



ACUERDO

PLAN REGIONAL DE EMPLEO

2007-2010

1.- ANTECEDENTES

1.1.- Evolución de los Planes de Empleo en Castilla y León.-

Basándose en la Estrategia Europea para el Empleo, el **I Plan Regional de Empleo (1998-2000)** respondía a un enfoque preventivo y paliativo de las situaciones de paro de larga duración, con medidas dirigidas a potenciar la Orientación Profesional, la Formación Profesional Ocupacional y el Empleo.

Este Plan descansaba en 4 ejes fundamentales:

- 1/ Mejorar la capacidad de inserción profesional.
- 2/ Desarrollar el espíritu de empresa.
- 3/ Fomentar la capacidad de adaptación de los trabajadores y de los empresarios.
- 4/ Reforzar la política de igualdad de oportunidades.

Los programas de apoyo al empleo contenidos en este Plan se dirigen fundamentalmente a:

- **Promover la generación de empleo estable por cuenta ajena** a través de la contratación indefinida y transformación de contratos temporales en indefinidos, ayudas a la contratación por nuevas formas de organización del trabajo, ayudas a la contratación del primer trabajador, e incentivos a la contratación en prácticas o formación.
- **Fomento del autoempleo** ya fuera de forma individual o mediante la integración de los desempleados como socios trabajadores o en sociedades mercantiles o en empresas de economía social.
- **Ayudas al empleo en Entidades Locales**, incentivando la contratación de desempleados para la realización de obras y servicios de interés público y utilidad social, y prestando especial atención a los nuevos yacimientos de empleo.
- **Ayudas para la integración laboral de personas con discapacidad**, fomentando la creación y mantenimiento de empleo en los centros Especiales de Empleo, además del autoempleo y su integración en empresas ordinarias.

El **II Plan Regional de Empleo (2001-2003)**, surgido de la favorable valoración del primer Plan incorpora las conclusiones de la Estrategia de Lisboa en materia de empleo, en concreto:



- **Empleo.-** Se refuerzan las medidas de fomento de empleo existentes con el objetivo de lograr incrementar las tasas de empleo en general y, la tasa de empleo femenino, en particular. Para ello, además, se establecen las siguientes medidas:
 - Establecimiento de incentivos que se aplican con carácter horizontal en todos los programas, otorgando un tratamiento especial a la inserción laboral femenina.
 - Actuaciones dirigidas a facilitar la conciliación de la vida laboral con la familiar, de entre los que se pueden destacar el dirigido a las mujeres que se establecen por cuenta propia y tienen hijos o familiares a su cargo.
- **Formación Profesional Ocupacional.-**
 - Incremento de las dotaciones presupuestarias destinadas a Formación Profesional Ocupacional, de modo especial las relativas al programa IV: “Programa de medidas complementarias, de acompañamiento y de mejora a la formación profesional ocupacional”, así como las destinadas a los programas de formación profesional ocupacional, formación en alternancia y formación mediante prácticas en empresas.
 - Nuevo programa de carácter experimental, dirigido a desempleados, y que incluía acciones de orientación, