preventiva**
- C) La formación como instrumento de mejora.**

### 2.2.3.- Objetivo 3: Mejora continua de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. La Prevención del riesgo laboral como distintivo de excelencia y calidad

La búsqueda de la mejora continua de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo va encaminada al logro de un sistema dinámico de prevención de riesgos, en el que se avanza de forma constante mediante el establecimiento de objetivos de mejora. A través de la mejora continua se implica a las partes intervinientes en la consecución de los objetivos marcados, que serán objeto de constante revisión y retroalimentación. Sobre este particular, la Estrategia española 2015-2020, fija como uno de sus objetivos generales "favorecer la mejora continua de las condiciones de trabajo respecto de todos los trabajadores por igual, con especial atención a la prevención de las enfermedades profesionales y enfermedades relacionadas con el trabajo".

Por lo que respecta a la normativa de referencia, el art. 14.2 de la Ley de Prevención de Riesgos

Labores determina que "el empresario desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes". Las implicaciones que derivan de esta acción permanente dentro del área preventiva son recogidas en el Reglamento de los Servicios de Prevención, cuyo art. 2.1 indica que la actuación en este sentido "supone la implantación de un plan de prevención de riesgos que incluya la estructura organizativa, la definición de funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para llevar a cabo dicha acción".

**La mejora continua** como concepto se halla directamente imbricada en las organizaciones modernas con la aplicación en su seno de buenas prácticas y, por ende, con la calidad, pudiendo constituirse en opinión de algunos tratadistas (E. Castejón, Centro Nacional de Condiciones de Trabajo) en las dos caras de una misma moneda. La mejora continua (benchmarking) comenzó a utilizarse a partir de los años sesenta por empresas multinacionales (IBM, Xerox) con el fin de ahorrar costes y mejorar la calidad.

# PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En un proceso análogo al que se da en el ámbito de la siniestralidad, a la calidad se llega a través de la mejora continua y permanente de todos los aspectos del proceso productivo y a través de ella se busca evitar resultados no deseados (productos defectuosos). La mejora continua en la siniestralidad puede, en suma, considerarse como un elemento definitorio más de la calidad dentro de cada organización, pero dado el bien a proteger (la salud del trabajador) va más allá de esta y la trasciende, repercutiendo en la sociedad de la que forma parte. El enfoque de la calidad es eminentemente empresarial mientras que, por el contrario, el sistema preventivo se desenvuelve en un marco tripartito conformado por empresario, trabajadores y el control de la Autoridad Laboral.

Además, las políticas preventivas no pueden abstraerse de las políticas de empleo. Las condiciones de trabajo y de empleo, marcan las condiciones de exposición al riesgo, por lo que es preciso intensificar la coordinación entre las políticas de empleo y las políticas de salud.

**A. Promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en sectores, actividades, colectivos y empresas de más riesgo.**

**B. La Prevención del riesgo laboral como distintivo de excelencia y calidad.**

**C. Asesoramiento y negociación colectiva de los agentes sociales y económicos.**

## 2.2.4.- Objetivo 4: Eficacia y eficiencia en la Prevención

El colofón necesario que garantiza el éxito en la aplicación de cualquier estrategia o política preventiva es la implementación de medidas que mejoren su eficacia y consigan un nivel de eficiencia adecuado, acorde con los medios disponibles. Al aplicar el principio de eficacia se pretende lograr los objetivos que se marcan en la Estrategia de prevención con un índice de calidad adecuado

Complementando al principio anterior, con el de eficiencia se tiende a optimizar el uso de los recursos materiales y humanos para la consecución de los objetivos marcados, así como a mejorar la calidad de los servicios, intentando alcanzar un mayor desempeño a un coste menor.

En ambos casos, la información referida a la aplicación de estos principios viene dada a través de los mecanismos de control y seguimiento que se establezcan en la Estrategia preventiva, que de esta manera retroalimentan información sobre las medidas aplicadas, permitiendo ajustarlas para un mejor cumplimiento de sus objetivos y mejorar el sistema de prevención en su conjunto. La Estrategia española 2015 – 2020 hace dos menciones principales a la aplicación de criterios de eficacia. En una de ellas pone especial énfasis en seguimiento continuo y la evaluación a través de los Planes de Acción como forma de obtener una realimentación de información sobre la idoneidad y eficacia de las medidas llevadas a cabo, así como de las líneas de actuación acordadas para la consecución de los objetivos generales de la Estrategia. Por otra parte, siguiendo un criterio coincidente con el recogido en la anterior Estrategia 2007-2012, juzga necesario promover el análisis e intercambio de la información derivada de las funciones de asesoramiento, vigilancia y control de las distintas Administraciones Públicas para mejorar la eficacia de sus actuaciones. Respecto a la Estrategia europea, fija como uno de sus retos principales implantar en microempresas y pequeñas empresas "medidas efectivas y eficaces para la prevención del riesgo" y como uno de sus objetivos estratégicos clave mejorar el cumplimiento de la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo por los Estados miembros, para lo cual considera clave la eficacia en la actuación inspectora. La eficiencia protagoniza, igualmente, el objetivo 1 de la Estrategia española 2015-2020, referido a la mejora de la eficiencia de las Instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales

**A. La Administración debe garantizar el cumplimiento efectivo y eficaz en la aplicación de la normativa de seguridad y salud laboral.**

**B. Mejora de la relación de la Administración con el ciudadano.**

## 2.2.5.- Objetivo 5: Gestión del envejecimiento de la mano de obra, los nuevos riesgos emergentes y la prevención de enfermedades profesionales y enfermedades relacionadas con el trabajo

**8. Gestión del envejecimiento de la mano de obra, los nuevos riesgos emergentes.**

**9. La prevención de enfermedades profesionales y enfermedades relacionadas con el trabajo.**

# PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

## 3. MEDIDAS

### 3.1.- MEDIDAS OBJETIVO 1: Siniestralidad 0/Máxima coordinación

La vigente Estrategia Española de prevención de riesgos laborales propone como una de sus líneas de actuación crear e impulsar mecanismos de coordinación entre las instituciones competentes en materia preventiva, tanto en el ámbito laboral, como en el sanitario, educativo y de industria. A través del presente objetivo se fortalece la coordinación en todas las actuaciones que se realicen en este objetivo por parte de los firmantes del Acuerdo de Prevención de Riesgos Laborales.

Sobre este particular, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece en su artículo 11, la necesidad de coordinación de actuaciones con las administraciones competentes en materia laboral, sanitaria y de industria para una más eficaz protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Esta coordinación, se debe hacerse extensiva a otros ámbitos como el de energía y minas, el de fomento y medio ambiente, agrario, etc. En este sentido, procede adoptar convenios y acuerdos de colaboración con las instituciones competentes, ya sea en el ámbito regional o nacional. Las **medidas** que se proponen son:

#### Máxima Coordinación y Colaboración

1. Mejorar y potenciar la Coordinación, colaboración y cooperación por parte de los firmantes de este V Acuerdo de Prevención de Riesgos Laborales, para llevar a cabo las medidas previstas en dicho Acuerdo.
2. Potenciar el Consejo Regional de Seguridad y Salud, como órgano de participación de los agentes sociales y económicos en las políticas preventivas de la Comunidad Autónoma.
3. Realizar una reunión extraordinaria anual del Consejo Regional de Seguridad y Salud, en la que participen representantes de otras instituciones y organismos con competencias en prevención de riesgos laborales, mejorando la participación y coordinación de todos con el fin de desarrollar una política preventiva pública integral y coordinada.

#### Coordinación y Colaboración con otras Consejerías

4. Con la Consejería de Educación a través de una doble vertiente, por un lado para seguir introduciendo la cultura preventiva en todos los niveles educativos: educación infantil, primaria, secundaria, formación profesional y universitaria, y por otro través de la formación en materia de seguridad y salud laboral destinada a los profesores.
5. La siniestralidad en el sector agrario y forestal sigue siendo importante, y por ello es necesario realizar acciones conjuntas con las Consejerías de Fomento y Medio Ambiente, y la de Agricultura y Ganadería para el desarrollo de actividades de sensibilización, información y control sobre la seguridad y salud de los trabajadores.
6. El artículo 10 de la Ley de Prevención señala como se desarrollan las actuaciones de la Administraciones públicas competentes en materia sanitaria en base a la Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública, por ello la coordinación y colaboración de la Consejería de Sanidad y la Consejería de Empleo será un eje prioritario para la mejora de la salud de los trabajadores.
7. Con el servicio de emergencias 112, con el objetivo de garantizar de forma inmediata la presencia de técnicos de las Unidades de Seguridad y Salud Laboral en el lugar del accidente de trabajo, siempre que sea preciso.
8. Con la Consejería de Economía y Hacienda, ya que tiene asignadas las funciones adscritas a la Autoridad Minera e Industrial.
9. Con el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, con el fin de facilitar la formación en materia preventiva, incluyendo la obtención del certificado de nivel básico, a los trabajadores y alumnos de los Programas mixtos de formación y empleo y Centros de formación ocupacional.

#### Coordinación y Colaboración con la Administración del Estado

10. 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 2015-2020.

# PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

**11.** Se negociará un nuevo Acuerdo con objeto de acomodar a la nueva Ley 23/2015 (anterior Acuerdo bilateral suscrito el 14 de junio de 2001) entre la Administración de Castilla y León y la Administración General de Estado, para el desarrollo efectivo de los principios de recíproca colaboración y cooperación para la consecución de los fines públicos asignados a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Se potenciará la figura de la Autoridad Autonómica de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En el mismo se contempla la Comisión Territorial de la ITSS en Castilla y León (Modificado por la Ley 23/2015.- Adecuar la Comisión al nuevo Acuerdo) como órgano colegiado de colaboración mutua de las Administraciones del Estado y de la Comunidad en materias que afectan a la Inspección. En concreto en esta Comisión se acordarán los siguientes extremos:

En materia de prevención de riesgos laborales, dentro del Programa Territorial de Objetivos de la ITSS, la autoridad laboral de la Comunidad trasladará aquellas propuestas que a su vez se hubieran acordado en el seno de la Comisión de seguimiento de las actuaciones de la ITSS en Castilla y León del Consejo regional de Trabajo.

Se definirán los supuestos en que la ITSS haya de disponer de la colaboración técnica y pericial de los servicios técnicos de las Unidades de Seguridad y Salud Laboral.

Se determinarán las acciones de perfeccionamiento y especialización de conocimientos profesionales de los Inspectores y Subinspectores con destino en Castilla y León.

**12.** Se habilitará, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de suficientes medios materiales y humanos que permitan desarrollar las acciones derivadas del V Acuerdo para la PRL en Castilla y León 2016-2020.

En este sentido en la reunión de la COMISIÓN TERRITORIAL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CASTILLA Y LEÓN, celebrada el 13 de octubre de 2015, se dio traslado a los representantes del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, la solicitud de CCOO, UGT y de la Administración Autonómica de la necesidad de aumentar la dotación de recursos humanos para Castilla y León y el compromiso de dotar de una aportación económica por parte de la Administración Autonómica, para cubrir aquellos gastos de competencia regional en apoyo a modernizar los equipos técnicos/similares a disposición de los inspectores y subinspectores de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

**13.** Se promoverá la continuidad al Acuerdo bilateral suscrito el 18 de junio de 2008 con el Ministerio Fiscal.

## **Coordinación y Colaboración con otras Entidades o Instituciones**

**14.** Se firmarán acuerdos de colaboración con entidades especializadas. Entre otras, con mutuas, servicios de prevención y sociedades de prevención, así como sus respectivas asociaciones.

**15.** En base a lo previsto en el convenio específico de colaboración entre la Consejería de 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 detalle formación específica.

**16.** 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.

**17.** Colaboración con otras Administraciones, Instituciones y Organismos al objeto de promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud laboral.

## **3.2.- MEDIDAS OBJETIVO 2: Fomento Cultura Preventiva**

Desde un punto de vista gramatical el de cultura es un concepto multívoco. Según el diccionario de la Real Academia de la Lengua, puede referirse tanto a un cultivo, como a un conjunto de conocimientos o bien al conjunto de modos de vida y costumbres, conocimientos y grado de desarrollo artístico, científico, industrial, en una época, grupo social, etc.

Por lo que respecta al ámbito de la prevención de riesgos laborales, al referirnos a la cultura preventiva, estaremos contemplando diversas perspectivas de una misma realidad, cuyo denominador común tendría que ver con la percepción y asimilación como propios de valores relacionados con la seguridad y salud en un determinado ámbito, sea en un sentido amplio



## PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

(sociedad) o más restringido (empresa u organización). Estamos ante un concepto amplio y complejo que, fuera de los criterios doctrinales, podemos abordar considerando el contenido de la normativa de referencia aplicable. Dentro de nuestro derecho interno, a través de la publicación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales se efectuó la transposición de la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (Directiva Marco). Sin embargo, esta Ley no limitó su alcance en exclusiva al ámbito laboral, ya que de forma expresa intenta trascender al contexto educativo y social. En este sentido, la intención de la norma es clara según lo expuesto en el apartado 4 de su Preámbulo, donde afirma que

“tratándose de una Ley que persigue ante todo la prevención, su articulación no puede descansar exclusivamente en la ordenación de las obligaciones y responsabilidades de los actores directamente relacionados con el hecho laboral. El propósito de fomentar una auténtica cultura preventiva, mediante la promoción de la mejora de la educación en dicha materia en todos los niveles educativos, involucra a la sociedad en su conjunto y constituye uno de los objetivos básicos y de efectos quizás más trascendentes para el futuro de los perseguidos por la presente Ley”.

Esta perspectiva será objeto de una posterior revisión al publicarse la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, por medio de la cual, una vez transcurridos varios años desde la entrada en vigor de la Ley de prevención de riesgos laborales, se busca fomentar una auténtica cultura de la prevención que asegure el cumplimiento efectivo y real de las obligaciones preventivas y proscriba el cumplimiento meramente formal o documental de tales obligaciones. La actual Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo 2015-2020, fija como Objetivo 2 potenciar las actuaciones de las Administraciones Públicas en materia de análisis, investigación, promoción, apoyo, asesoramiento técnico, vigilancia y control de la prevención de riesgos laborales, estableciendo en su apartado 2D (sensibilización) la asunción por las instituciones competentes en materia de seguridad y salud como objetivos prioritarios del impulso y la consolidación de la cultura preventiva en la sociedad española.

Por lo que respecta a la presente Estrategia regional integrada, las actuaciones previstas se llevarán a cabo en tres ámbitos diferenciados:

### **A. Avanzar en el estudio, información y difusión desde edades tempranas.**

Se fomentará la cultura preventiva **en el ámbito escolar** a través de las siguientes medidas:

- 18.** Potenciar el Aula de prevención, difundiendo entre los centros educativos sus objetivos, y mejorando su contenido.
  - 19.** Desarrollar y mejorar el Portal escuela de prevención, incorporando las nuevas campañas que se vayan desarrollando y adaptarlo a los gustos actuales de sus usuarios.
  - 20.** Respecto al colectivo de alumnos de Formación Profesional se desarrollarán sesiones de información y sensibilización en los centros educativos y se colaborará con la Consejería de Educación en la elaboración de contenidos en determinados ciclos formativos.
  - 21.** Se convocarán los Premios escolares, buscando mecanismo para lograr una mayor y más eficaz difusión a los centros educativos.
  - 22.** Se colaborará con otras instituciones con experiencia en la difusión de la prevención entre los escolares, con el objetivo de hacer llegar los mensajes preventivos al mayor número de alumnos.
  - 23.** Se colaborará con empresas de la Comunidad para arbitrar la posibilidad de que el alumnado de primaria, ESO, Bachillerato y Formación Profesional, y de manera muy especial los que cursen ciclos de rama industrial y de prevención de riesgos laborales, realicen visitas a centros de trabajo para conocer in situ la actividad productiva y las formas de trabajo seguras.
  - 24.** Se potenciará la prevención de riesgos laborales en los centros, proponiendo acciones de sensibilización alrededor del 28 de abril, Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, tales como jornadas de concienciación preventiva, del diseño de material etc.
  - 25.** Favorecer la participación en las diferentes acciones formativas realizadas en el ámbito de este Acuerdo de Prevención de Riesgos Laborales tanto al personal docente de los centros educativos, como a los alumnos del ciclo de prevención de riesgos profesionales.
- También es importante la sensibilización y concienciación en materia de seguridad y salud laboral de los universitarios, ya que se incorporaran al medio laboral, proponiendo medias como:

## PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

26. Realización de jornadas de sensibilización en las diferentes universidades, tanto públicas como privadas, en materia de prevención de riesgos laborales por parte de los firmantes del acuerdo de forma coordinada.
27. Realizar una campaña de promoción de la cultura preventiva entre estudiantes y titulares universitarios.

### **B. Sensibilizar y concienciar en materia de prevención y difusión al objeto de conseguir una auténtica cultura preventiva**

Se fomentará la cultura preventiva **en el conjunto de la sociedad castellanoleonesa** a través de las siguientes medidas:

28. 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:

28.1. Difundir la utilización de los medios telemáticos, portal trabajoyprevención, a través de los medios de comunicación tradicionales.

28.2. Potenciar los contenidos de información institucional, relacionados con la prevención de riesgos laborales, que puedan contribuir a inculcar la cultura preventiva.

28.3. Desarrollar aplicaciones web que faciliten el compartir información, la interoperabilidad y el diseño centrado en el usuario.

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

29. Mantener el formato de monográficos de la revista electrónica "Prevención Castilla y León" una periodicidad semestral.
30. Se llevarán a cabo actuaciones diversas con el fin común de apoyar y difundir el día 28 de abril como Día Mundial de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como la Semana Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo.
31. Se dará continuidad a la labor de información, sensibilización y difusión de las USSL, a través fundamentalmente de jornadas, seminarios y cursos.
32. Al objeto de llegar no solo a trabajadores y empresarios, sino a la sociedad en su conjunto, se realizarán campañas de sensibilización y concienciación en materia preventiva, a través de los medios de comunicación tradicionales.
33. Realización de Encuentros en Prevención de Riesgos Laborales, que sirvan de punto de encuentro para difundir y compartir ideas en materia de seguridad y salud laboral.
34. Introducir campañas de concienciación encaminadas a reducir los accidentes no traumáticos que puedan tener como factor de riesgo los hábitos poco saludables.

### **C. La formación como instrumento de mejora.**

Se fomentará la cultura preventiva **en sectores específicos** a través de las siguientes medidas:

35. Se potenciará la formación en aquellos sectores en los que resulta más elevado el índice de incidencia de siniestralidad laboral.
36. 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.
37. 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.

## PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

**38.** Se realizarán acciones formativas en los municipios, al objeto de informar sobre sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

**39.** Se potenciara la difusión de las diferentes acciones formativas en materia de prevención de riesgos laborales, realizadas a través de los medios que se dispongan por parte de los firmantes del presente Acuerdo.

### **3.3.- MEDIDAS OBJETIVO 3: Mejora Continua de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. La Prevención del riesgo laboral como distintivo de excelencia y calidad**

Promulgada la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), la normativa subsiguiente y las sucesivas Estrategias en materia preventiva, han coincidido en definir a la mejora de las condiciones de seguridad y salud como un proceso continuo. Por lo que respecta a la presente estrategia, este objetivo es abordado desde una doble perspectiva: procurando integrar la prevención en la empresa y centrando la actuación de los órganos administrativos con competencia en la materia en aquellos ámbitos que se consideren prioritarios. En ambos casos, se busca instituir unas medidas que permitan obtener un resultado óptimo en relación coste-resultado, sea a través de la integración o definiendo con criterio adecuado el ámbito de estudio o actuación sobre el terreno.

Aún siendo positiva la aportación de la LPRL, sin embargo la experiencia de los primeros años de su aplicación apuntaba carencias y revelaba hasta que punto era común en el ámbito empresarial entender la prevención más desde una perspectiva de forma que de fondo, vaciándola de contenido y de toda intención decidida de imbricarla dentro de la organización.

Esta circunstancia quedó reflejada en el "Informe sobre riesgos laborales: la seguridad y la salud en el trabajo en España", elaborado en el año 2001 bajo la supervisión de D. Federico Durán, Presidente del Consejo Económico y Social, en el que se señala que "la impresión general de que la promulgación de la LPRL, en sí misma, supuso un avance claro en nuestro ordenamiento jurídico, respecto de regulaciones precedentes, no es óbice para constatar hoy un alto grado de ineficacia e inaplicación práctica de la normativa preventiva... Este proceso, que ha afectado a elementos clave del modelo preventivo..., ha llevado a un generalizado incumplimiento de la misma o a un cumplimiento puramente formal". Si a ello se une un contexto de elevada siniestralidad, muy por encima de la media europea de aquel entonces, quedaba clara la necesidad de reconducir el camino abierto a través de la LPRL. Esta tarea fue acometida a través de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

La Ley 54/2003, modifica varios preceptos de la LPRL y añade otros nuevos en aras a la consecución de los cuatro objetivos fundamentales que recoge en su preámbulo:

1. Combatir de manera activa la siniestralidad laboral.
2. Fomentar una auténtica cultura de la prevención de los riesgos en el trabajo, que asegure el cumplimiento efectivo y real de las obligaciones preventivas y proscriba el cumplimiento meramente formal o documental de tales obligaciones.
3. Reforzar la necesidad de integrar la prevención de los riesgos laborales en los sistemas de gestión de la empresa.
4. Mejorar el control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, mediante la adecuación de la norma sancionadora a la norma sustantiva y el reforzamiento de la función de vigilancia y control, en el marco de las comisiones territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En la nueva redacción dada por la Ley 54/2003, el artículo 16 LPRL, refiriéndose a las actividades preventivas, indica que "...deberán integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente. Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan". Esta exigencia ya venía reflejada, con mayor claridad si cabe, en el art. 1.1 del RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, el cual establece que la prevención de riesgos laborales "deberá integrarse en el conjunto de actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones que este se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma. La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten".

Sobre este particular, la vigente Estrategia española de Seguridad y Salud 2015-2020 enfatiza que es la "integración de la prevención dentro de la estructura jerárquica de la empresa la que lleva, en gran medida, a una gestión preventiva excelente,

## PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

con la que se alcance una reducción de los índices de siniestralidad laboral y una mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Para lograrlo es imprescindible contar con la colaboración de empresarios y trabajadores”.

En una primera aproximación, la integración de la actividad preventiva en la empresa ha ido pareja con la implantación de sistemas de calidad, los cuales vienen caracterizados por la exigencia de la aplicación de criterios de mejora continua. Así se refleja en el art. 14.2 LPRL, en virtud del cual "el empresario desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención... ". En términos equivalentes la Estrategia española de Seguridad y Salud 2015-2020, fija como uno de sus objetivos generales "favorecer la mejora continua de las condiciones de trabajo respecto de todos los trabajadores por igual, con especial atención a la prevención de las enfermedades profesionales y enfermedades relacionadas con el trabajo”.

Sin embargo, la realidad actual de las empresas es compleja y la tendencia pide que la integración de la prevención tenga una perspectiva aún más completa, aplicándose de forma conjunta normas ISO referidas a calidad, medio ambiente y prevención, dadas las interrelaciones existentes entre estos factores y la sinergia mutua que entre ellos se da. En la actualidad las certificaciones de referencia serían la ISO 9000, en materia de calidad, la ISO 14000, en medio ambiente, y la OHSAS 18001 en lo que se refiere a seguridad y salud ocupacional. Esta última ha sido pensada para ser compatible con los estándares de gestión de las normas ISO referidas a calidad y medio ambiente, con las que comparte criterios comunes, facilitando así la integración de los sistemas de gestión. Por otra parte, una de las características principales de la OHSAS 18001 es su flexibilidad, al priorizar cumplir con las exigencias contempladas dentro del marco legal vigente de cada país, lo que facilita su adaptación a cada contexto. A través de la aplicación de esta norma se pretende:

- ☐ Reducir el personal accidentado mediante la prevención y control de riesgos en el lugar de trabajo.
- ☐ Reducir el riesgo de accidentes graves.
- ☐ Asegurar una fuerza de trabajo calificada y con motivación.
- ☐ Reducir las pérdidas materiales por causa de los accidentes e interrupciones de producción no deseadas.
- ☐ Posibilitar la integración de un sistema de gestión que incluye calidad, ambiente, salud y seguridad.

A pesar de sus cualidades, a fecha de hoy Organización Internacional de Normalización (ISO) ha iniciado el desarrollo de una norma ISO para sustituir a la OHSAS 18001, estando previsto un calendario que finalizará en septiembre-octubre de 2016 con la publicación de la nueva norma: la ISO 45001 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Deberá ser objetivo de la presente Estrategia facilitar la certificación de sistemas de seguridad y su integración en el período de transición que se iniciará durante su vigencia. Vista la necesidad de una mejora continua y de una adecuada integración, conviene además tener presente que la puesta en marcha de una adecuada política preventiva trasciende la simple actuación en el ámbito normativo, exigiendo además un estudio adecuado y la investigación de esta materia, de forma que se facilite la implantación de medidas que consigan los objetivos que se marquen, una vez adquirido un conocimiento adecuado de los factores que inciden en la siniestralidad así como del contexto sociolaboral y productivo. Partiendo de esta premisa, los avances que se logren de cara a una adecuada protección de la salud de los trabajadores dependerán en buena medida de la idoneidad de los estudios previos que puedan llevarse a cabo. Si con anterioridad se mencionaba la tendencia actual a la integración de la seguridad y salud dentro de la estructura de empresa, es preciso subrayar que ello ha de hacerse de manera global, de forma que se abarque no solo los factores de riesgo más evidentes, sino también aquellos otros que lo son menos, cual es el caso de los riesgos psicosociales.

En este punto el protagonismo es del Centro de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León, a quien corresponderá el análisis e investigación de las condiciones de trabajo y riesgos laborales, así como el tratamiento y explotación de los datos obtenidos.

Como colofón y por lo que respecta a la presente Estrategia regional integrada, el cumplimiento de los objetivos previstos se concretará en la aplicación de las siguientes medidas:

### **A. Promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en sectores, actividades, colectivos y empresas de más riesgo.**

#### **A.1 Investigación, estudios y concienciación sobre prevención de riesgos laborales.**

## PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

**40.** El Centro 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, para lo cual realizará trabajos tales como:

**40.1.** Estudios de la situación de las condiciones de trabajo, y propuestas para la mejora de las mismas, en sectores con mayor número de personas trabajando, cuando del conocimiento de los datos de siniestralidad se concluya necesaria su realización. Estos estudios se difundirán a la sociedad por parte de los firmantes del acuerdo.

**40.2.** Avance en el tratamiento estadístico de la información sobre siniestralidad laboral, que facilite su comparación con las estadísticas de otras regiones. Entre las variables a utilizar en la elaboración de estadísticas, se encontrará en todo caso la de género.

**40.3.** Elaboración de un informe anual sobre la siniestralidad laboral del cual se dará traslado al Consejo Regional de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León.

**40.4.** Realización de un estudio de aquellos sectores en los que exista una mayor incidencia de enfermedades profesionales.

**41.** Se realizará la III Encuesta de Condiciones de Trabajo de Castilla y León, así como su posterior explotación estadística.

**42.** Se apoyará la creación de grupos de investigación universitarios con dedicación estable, a temas relacionados con la prevención de riesgos laborales.

**43.** Se trabajará en colaboración con los Servicios de Prevención Ajenos, en la realización de propuestas sobre la aplicación práctica de medidas preventivas en los centros de trabajo.

**44.** Se realizarán acciones de concienciación y sensibilización en materia de prevención de riesgos laborales junto con las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y al objeto de optimizar los recursos, se realizarán de forma conjunta actividades al objeto de difundir los resultados obtenidos.

**45.** 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 con el título de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales o asimilados, así como para licenciados y/o diplomados en Medicina del Trabajo o en Enfermería del Trabajo y para los Técnicos Superiores en Prevención de Riesgos Profesionales de Grado Superior de Formación Profesional, 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.

**46.** Se fomentará la investigación y el estudio de las condiciones de trabajo en relación a las consecuencias y las propiedades toxicológicas de los agentes químicos cancerígenos o mutágenos.

### **A.2 Asesoramiento en materia de seguridad y salud laboral.**

**47.** Se dará continuidad a la campaña de las USSL dirigida a sectores específicos y/o 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.

**48.** Se dará continuidad a las campañas desarrolladas por las USSL en el sector forestal, en colaboración con la Consejería de Fomento y Medio Ambiente.

**49.** Dado que el sector de la construcción sigue teniendo unos altos índices de siniestralidad, las USSL realizarán campañas sobre el sector de la construcción.

**50.** Diseñar y ejecutar una campaña de visitas a obradores de panaderías y pastelería para la evaluación de maquinaria.

**51.** Fomentar que las operaciones de instalación, mantenimiento y reparación de los equipos de trabajo se realicen de forma adecuada.

## PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

**52.** Se mantendrá el asesoramiento, fundamentalmente a través del portal "trabajo y prevención" y de la contestación a consultas que se realizan por correo electrónico. Del mismo modo se difundirá la existencia de tal asesoramiento a través de las organizaciones de autónomos.

**53.** Se elabora por el Centro de Seguridad y Salud Laboral un catálogo de buenas prácticas con el fin de prevenir los riesgos psicosociales en la empresa.

**54.** Dado que en el sector agrario la mayoría de los trabajadores son autónomos y que presentan unos riesgos muy específicos y en general de carácter grave, se propone la realización de un Plan en el Sector Agrario en el que se desarrollarán entre otras las siguientes acciones, junto con las Organizaciones Profesionales Agrarias

**54.1.** Jornadas y charlas de sensibilización e intercambio de experiencias.

**54.2.** Asesoramiento a los agricultores y ganaderos mediante visitas in situ, tanto por los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, los Técnicos de las USSL y los técnicos de los Agentes económicos y sociales.

**54.3.** Continuidad con los encuentros del sector agrario realizados en el IV Acuerdo de Prevención de Riesgos Laborales.

**54.4.** Campaña de Mejora de las condiciones de trabajo en el sector agrario.

**54.5.** Fomento de actividades formativas específicas en el sector agrario.

### **B. La Prevención del riesgo laboral como distintivo de excelencia y calidad**

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

**55.1.** Subvenciones para la adquisición, adaptación o renovación de máquinas, equipos de seguridad e instalaciones industriales, al objeto de mejorar las condiciones de trabajo y apoyar la modernización de la maquinaria.

**55.2.** Subvenciones para la certificación de sistemas de gestión de la seguridad y salud laboral.

**55.3.** Subvenciones para la incorporación de medidas dentro de los planes de movilidad de las empresas.

**56.** Se continuará a través del portal "*trabajoyprevención*" de la Junta de Castilla y León con el 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.

**57.** 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*".

**58.** Al objeto de continuar implicando a la Sociedad en materia de seguridad y salud laboral se seguirán alojando en el portal "*trabajoyprevención*", aquellas buenas prácticas en las diferentes actividades realizadas, que se remitan por las empresas.

**59.** Apoyar y difundir la sensibilización en las empresas con medidas de reconocimiento a la labor realizada en seguridad y salud laboral, a través por ejemplo de los premios de prevención de riesgos laborales, especialmente a pequeñas y medianas empresas.

**60.** Promover una campaña de adhesión a la RED DE EMPRESAS SALUDABLES (ENWHP), como forma de reconocimiento al trabajo de estas empresas en el ámbito de la mejora de la salud y bienestar de sus trabajadores, especialmente dirigido a las PYMES de Castilla y León.

# PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

## C.- Asesoramiento y negociación colectiva de los agentes sociales y económicos

**61.** Fortalecer el programa de visitas, en su vertiente de asesoramiento técnico, desarrollado por los agentes sociales y económicos de la Región en los términos que resulte compatible con las campañas de asesoramiento que finalmente contemple este Acuerdo.

Asimismo se desarrollaran conjuntamente por los agentes económicos y sociales, en colaboración y cooperación con la Consejería de Fomento y Medio Ambiente, el plan de asesoramiento, formación y seguimiento de la prevención de riesgos laborales en el sector forestal con dos objetivos fundamentales: uno, mejorar las condiciones laborales en materia de seguridad y salud laboral y el otro, contribuir en la medida de lo posible con su asesoramiento a disminuir la siniestralidad laboral en el Sector Forestal de Castilla y León.

**62.** Dada la siniestralidad en el sector de la construcción se continuara con la labores de asesoramiento realizado por la Fundación Laboral de la Construcción en Castilla y León y por los agentes sociales y económicos.

**63.** Desarrollar programas sectoriales que favorezcan una mayor implicación de los empresarios, los trabajadores y sus representantes en la actividad preventiva, mediante acuerdos específicos de las partes en la Negociación Colectiva sectorial provincial, dirigidos a las PYMES.

**64.** Potenciar la negociación colectiva para alcanzar acuerdos que promuevan la integración de la prevención de riesgos laborales en las empresas y la implicación de los trabajadores y empresarios en el cumplimiento responsable de sus obligaciones preventivas. Para ello se promoverá la incorporación en los acuerdos de negociación colectiva correspondientes (a través de su Comisión de Seguimiento) de criterios y orientaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

### 3.4.- MEDIDAS OBJETIVO 4: Eficacia y eficiencia en la Prevención

La vigente Constitución establece en su art. 40.2 la obligación de los poderes públicos de velar por la seguridad e higiene en el trabajo, y en él lleva implícita la necesidad de atender este mandato mediante una norma que recoja tanto el designio constitucional como una adecuada transposición de las sucesivas Directivas comunitarias en la materia que se han ido sucediendo a partir de la publicación de la 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio, relativa a la aplicación de medidas para mejorar la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores. El instrumento a través del que se intenta suplir esta necesidad es la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (LPRL), con la que se da pie a un enfoque más actual en esta materia, acorde con las nuevas realidades sociales, empresariales y económicas.

Desde su publicación, la LPRL ha ido sufriendo varias reformas y desarrollos que han permitido ajustarse a los cambios sufridos en materia de relaciones laborales y mejorar su eficacia, siendo su influencia decisiva en cuanto ha posibilitado un descenso claro en la siniestralidad, que pasa de tener un índice de incidencia en el ámbito nacional de 6.060 accidentes por cada 100.000 trabajadores, a un mínimo de 2.948 en 2012, en datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Durante este período, los agentes sociales han ido adquiriendo una conciencia clara de los beneficios que supone la aplicación de criterios preventivos, superando las inercias y dificultades iniciales, y, por otra parte, se ha producido un incremento en el número de empresas y organizaciones que aplican sistemas de gestión preventiva certificados en base a la OHSAS 18001:2007. Esta nueva perspectiva ha llegado a trascender tanto a las Administraciones públicas, implicadas en la implementación de estrategias preventivas, como al conjunto de la sociedad, que paulatinamente ha comenzado a hacer suyos los valores preventivos, en la medida en que se ha universalizado su aplicación a los trabajadores.

Sin embargo, al cumplirse en fechas recientes el vigésimo aniversario de la LPRL, las estadísticas no se muestran tan favorables, al recoger un ligero incremento de la siniestralidad a partir del año 2013, lo cual lleva a considerar la conveniencia de afrontar esta tendencia en la presente Estrategia.

La tendencia es preocupante, según datos recogidos por el Observatorio estatal de condiciones de trabajo en su avance de siniestralidad laboral de julio 2014-junio 2015, si bien el índice de incidencia de Castilla y León (2.979,3) está ligeramente por debajo de la media nacional (3.055,5), se ha producido en este período un incremento del 3,3% y una variación porcentual en el número de accidentes totales del 5,6%, frente a un total nacional del 4,0%.

Es preciso, en suma, una actuación más decidida en el ámbito empresarial, a través de campañas que permitan incidir donde se aprecien mayores carencias, mejorando el asesoramiento para el cumplimiento de la normativa preventiva y haciendo uso de las nuevas tecnologías para llegar mejor a los destinatarios potenciales, cual es el caso del Portal "trabajoyprevención".



## PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En este punto, es fundamental la labor que habrán de desempeñar las Unidades de Seguridad y Salud laboral adscritas a las Oficinas Territoriales de Trabajo, a las que por Orden de 21 de noviembre de 1996, de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, les correspondería (art. 4.a) el asesoramiento, dictamen e investigación de la siniestralidad laboral y la realización de mapas provinciales de riesgo, labor que deberá ser desempeñada en consonancia con los Agentes Sociales y Económicos e Inspección de Trabajo y Seguridad social.

Otro aspecto a considerar, en el presente objetivo sería la mejora de la relación entre Administración y ciudadano. Sobre este particular sería forzoso mencionar la reciente publicación de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las Administraciones públicas, que promete constituirse en un nuevo paradigma en lo que respecta a la relación con los administrativos.

La Ley 39/2015, fija en su art. 14 como regla general la obligatoriedad de la relación mediante medios electrónicos para todas las personas jurídicas, con independencia de su tamaño y reservan la facultad de optar entre medios electrónicos y comunicación escrita a las personas físicas pero con una salvedad: que una norma reglamentaria no haya determinado lo contrario. Partiendo de esta premisa, y en la medida en que la presente Estrategia deberá ser puesta en práctica por la Administración Autonómica, deberá prever esta contingencia y abrirse a estos nuevos medios, no sólo por exigencia legal, sino también en la medida en que puedan facilitar al ciudadano sus trámites y redundar en un mejor cumplimiento de los fines que se persiguen, facilitando el cumplimiento del conjunto de los objetivos.

Por lo que respecta al presente objetivo en particular, se procurará su cumplimiento mediante la aplicación de las siguientes medidas:

**A. La Administración debe garantizar el cumplimiento efectivo y eficaz en la aplicación de la normativa de seguridad y salud laboral.**

**65.** Creación de un grupo estratégico de referentes en materia de prevención de riesgos laborales dentro de las Unidades de Seguridad y Salud Laboral, al objeto de implementar la asistencia y cooperación técnica, para el mejor cumplimiento de la normativa de seguridad y salud laboral y el desarrollo de programas específicos dirigidos a lograr una mayor eficacia en su control.

Así mismo, se promoverá la realización de campañas específicas provinciales o autonómicas, con refuerzo de personal técnico de otras USSL, cuando se detecte un posible incremento de accidentabilidad, la posible aparición de enfermedades profesionales, y /o en su caso, los nuevos riesgos emergentes.

**66.** Al objeto de realizar las funciones de la Autoridad Laboral de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, es fundamental la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ya que va a ser encargado de iniciar dicho control, apoyados por los técnicos de prevención de las Unidades de Seguridad y Salud Laboral.

Estas funciones en materia de prevención de riesgos laborales se articularán, según establece el artículo 34.2 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Comisión Operativa Autonómica de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Esta Comisión Operativa Autonómica de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se ocupará, al menos, de las siguientes cuestiones:

**66.1.** El análisis de las situaciones de incumplimiento más frecuente o generalizado de las normas sociales en el territorio de la Comunidad Autónoma, así como la actividad desarrollada en este ámbito por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

**66.2.** El establecimiento de los mecanismos de información y apoyo técnico que sean necesarios para el adecuado ejercicio de la función inspectora en el territorio de la Comunidad Autónoma.

**66.3.** La integración de los planes y programas de actuación de cada una de las Administraciones, de acuerdo con las prioridades establecidas y la aprobación del programa territorial de objetivos.

**66.4.** La información, el control y el seguimiento de la aplicación de los programas territoriales y de los programas generales del Sistema, así como el traslado de los informes oportunos al Consejo Rector del Organismo Estatal.

## PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

**66.5.** El análisis del número, distribución, especialización y demás características de los efectivos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social radicados en el territorio de la Comunidad Autónoma y el traslado de las conclusiones o propuestas que correspondan al Consejo Rector del Organismo Estatal.

Los procedimientos para la mejor distribución de actuaciones entre los efectivos de Inspección con vistas a lograr el equilibrio entre el principio de especialización funcional y el de unidad de función y de actuación inspectora. Por ello, dentro de esta Comisión se propondrá actuaciones de forma anual, para que se desarrollen campañas de forma anual.

**67.** La Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 9.2 establece las funciones que pueden desarrollar los técnicos habilitados de asesoramiento, información y comprobación de las condiciones de seguridad y salud laboral, es por ello, que es dentro de la Comisión Operativa Autonómica de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se estudiara la forma de actuación de dichos técnicos.

**68.** Al margen de las visitas encuadradas en cada una de las campañas que anualmente se planifiquen, el 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.

**69.** Así mismo, a través de las Unidades de Seguridad y Salud Laboral se realizará del control de las subvenciones que en materia de prevención de riesgos laborales, convoca la Consejería de Empleo

**70.** Verificación del cumplimiento de las condiciones para la asunción personal de la prevención por parte del empresario y de las exenciones de auditorías, con el objetivo principal de informar y asesorar al pequeño empresario.

**71.** Control de la actuación de los servicios de prevención ajeno, en relación a las evaluaciones de los equipos de trabajo comprobar que los Servicios de Prevención realizan las evaluaciones de riesgos de los equipos de trabajo, con especial referencia a las actuaciones que con él se realizan (limpieza, manutención, mantenimiento...).

**72.** Comprobar que las certificaciones de la maquinaria se corresponde con lo instalado, a través de las actuaciones programadas de las Unidades de Seguridad y Salud Laboral.

**73.** Se continuará con la campaña iniciada en el 2011 por parte de las USSSL, para el control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en relación con la exposición a agentes químicos cancerígenos o mutágenos, promoviendo la eliminación y sustitución del uso de estos agentes en las empresas.

**74.** Campañas para mejorar la integración de la prevención en las pequeñas y medianas empresas, a través del control del plan de prevención de riesgos laborales.

**75.** Campaña en industrias agroalimentarias, al objeto de comprobar el documento de protección contra explosiones y su implantación.

**76.** Control de las comunicaciones de aperturas o reanudación de centros de trabajo.

**77.** El Real decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención, establecen en su artículo 6, 7 y 8 los acuerdos de colaboración entre servicios de prevención ajeno, estipulando que dichos acuerdos serán comunicados a la autoridad laboral que los acreditó, en el plazo de los diez días siguientes a su efectividad.

Por ello, la Autoridad Sanitaria y la Autoridad Laboral realizarán un control de los acuerdos de colaboración que se realizan entre los servicios de prevención ajenos.

### **B. Mejora de la relación de la Administración con el ciudadano.**

**78.** 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.

**79.** 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.

**80.** Se habilitarán los medios telemáticos necesarios para permitir la presentación de la solicitud, junto con la necesaria documentación, para inscribirse en el registro de técnicos de prevención de riesgos laborales de nivel intermedio y superior, así como la posterior comunicación entre la administración y la sociedad.

### **3.5.- MEDIDAS OBJETIVO 5: Gestión del envejecimiento de la mano de obra, los nuevos riesgos emergentes y la prevención de enfermedades profesionales y enfermedades relacionadas con el trabajo**

En materia de prevención de riesgos laborales, el marco actual económico y social de nuestro país y, por extensión, del resto de Europa, se caracteriza por su naturaleza cambiante y por el protagonismo que han ido adquiriendo en el mercado de trabajo algunos colectivos que, por sus características, demandan una atención preferente. En este nuevo contexto, se produce tanto una evolución en las tecnologías, centros de trabajo, condiciones laborales, procesos industriales y medios de producción, como en la propia composición del colectivo de trabajadores expuestos, lo cual determina que los poderes públicos deban afrontar la adopción de políticas laborales, administrativas y técnicas que permitan obtener una adecuada protección frente a los riesgos derivados de la prestación de servicios retribuida.

En ámbito europeo, la respuesta a estas circunstancias cambiantes ha venido dada a través del corpus legislativo construido a partir de la denominada Directiva marco 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, así como de las sucesivas estrategias comunitarias sobre seguridad y salud. De estas, la primera de ellas, la Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad 2002-2006, versa sobre cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo, y contempla la creación de un observatorio de riesgos (Observatorio europeo de riesgos) para anticipar los riesgos nuevos y emergentes. Con posterioridad, la Estrategia Comunitaria 2007-2012 subraya la necesidad de anticipar los riesgos y se encomienda al Observatorio europeo de riesgos la elaboración de un análisis de los retos específicos que plantea, en materia de salud y seguridad, una mayor integración de las mujeres, de los trabajadores emigrantes y de los trabajadores más jóvenes, pero también de los de más edad, en el mercado laboral.

Siguiendo la tendencia marcada por las anteriores, el vigente marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020, previamente a establecer los objetivos estratégicos clave, marca tres retos que considera comunes a toda la Unión:

1. Mejorar el historial de aplicación de los Estados miembros, en particular mediante el refuerzo de la capacidad de las microempresas y las pequeñas empresas para poner en marcha medidas efectivas y eficaces para la prevención del riesgo.
2. Mejorar la prevención de las enfermedades relacionadas con el trabajo combatiendo los riesgos existentes, nuevos y emergentes.
3. Combatir el cambio demográfico.

En nuestro país y con carácter previo a la determinación de los objetivos generales o específicos, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, hace un diagnóstico de la prevención de riesgos laborales en el ámbito del Estado y centra la atención en diversos aspectos (sectores y actividades con mayor riesgo, trastornos musculoesqueléticos, sustancias peligrosas, trabajadores vulnerables y colectivos específicos, factores organizativos y psicosociales, riesgos emergentes, etc.) definitorios de nuestro contexto actual, en buena medida también coincidentes con aquellos que se contemplan en la Estrategia Europea.

De estos aspectos, y desde una perspectiva equivalente a la contenida en los dos primeros retos de la Estrategia Europea, contempla como objetivos generales los siguientes:

- a) Promover una mejor aplicación de la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo y su consolidación en las Comunidades Autónomas, especialmente en las pequeñas y medianas empresas.
- b) Favorecer la mejora continua de las condiciones de trabajo respecto de todos los trabajadores por igual, con especial atención a la prevención de las enfermedades profesionales y enfermedades relacionadas con el trabajo.

A diferencia de la europea, si bien la Estrategia Española omite, en sus objetivos generales, una mención expresa a los retos suscitados por los cambios demográficos, pasa a abordar esta cuestión como parte integrante del objetivo específico 3, referido a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, con especial atención a sectores, actividades, colectivos y empresas de mayor riesgo.

## PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Por lo que respecta a Castilla y León, si en anteriores objetivos (Objetivo 4) de la presente Estrategia, se propugnaba que la Administración debe garantizar el cumplimiento efectivo y eficaz en la aplicación de la normativa de seguridad y salud laboral, en el presente Objetivo 5, se centra la atención en los riesgos emergentes y colectivos sensibles, además de en la correcta gestión de los riesgos derivados de las enfermedades profesionales.

### Riesgos emergentes y colectivos especialmente sensibles.

Tal como hemos previamente expuesto, el proceso de globalización económica y sus repercusiones en el ámbito socioeconómico, así como la rápida evolución tecnológica, han transformado la manera en qué se trabaja y modificado el perfil los propios trabajadores y, por ende, los riesgos que derivan de la relación laboral. Ello ha provocado una evolución de las políticas de seguridad y salud laboral y una redefinición de las Estrategias preventivas, que buscan adaptarse a los nuevos paradigmas.

Podemos hablar, en suma, de riesgos emergentes, entendiendo como tales, según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, aquellos riesgos nuevos que van en aumento. Según el estudio sobre riesgos nuevos y emergentes elaborado por la propia Agencia en 2009, estos pueden ser inducidos por la innovación técnica o por cambios sociales u organizativos, tales como:

- ☐ Nuevas tecnologías y procesos de producción (p.ej. nanotecnología, biotecnología, nuevos productos químicos, etc.).
- ☐ Nuevas condiciones de trabajo (p.ej. aumento de jornada o cargas de trabajo, extensión de la economía informal, nuevas profesiones, etc.)
- ☐ Nuevas formas de empleo (p.ej. empleo independiente, subcontratación, temporalidad, etc.)

Como consecuencia de los cambios expuestos, se ha incrementado la concurrencia de riesgos psicosociales relacionados con la precarización de las condiciones de trabajo. Por otra parte, es evidente que también se han producido cambios en el conjunto de la sociedad y, más específicamente, en el colectivo de trabajadores.

En el entorno europeo, en los últimos años se ha intensificado el envejecimiento de la población, descendido la natalidad, aumentado las corrientes migratorias, incorporado más discapacitados al mercado laboral o incrementado el porcentaje de mujeres trabajadoras. Respecto a Castilla y León, tiene especial relevancia la realidad demográfica de nuestra región, que se caracteriza porque en ella se ve acentuado el elevado grado de envejecimiento que afecta a la sociedad europea y se añaden como notas definitorias propias una elevada dispersión y una densidad de población muy baja, de 26,74 habitantes por kilómetro cuadrado en 2013 (93,14 es la media nacional).

El envejecimiento y su influencia en la siniestralidad ya ha sido objeto de atención por la literatura especializada en el ámbito de la prevención. Cabe citar, a modo de ejemplo, el estudio sobre la "Siniestralidad laboral y envejecimiento de la población trabajadora" elaborado por García Barreiro, Gallego y Maqueda, publicado en la Revista de Medicina y Seguridad del trabajo de enero de 2005, cuyas principales conclusiones serían las siguientes:

- ☐ A medida que aumentan las tasas de envejecimiento de la población laboral disminuye el índice de incidencia de accidentes en jornada de trabajo con baja.
- ☐ En las Comunidades Autónomas con mayores tasas de envejecimiento es mayor el índice de gravedad de los accidentes en jornada de trabajo con baja.
- ☐ A medida que aumentan los niveles de envejecimiento aumenta la duración de la incapacidad temporal por accidentes en jornada de trabajo.
- ☐ A medida que aumentan los niveles de envejecimiento aumenta el índice de incidencia de accidentes mortales en jornada de trabajo.
- ☐ A mayores niveles de envejecimiento corresponde menores niveles de accidentalidad in itinere.
- ☐ A mayor nivel de envejecimiento corresponde mayor tasa de incidencia de enfermedades profesionales.

Se trata pues, de una realidad insoslayable, a la que es preciso dar respuesta y que precisa de la actuación de los actores implicados en aras a garantizar la prolongación de la relación laboral en el tiempo en un entorno seguro y saludable.

### Gestión de los riesgos derivados de las enfermedades profesionales.

## PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Frente al riesgo evidente que implican los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales se caracterizan por que se manifiestan de una forma larvada y tienden a pasar desapercibidas, confundiendo en muchas ocasiones con patologías comunes. Esta situación se ve agravada en la medida en que también son aquí perceptibles los cambios tecnológicos, sociales y organizativos que se vienen registrando en los lugares de trabajo, produciéndose la aparición de nuevos tipos de enfermedades profesionales. Así las cosas, las mejoras que se lleven a cabo en este ámbito deberán tener en cuenta las premisas siguientes:

- ☐ Con carácter previo y en la medida en que en el diagnóstico, tratamiento y seguimiento de las enfermedades intervienen los servicios médicos competentes, se deberán establecer protocolos adecuados para la comunicación de datos entre los órganos con competencia en materia sanitaria y preventiva, de forma que se puedan implementar las actuaciones preventivas y correctivas oportunas y quede registrada estadísticamente la información de ser preciso, deberá instrumentalizarse la colaboración entre órganos administrativos de la misma o diferente administración a través de convenio.
- ☐ En la medida en que, como ya hemos expuesto, las enfermedades profesionales se hallan condicionadas y/o provocadas por nuevos factores, será preciso potenciar una formación especializada para los profesionales que intervengan en su tratamiento y gestión, así como desarrollar líneas de investigación referidas a ellas. Igualmente se pondrán en marcha campañas divulgativas, que permitan difundir pautas para identificar y prevenir los focos de riesgo.
- ☐ Se actuará coordinadamente con los Servicios de prevención ajenos, en cuanto responsables en el área de higiene y vigilancia de la salud.

A modo de conclusión, cabe indicar de la manera en que se afronten con éxito los costes derivados de los riesgos emergentes y las enfermedades profesionales, se atenderá debidamente el objetivo estratégico marcado por el Consejo Europeo de Lisboa en marzo de 2000: "convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social". Por lo que respecta al presente objetivo en particular, se procurará atender los objetivos propuestos mediante la aplicación de las siguientes medidas:

### **A. Gestión del envejecimiento de la mano de obra, los nuevos riesgos emergentes.**

- 81.** Se promoverá la adaptación de los puestos de trabajo, o en su caso el cambio de puesto de trabajo, en función de las características de las personas de edad avanzada.
- 82.** Se fomentará la investigación y el estudio de las condiciones de trabajo derivadas del envejecimiento de la población.
- 83.** Se realizará por las USSL una campaña de protección de la seguridad y salud de las mujeres por razón de las situaciones de maternidad, embarazo y lactancia, con especial atención a la lactancia.
- 84.** Las USSL desarrollarán campañas en los sectores con mayor predominio de jóvenes a los efectos de informar y asesorar sobre los principales riesgos a los que están expuestos.
- 85.** Elaboración de estudios sobre los posibles riesgos emergentes en diferentes sectores, como en aquellos que utilizan las nanotecnologías.
- 86.** Análisis de las condiciones de seguridad y de utilización de determinados equipos de elevación y manutención de cargas: carretillas automotoras y plataformas elevadoras móviles de personal (PEMP), incluyendo aspectos tales como la formación más adecuada para su manejo y el mantenimiento de estos equipos.
- 87.** Estudio de la mejora de las condiciones de trabajo en las actividades de los centros de llamada (teleoperadores) respecto de algunas patologías tales como nódulos de las cuerdas vocales, TME, factores psicosociales, etc., en colectivos específicos como el de la mujer.
- 88.** Se realizará un programa de difusión conjuntos sobre los beneficios de establecer planes de movilidad.

### **La prevención de enfermedades profesionales y enfermedades relacionadas con el trabajo.**

- 89.** Realizar una campaña de investigación de enfermedades profesionales a partir de las alertas recibidas en el sistema de información CEPROSS (Comunicación de Enfermedades Profesionales a la Seguridad Social).
- 90.** Realizar un estudio a nivel autonómico, a partir de los partes de declaración, de aquellas enfermedades profesionales causantes de lesiones musculoesqueléticas, determinando su frecuencia, causas y su prevención.

## PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

91. Asesorar específicamente a las empresas y autónomos en relación a las enfermedades profesionales con el objetivo de impulsar su investigación y, en su caso, integrar en la planificación preventiva de la empresa.
92. Realizar 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 los hábitos saludables que redunden también en la prevención de accidentes laborales no traumáticos.
93. Impulso del grupo de trabajo creado en el Consejo Regional de Seguridad y Salud Laboral sobre amianto.

### 4. 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 de Empleo con competencias en materia de prevención de riesgos laborales, con la colaboración del Centro 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. Para lo anteriormente indicado la Dirección General de Trabajo contará con las Unidades de Seguridad y Salud Laboral adscritas a cada una de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las nueve provincias de la Comunidad.

Cada una de las Unidades llevarán a cabo un papel fundamental en la prevención de riesgos laborales, desde diferentes puntos de vista: fundamentalmente desde el punto de vista de la formación, del asesoramiento y control de la normativa en materia preventiva y desde la concienciación, sensibilización y difusión sobre la importancia de la prevención a la sociedad en general. 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.

### 5. 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 2016-2020. 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.

# **PLAN DE IGUALDAD Y CONCILIACION EN EL EMPLEO**



**1.- INTRODUCCIÓN. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN**

**2.- OBJETIVOS**

**3.- MEDIDAS**

**3.1. Difusión, sensibilización, formación y orientación**

**3.2. Ayudas, subvenciones y otras medidas e incentivos**

**3.3. Medidas de carácter transversal para la Estrategia Integrada**

**3.4. Medidas de control**

**4.- ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN, COORDINACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

**5- ANEXO: Actuaciones en materia de Juventud.**

# PLAN DE IGUALDAD Y CONCILIACION EN EL EMPLEO

## 1.- INTRODUCCIÓN. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

### I.- INTRODUCCIÓN.

Uno de los cuatro Planes en los que se articulaba la Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Trabajo 2012-2015, era el I Plan de Igualdad y Conciliación en el Trabajo, en el que se establecía como objetivo estratégico la sensibilización de la sociedad castellano y leonesa sobre la importancia de lograr una cultura de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo que redundara en la vida económica, social, cultural y familiar, así como en la conciliación de la vida laboral y escolar.

Como se puede observar en el diagnóstico de los datos estadísticos del mercado de trabajo por sexos, del análisis de la evolución de la actividad, ocupación y desempleo, especialmente referenciado a las mujeres, así como del balance de las actuaciones en políticas activas de empleo, que se acompaña a la presente Estrategia como Anexo, se desprende que ha habido un efecto positivo del esfuerzo desarrollado en estos últimos años en cuanto a la igualdad y la conciliación en el empleo.

Sin embargo, en estos análisis también se refleja que todavía existen diferencias significativas en términos de igualdad, por lo que sigue siendo necesario continuar en la línea llevada a cabo en estos últimos años, poniendo en marcha acciones y medidas tendentes a favorecer la igualdad y conciliación en el empleo.

Con el objetivo de incrementar los niveles de empleo de las mujeres, así como 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 de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Trabajo, hacia la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación.

La OIT y la UE, 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 puede aportar ventajas económicas y empresariales.

Para lograr los objetivos de la Estrategia Europa 2020, hay que conseguir una mayor participación de la mujer en la vida activa y utilizar el talento y potencial de la misma de manera más extensiva 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, promoción profesional y las condiciones de trabajo.

El Estatuto de Autonomía de Castilla y León, reitera el mandato constitucional en su artículo 8.2, y establece la competencia exclusiva de la Comunidad Autónoma en la promoción de la igualdad de la mujer, en su artículo 32.1.19ª.

Dicho mandato constitucional y estatutario, tiene su concreción normativa en la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León, así como en la Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León.

No cabe duda de que los Planes autonómicos desarrollados año a año deben de ser un elemento en la consecución de la igualdad de género en el empleo. Así, el Plan Autonómico para la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y contra la Violencia de Género en Castilla y León, 2013-2018, incluye dentro de sus 6 áreas, una dedicada a Economía y Empleo, con el objetivo estratégico de promocionar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el trabajo, con especial atención a las mujeres con mayores dificultades de inserción.

### II.- DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL MERCADO LABORAL POR SEXOS

#### Población mayor de 16 años, actividad e inactividad:

La población mayor de 16 años existente en Castilla y León según los últimos datos publicados, correspondientes a la Encuesta de Población Activa (en adelante EPA) del tercer trimestre de 2015, es de 2.095.700, de los que 1.062.900 son mujeres (el 50,7% del total) y 1.032.900 hombres. De ellos, el número de personas activas se sitúa en 1.150.000, lo que supone una tasa de actividad del 54,9%. Su desglose por sexos refleja que hay una mayor actividad por parte de los hombres, que alcanzan un total de 636.600 activos (el 61,6% de tasa de actividad), frente a 513.400 mujeres que están incorporadas al mercado laboral (el 48,3% de tasa de actividad).

En consonancia con los datos anteriores, en cuanto a las personas inactivas, aquellas personas que ni están trabajando ni están activamente buscando empleo y por lo tanto no están en incorporados al mercado laboral, hay más mujeres que hombres, 549.500 mujeres frente a 396.300 hombres.

## PLAN DE IGUALDAD Y CONCILIACION EN EL EMPLEO

Analizando la inactividad por sus diferentes causas principales, se puede ver que en el caso de los hombres la principal causa es la jubilación (273.100, el 68,9% del total) seguida por estudiantes (58.700), incapacidad permanente (28.900) y en cuarto lugar por labores de hogar (17.600, el 4,4%). Por el contrario, en el caso de las mujeres la principal causa de inactividad son las labores de hogar (231.400, el 42,1% del total de mujeres inactivas), seguida en segundo lugar por la jubilación (113.800, el 20,7%).

### Ocupación:

El número de personas ocupadas en Castilla y León según los datos de la EPA del tercer trimestre de 2015 es de 959.200, de los que 544.200 son hombres y 414.900 mujeres (el 43,3% del total de ocupados en la Comunidad). Respecto de la ocupación por rama de actividad hay que señalar que actualmente (III Trimestre de 2015), las mujeres se ocupan mayoritariamente en el sector público (Administración pública y defensa, seguridad social obligatoria, educación, actividades sanitarias y de servicios sociales), con un 34,8%. Respecto de hace cuatro años, la situación se mantiene, incrementándose en un punto porcentual y medio. En el caso de los hombres, están ocupados mayoritariamente en la siguiente rama: "Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas, transporte y almacenamiento y hostelería", en un 24,9%. Misma situación también hace cuatro años, casi con el mismo porcentaje.

Los hombres, a diferencia de las mujeres, se ocupan de manera algo más homogénea en todas las ramas de actividad. Las mujeres se ocupan mayoritariamente en dos ramas principalmente, la que hemos indicado antes y en la que se ocupan mayoritariamente los hombres; en el resto, la ocupación es más residual. Respecto de las personas ocupadas por ocupación, en el III Trimestre de 2015, las mujeres están mayoritariamente ocupadas en "Servicios de restauración, personales, protección y vendedores", en un 34,7%. Respecto de hace 4 años, la situación se mantiene, incrementándose el porcentaje en casi un punto porcentual. Los hombres están ocupados mayoritariamente en "Artesanía, trabajos cualificados de industria y construcción", en un 22, 8%. Respecto de hace 4 años, la situación se mantiene, incrementándose un punto porcentual.

Viendo el desglose de las personas ocupadas por sector económico se observa que las mujeres están ocupadas de manera muy predominante en el sector servicios (el 88,5% del total) y de forma muy exigua en el resto de sectores (el 7,5% de las mujeres ocupadas están el sector industrial, el 2,8% en la agricultura y 1,2% en la construcción). Sin embargo, la ocupación de los hombres tiene un reparto sectorial algo más homogéneo ya que, a pesar de que también más de la mitad se ocupan en los servicios (el 55,2% del total), tienen mayor representación en el resto de sectores principales del economía regional (el 22,9% de los hombres ocupados trabajan en la industria, el 10,7% en la agricultura y el 11,2% en la construcción). Asimismo, las personas ocupadas por tipo de jornada refleja que la gran mayoría de los hombres trabajan en jornada a tiempo completo, concretamente 501.600, el 92,2% de los ocupados, y únicamente 42.700 hombres están en jornada a tiempo parcial, el 7,8%. Por el contrario, el número de mujeres ocupadas a tiempo parcial es más significativo, en concreto son 109.100, el 26,3% del número total de mujeres ocupadas, teniendo las 305.800 ocupadas restantes, jornada a tiempo completo (el 73,7% del total).

Pero quizá el dato más significativo del análisis de la ocupación por jornada, con el que se observa claramente que son las mujeres las que ocupan muy mayoritariamente las jornada a tiempo parcial, es el hecho de que el 71, 9% de todas las personas que están ocupadas en Castilla y León con jornada a tiempo parcial son mujeres, y únicamente el 28,1% restante hombres (de 151.800 personas ocupadas a tiempo parcial en nuestra Comunidad, 109.100 son mujeres y 42.700 hombres). Respecto a las personas ocupadas por situación profesional, las mujeres que trabajan por cuenta propia son 59.600, frente a 355.100 asalariadas, es decir, que el 14,4% de las mujeres están ocupadas por cuenta propia y el 85,6% son asalariadas. Por su parte, en los hombres hay 141.500 trabajadores por cuenta propia y 402.300 asalariados, por lo que el porcentaje masculino de trabajadores por cuenta propia es del 26,0% (11,65 puntos mayor que el de las mujeres) y el de asalariados hombres es del 74,0 % respecto al total de trabajadores. En cambio, el resultado del análisis de las personas ocupadas asalariados por tipo de contrato o relación laboral refleja una situación más pareja por sexos que en las otras variables anteriormente analizadas, ya que en el caso de los hombres el 75,4% tienen una relación laboral de duración indefinida y el 24,6% de carácter temporal (lo que se conoce como tasa de temporalidad), mientras que en las mujeres el 73,4% tienen un contrato de duración indefinida y su tasa de temporalidad es del 26,6%.

Por otra parte, el dato de personas afiliadas a la seguridad social en situación de alta laboral en la Comunidad de Castilla y León el último día del mes de diciembre de 2015 era de 858.610, de los cuales 468.898 son hombres y 389.709 mujeres (el 45,4% de los afiliados en alta son mujeres).

### Desempleo:

Los datos de personas paradas según la EPA indican que hay un total de 190.800 en Castilla y León en el tercer trimestre de 2015, siendo 92.300 de ellas hombres y 98.400 mujeres. En consecuencia, la tasa de paro, que en el conjunto de la Comunidad es del 16,6%, es mayor en las mujeres, situándose en el 19,2% frente al 14,5% de los hombres. Desglosando las personas paradas por tiempo de búsqueda de empleo se observa que el 58,4% de ellas, 111.400 desempleadas, llevan doce meses como mínimo buscando empleo y no han trabajado en ese período, es decir, lo que se considera como personas paradas de larga duración.

Por sexos, las mujeres paradas de larga duración son 59.600 respecto al total de mujeres desempleadas, el 60,6%, mientras que los hombres parados de larga duración alcanzan los 51.800, el 56,1%. Las personas paradas que llevan dos años o más en situación de desempleo alcanzan la cifra de 77.300, el 40,51 % del total. Las mujeres que llevan dos años o más en situación de desempleo son 41.600, el 42,28 % de todas las mujeres paradas, mientras que los hombres que llevan dos años o más en situación de desempleo son 35.700, el 38,68 % de los hombres parados. Por su parte, las oficinas del Servicio Público de

# PLAN DE IGUALDAD Y CONCILIACION EN EL EMPLEO

Empleo indican que el número de parados registrados en Castilla y León es de 201.696 en el mes de diciembre de 2015, 93.257 hombres y 108.439 mujeres.

## Brecha salarial:

Este importante indicador, que refleja las desigualdades salariales en el mercado laboral entre hombres y mujeres, es un porcentaje respecto a los ingresos de la población masculina y representa el promedio de las diferencias entre los ingresos de trabajadores y trabajadoras.

En el primer caso, la brecha salarial sobre la base de la ganancia por hora normal de trabajo es la manera con la que la agencia estadística de la Unión Europea (Eurostat) calcula la brecha salarial para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras a nivel europeo. Por ello, en primer lugar veremos los resultados para Castilla y León calculados de esta forma, porque estos así serían los datos comparables con el conjunto de países y la media de la Unión Europea.

Sin embargo, esta utilización del salario por hora como base para calcular la brecha salarial entre hombres y mujeres es menos completa, ya que enmascara otras diferencias salariales como las pagas extra, los complementos por rendimiento o las remuneraciones especiales en temporadas concretas, así como la modalidad de jornada, el tiempo parcial siempre tendrá unas retribuciones inferiores, si en las medias anuales se incluye a todo el conjunto de trabajadores con esta modalidad de jornada, que se da la coincidencia que la mayoría son mujeres, las diferencias entre hombres y mujeres se acrecentarían en el cálculo de la brecha. Por ello, posteriormente analizaremos los datos para nuestra Comunidad Autónoma de la brecha salarial en función de la ganancia media anual por trabajador y trabajadora, que dará mayores diferencias, ya que como hemos comentado influyen más variables y por lo tanto se incorporan más discriminaciones. Para finalizar con la metodología, para este diagnóstico en Castilla y León sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres hemos utilizado los últimos datos publicados por el I.N.E. de la Encuesta sobre la Estructura de los Salarios (el 24/06/2015) y que ofrece datos correspondientes al año 2013 desglosados por Comunidades Autónomas. Según estos últimos datos, la ganancia por hora normal de trabajo en Castilla y León es de 14,6€ para los hombres y de 12,3€ para las mujeres, lo que supone una diferencia de 2,3€ y que en porcentaje respecto al salario masculino, es decir, lo que para la UE se conoce como brecha salarial es en Castilla y León del 15,7%. En España este mismo dato refleja que la ganancia por hora de trabajo de los hombres es de 15,9€ y de las mujeres de 13,2€, por lo que la brecha salarial nacional es del 16,8%.

Por su parte, la ganancia media anual en Castilla y León es de 23.379€ para los hombres y 17.429€ para las mujeres, lo que supone una diferencia de 5.950€ y que en porcentaje respecto al salario masculino, es decir, la brecha salarial es en Castilla y León del 25,4%, cerca de 10 puntos más que con la ganancia por hora, ya que como se ha comentado se ve reflejado en el salario algunas de las variables que observamos al analizar la ocupación, y es la mayor presencia de la mujer en los contratos temporales así como en las jornadas a tiempo parcial. En España este mismo dato refleja que la ganancia por hora de trabajo de los hombres es de 25.675€ y de las mujeres de 19.515€, por lo que la brecha salarial nacional es del 24%. En este caso, la brecha salarial en nuestra Comunidad es 1,5 puntos porcentuales mayor que la media nacional. Por sectores de actividad (al igual que en la ganancia por hora, existen datos de industria y servicios por CC.AA., pero de construcción solo a nivel nacional y no hay datos del sector agrícola), se observa que la brecha salarial existente entre hombres y mujeres en este caso es mayor en el sector servicios (24,2% en Castilla y León y 23,5% en España), algo menor en la industria (21,1% en Castilla y León y 22,1% en España), y más baja en la construcción (10,5% en España).

Según el tipo de contrato, en los contratos de duración determinada la brecha en Castilla y León es pequeña (del 3,8%), mientras que en España es más alta (del 10,4%). Sin embargo, en los contratos de duración indefinida la brecha salarial es mayor en Castilla y León (del 28,7%) que en España (del 25,7%).

## 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 forma necesaria 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. La firma en 2011 del "I Acuerdo de Igualdad y Conciliación en el Empleo", fruto de la negociación del diálogo social en la Comunidad de Castilla y León, dio un impulso para avanzar en las políticas de igualdad en el empleo. Sin embargo, los datos actuales del mercado laboral, analizados desde la perspectiva de género, nos indican que debemos seguir actuando e implementando medidas para que las oportunidades de las mujeres y los hombres sean iguales en el entorno laboral. Las entidades públicas y privadas en general, y las empresas y personas trabajadoras en particular, deben ser partícipes del desarrollo de estas medidas. Este contexto define los objetivos del Acuerdo.

**Objetivo general:** la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, la permanencia y la promoción en el trabajo, prestando especial atención a sectores y mujeres con mayor dificultad de inserción.

Este objetivo general se concreta en otros **objetivos específicos**, los cuales a su vez se harán efectivos a través de una serie de medidas en distintas áreas de actuación. Estos objetivos intermedios se concretan en los siguientes:

1. Visibilizar la situación de las mujeres en Castilla y León.
2. Coordinación entre las distintas instituciones encargadas de vigilar y aplicar la igualdad entre mujeres y hombres. Se continuará colaborando con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a través de la Consejería de Empleo con el fin de comprobar el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad de trato y **oportunidades** en el ámbito

# PLAN DE IGUALDAD Y CONCILIACION EN EL EMPLEO

laboral, así como, de las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación en el empleo y dentro de las empresas.

3. Sensibilizar a la sociedad de Castilla y León sobre los valores e importancia de la igualdad entre hombres y mujeres en el empleo. Asimismo, sensibilizar al empresariado sobre los beneficios que supone para la empresa una gestión de los recursos humanos basados en la igualdad y la corresponsabilidad.
4. Mejorar la situación de las mujeres en el mercado laboral, desde su acceso hasta la permanencia y salida del mismo. Dentro de este objetivo se integran distintos objetivos como:
  - Fomentar la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, eliminando aquellos obstáculos que puedan impedir o supongan una discriminación de las mujeres en el acceso a los puestos de trabajo.
  - Mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres para ir reduciendo la brecha salarial tanto horizontal como vertical.
  - Fomentar el ascenso profesional de la mujer y favorecer el emprendimiento femenino.
  - Evitar la segregación ocupacional incidiendo en las elecciones de los itinerarios formativos, de manera que se mejore el acceso a sectores laborales en los que las mujeres están infrarrepresentadas.
5. Avanzar hacia la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
6. Tolerancia cero contra la violencia de género en el ámbito laboral, erradicando todo tipo de conductas, promoviendo medidas preventivas y medidas de actuación con el fin de proteger a las víctimas del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

6

## 3.-MEDIDAS

La eficacia de las distintas medidas contenidas en el 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. Hace cuatro años se dio un fuerte impulso en el avance hacia las políticas de igualdad en el empleo, introduciendo el I Acuerdo de Igualdad y Conciliación en el Empleo, fruto de la negociación de agentes económicos y sociales y la Administración regional. En la actualidad es necesario hacer un esfuerzo de avance en estas políticas, implicando también a otras instituciones públicas, a las universidades, y a todos los organismos que están relacionados con ellas.

### 3.1. MEDIDAS DE DIFUSIÓN, SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN.

Ante la situación de segregación educativa en la Formación Profesional en sus distintos niveles que es consecuencia de arquetipos sociales sexistas y tiene su correlación en el mundo del trabajo, es necesario realizar un trabajo de sensibilización, formación y orientación en todos los ámbitos para no perpetuar esta situación. La corresponsabilidad es una tarea de todos y todas en nuestra sociedad. Las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral son mayoritariamente utilizadas por las mujeres, sin que esta situación haya cambiado prácticamente. Son por tanto necesarias medidas que permitan y conciencien sobre la corresponsabilidad y la conciliación más efectiva entre el ámbito familiar y laboral.

#### ► En materia de DIFUSIÓN:

1. **Divulgar las buenas prácticas** sobre igualdad llevadas a cabo por las empresas.
2. **Difundir la legislación** en Igualdad y no discriminación en el empleo por parte de todos los agentes implicados en este acuerdo.
3. **Difundir adecuadamente las oportunidades de empleo, los servicios de formación y de orientación**, especialmente en el medio rural.
4. **Difundir adecuadamente las ayudas y subvenciones convocadas para favorecer la igualdad de oportunidades en la Comunidad de Castilla y León.**

#### ► En materia de SENSIBILIZACIÓN:

1. Es necesario realizar un trabajo de sensibilización en materia educativa, formación y orientación en todos los ámbitos para ir avanzando y mejorando esta situación.
2. Profundizar en el conocimiento de la realidad, **introduciendo la variable sexo en las distintas estadísticas, informes y estudios a realizar**, tanto por la administración de la Comunidad como por los agentes económicos y sociales.
3. Continuar trabajando en la cultura social y empresarial a favor de la igualdad en el empleo, que elimine los estereotipos de género, para atraer y retener talento de manera que se mejoren las competencias profesionales.
4. Sensibilizar sobre el problema social, laboral y del detrimento en las relaciones laborales en la empresa que supone el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a través del **desarrollo de campañas dirigidas a la ciudadanía de forma**

# PLAN DE IGUALDAD Y CONCILIACION EN EL EMPLEO

**conjunta por las administraciones y los agentes económicos y sociales contra, la violencia de género en el ámbito laboral: acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

5. Realización de campañas para la inserción de mujeres y hombres en sectores en los que estén infrarrepresentadas/os.
6. Realización de campañas de sensibilización y concienciación sobre lo que significa la corresponsabilidad y la igualdad en el ámbito doméstico, dirigidas al alumnado de los centros educativos y a la sociedad en general.

## ► En materia de FORMACIÓN:

1. Diseñar y desarrollar programas formativos transversales en materia de igualdad de oportunidades, dirigidos al personal al servicio de la Administración castellano y leonesa que ejecuta las acciones contenidas en la Estrategia, para incorporar la perspectiva de género al contenido del trabajo.  
Dichos programas serán consensuados con la Mesa de negociación correspondiente.
2. Desarrollo de actuaciones específicas dirigidas al **liderazgo económico de las mujeres**.
3. Diseñar acciones formativas destinadas a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. Fomentar y procurar la inclusión, **previo consenso de los agentes económicos y sociales** y a criterio de la entidad que organice, de acciones específicas y módulos de formación para la igualdad en el trabajo, en la oferta de los planes formativos dirigida prioritariamente a personas trabajadoras y sectores donde las mujeres se encuentren subrepresentadas, para fomentar su participación.
5. Impulsar posibles canales de colaboración conjunta entre los agentes implicados en el acuerdo y 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.
6. Atender preferentemente las necesidades formativas de colectivos de mujeres con especiales dificultades de inserción en el mercado de trabajo, y específicamente de las víctimas de violencia de género en el ámbito laboral.

## ► En materia de ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO:

1. Realizar actuaciones de formación del personal de orientación de los centros de Educación Secundaria Obligatoria (ESO), Bachillerato y de Formación Profesional (FP) en materia de igualdad de género en el mercado laboral.
2. Apoyar con recursos las acciones concretas y específicas de información, formación y sensibilización que permitan a los profesionales centros de Educación Secundaria Obligatoria (ESO) y de Formación Profesional (FP) intervenir en los momentos de cambios de ciclo de la formación profesional inicial y con el objetivo de romper los estereotipos sexistas en la elección de los diversos estudios para acceder al mercado de trabajo. Estas actuaciones deberán declarar como objetivo principal favorecer la presencia de mujeres en los sectores donde hay menor presencia de mujeres o mayores posibilidades de empleo.
3. Así mismo se instrumentarán cauces de colaboración conjunta de los agentes sociales y económicos y del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, con los gabinetes de orientación de los centros de ESO y FP, para la introducción de la perspectiva de género.
4. Fomentar la inclusión de la perspectiva de género en todas las actuaciones del Servicio Público de Empleo de Castilla y León y de las entidades colaboradoras, en el marco de los servicios de orientación y de formación para el empleo, así como la realización de acciones de formación en materia de igualdad de género para todos los profesionales que intervengan en la ejecución de estos servicios
4. Considerar a las víctimas de violencia de género de manera específica en la formación, atención, orientación y fomento del empleo.
5. Realizar acciones de asesoramiento, orientación e información en las empresas para la elaboración de Planes de Igualdad. Para ello se promoverán:
  - Servicios de asesoramiento técnico para el proceso de diseño, elaboración e implantación y evaluación y seguimiento de planes de igualdad y medidas de acción positiva.
  - Orientación e información en la presentación de solicitudes a convocatorias de ayudas, sobre normativa y programas, así como distintivos relacionados con la promoción de la igualdad en las empresas.

# PLAN DE IGUALDAD Y CONCILIACION EN EL EMPLEO

## 3.2. AYUDAS, SUBVENCIONES Y OTRAS POLÍTICAS DE EMPLEO

1. En la concesión de subvenciones a las empresas, se valorará el grado de adopción e implementación de medidas que favorezcan la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.
2. Mantener la consideración de colectivo especial a las mujeres y mujeres víctimas de violencia de género a la hora de realizar incentivos a la contratación en todas las convocatorias que se realicen, tanto de empleo por cuenta ajena como por cuenta propia, siempre que no se haya podido establecer en dicha convocatoria un porcentaje mínimo de contratación femenina.
3. Subvenciones para el fomento de la contratación con carácter de interinidad para facilitar la vida familiar y laboral.
4. Subvenciones para el ascenso profesional de la mujer trabajadora
5. Subvenciones dirigidas a promover la 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.
6. Incentivar a las empresas para promover la transformación de los contratos indefinidos ordinarios parciales a contratos indefinidos ordinarios a jornada completa de las mujeres.
7. Subvenciones a las pequeñas y medianas empresas que favorezcan la aplicación de medidas y acciones de igualdad, primando aquellas que estén incluidas en el Plan de Igualdad y que hayan sido objeto de negociación con la representación legal de los trabajadores.
8. Subvenciones a pequeñas y medianas empresas de entre 50 y 250 trabajadores que elaboren un Plan de Igualdad que haya sido objeto de negociación y acuerdo con la representación legal de los trabajadores.
9. Programa para la contratación y actuaciones de las agentes de igualdad por parte de los agentes económicos y sociales.
10. Programa de asesores para el desarrollo de acciones de empleo juvenil, emancipación e integración sociolaboral de jóvenes.
11. **Incentivos a la contratación de Agentes de Igualdad por las entidades locales de más de 20.000 habitantes, cofinanciados entre la Junta de Castilla y León y las entidades locales.**
12. Línea de becas y ayudas para la favorecer la conciliación de las personas que acuden a las convocatorias de formación de personas desempleadas.
13. Ayudas dirigidas a padres y/o madres de Castilla y León para reducción de jornada para el cuidado de hijo/a y personas dependientes.
14. **Subvenciones dirigidas a padres y/o madres de Castilla y León para el apoyo del ejercicio del derecho de excedencia en supuestos excepcionales y de extrema necesidad.**
15. Incentivos a las empresas para la reincorporación de las mujeres al trabajo después de una situación de inactividad por cuidados familiares y cuidado de hijos/as, que superen los periodos recogidos en la normativa vigente.
16. Incentivos a las empresas con centros de trabajo en Castilla y León que establezcan medidas de flexibilización horaria para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
17. Reorientación del Programa Conciliamos para facilitar la vida familiar, laboral y escolar.
18. Desarrollo de un marco básico de prevención y tratamiento de la violencia de género en las empresas y en el ámbito laboral, con la creación de un protocolo de actuación.
19. Subvenciones destinadas a fomentar la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género.

## 3.3. MEDIDAS CON CARÁCTER TRANSVERSAL.

El artículo 3 de la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León establece la perspectiva de género como principio transversal que debe informar la planificación, ejecución y evaluación de las políticas llevadas a cabo por las distintas Administraciones Públicas. El objetivo general a conseguir en 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 II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Trabajo 2016-2020.

Para ello:



## PLAN DE IGUALDAD Y CONCILIACION EN EL EMPLEO

1. **Se introducirá todos los datos estadísticos desagregados por sexo en el Seguimiento y Evaluación de las distintas actuaciones contempladas en la II Estrategia Integrada y en estadísticas de todo tipo.**
2. Se velará para que las disposiciones normativas en materia de empleo, formación profesional y prevención de riesgos laborales, introduzcan el informe impacto de género en su elaboración.
3. **Se realizará la Evaluación del impacto de género de las convocatorias de medidas, así como la evaluación de los resultados y de la normativa que desarrolle la II Estrategia Integral y los Planes de Estímulos que se publican,** como determina la propia Ley 1/2011, de 1 de marzo, de Evaluación del impacto de género en Castilla y León. Se reforzará la formación de las personas de la Administración responsables de la elaboración de los informes de Impacto de Género.
4. Se reforzará con la colaboración de los distintos agentes económicos y sociales la **formación en materia de género** de las personas responsables de igualdad de las distintas Consejerías, así como de aquellas que se estime conveniente por pertenecer a servicios que por sus funciones requieran de esta formación específica en materia de género, como por ejemplo el personal orientador del servicio público de empleo, para hacer efectiva la igualdad en el acceso al mercado laboral, a la formación, mantenimiento, promoción y a las condiciones en el empleo.
5. **Se introducirán cláusulas sociales en la normativa,** en los pliegos para la contratación pública de las empresas, que hayan cumplido con lo establecido en la Ley de Igualdad.
6. Priorizar actuaciones y medidas **para reducir la brecha salarial** existente entre hombres y mujeres en Castilla y León.
7. Se coordinará la actuación y trabajo del Observatorio de Empleo con la Sección de Género del Observatorio de Castilla y León.
8. Se incluirá en los programas de Garantía Juvenil la perspectiva de género y una especial atención a mujeres jóvenes.

### 3.4. 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 del cumplimiento efectivo de la legislación laboral vigente, en concreto, el cumplimiento de la normativa de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, por lo que las actuaciones se dirigen, entre otras, a controlar la discriminación en el acceso al empleo, en la negociación colectiva, en la relación laboral, acoso sexual y por razón de género. Desde el Acuerdo debe instarse al cumplimiento efectivo de la normativa de la legislación laboral, a través de la colaboración de la administración autonómica, la Inspección de Trabajo y los agentes sociales y económicos, proponiendo nuevas actuaciones dentro de las campañas existentes. La Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, regula, en su artículo 34, la Comisión Operativa Autonómica de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya composición se establecerá en el correspondiente Convenio Bilateral, y entre otras funciones, le atribuye en su apartado 2º, letras c) y d), la integración de los planes y programas de actuación de cada una de las Administraciones, de acuerdo con las prioridades establecidas y la aprobación del programa territorial de objetivos, así como la información, el control y el seguimiento de la aplicación de los programas territoriales y de los programas generales del Sistema, así como el traslado de los informes oportunos al Consejo Rector del Organismo Estatal. Hasta la próxima adecuación del Convenio Bilateral a dicha modificación legal, dichas funciones serán asumidas por la actual Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Castilla y León, como órgano de cooperación bilateral para facilitar el cumplimiento de los cometidos propios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con lo dispuesto en el derogado artículo 17 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, de Ordenación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y en el Acuerdo Bilateral suscrito en 14 de junio de 2001 entre la Administración de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y la Administración General del Estado.

### 4.-ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN COORDINACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Para la efectiva puesta en marcha de las medidas y el control de las mismas, es necesario establecer una serie de mecanismos que faciliten su ejecución y seguimiento:

1. Establecerse, en el plazo de dos meses desde la firma de este Acuerdo, como órgano específico, una Comisión de Seguimiento de este Acuerdo en Igualdad dentro de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de carácter tripartito y paritario, con al menos 4 reuniones ordinarias al año (una por trimestre) para examinar la normativa, programas y líneas de actuación que contiene el Acuerdo, compuesta por la propia Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades (con la presencia, al menos, de la Directora de la Mujer y/o el Director General del Instituto de la Juventud), la Consejería de Empleo, UGT, CCOO y CECLE.
2. Poder convocar a petición de las partes de manera extraordinaria siempre que lo solicite una de ellas.
3. La creación de esta comisión de seguimiento no ha de suponer perjuicio a las competencias de la Comisión Permanente del Diálogo Social, así como al Consejo de Diálogo Social.
4. Establecer unos plazos de ejecución de cada una de las medidas, las personas responsables y los indicadores para realizar el seguimiento y evaluación anual de las actuaciones comprendidas en la Estrategia, a través de indicadores de evaluación y seguimiento que contribuyan a una gestión de calidad e impulsen su mejora continua.

## PLAN DE IGUALDAD Y CONCILIACION EN EL EMPLEO

5. Posibilidad de contar con personas asesoras y de crear mesas específicas en función de cuestiones concretas que se planteen con carácter excepcional.
6. Hacer una evaluación de las medidas dentro de la Mesa de Igualdad al finalizar el Acuerdo.

### 5.- ANEXO: Actuaciones en materia de Juventud.

Las actuaciones en materia de Juventud pueden tener también un impacto importante en materia de Igualdad. Por ello se recogen en este anexo aquellas medidas que se llevan a cabo desde la Dirección General del Instituto de la Juventud de Castilla y León.

#### A) Asesoramiento, inscripción e información

- **Asesoramiento:** El Instituto de la Juventud de Castilla y León participa en los procesos de información y gestión del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, facilitando información de forma presencial para acceder a dicho Sistema, mediante la puesta a disposición de una red de oficinas en horario de mañana y de tarde, donde poder recibir asesoramiento para la inscripción a todas las personas interesadas, pudiendo pedir cita previa también a través del servicio de información al ciudadano 012.
- **Actuaciones en materia de inscripción:** En cuanto a la Inscripción, se ha firmado un convenio de colaboración entre el Ministerio de Empleo y el INJUVE para la puesta en marcha del sistema SIJ+, que busca facilitar la inscripción de los jóvenes de forma fácil y en sólo unos minutos. Este sistema se implantará en la Red de Informadores de la Garantía Juvenil de Castilla y León.

**Acciones informativas:** Desarrollaremos además una estrategia informativa, mediante la difusión de materiales y recursos digitales, e información directa y presencial sobre el Sistema de Garantía Juvenil en Universidades y Sistema de FP, en coordinación con agentes colaboradores (con especial atención a los agentes sociales), que están realizando también acciones informativas.

#### B) Actuaciones específicas para el empleo juvenil:

- **Subvención para Agentes de Juventud en materia laboral por parte de los agentes sociales y económicos:** ayuda de la Junta de Castilla y León, dirigida a facilitar el asesoramiento a los jóvenes en materia laboral por parte de los agentes sociales y económicos.
- **Red de Informadores de la Garantía Juvenil:** con la finalidad de dar asesoramiento personalizado a los jóvenes e informar sobre el sistema de Garantía Juvenil en colaboración con el Consejo de la Juventud de Castilla y León.
- **Programa de Formación básica en habilidades sociales, TICs e Idiomas para jóvenes en riesgo de exclusión y perceptores de Renta Garantizada de ciudadanía, en el marco de la Garantía Juvenil y FSE:** con el objetivo de fomentar su empleabilidad, puesto en marcha en colaboración con el Consejo de la Juventud de Castilla y León y entidades del tercer sector.
- **Programa de movilidad transnacional para jóvenes desempleados, en el marco de la Garantía Juvenil y FSE,** para prácticas no laborales en empresas e instituciones del ámbito europeo y formación en idiomas, con retorno posterior a Castilla y León para realizar prácticas en empresas de nuestra Comunidad. El retorno se pondrá en marcha en colaboración con la Consejería de Empleo.

En la Comisión de Seguimiento de este Acuerdo también se informará de otros Programas de Garantía Juvenil que gestione la Gerencia de Servicios Sociales.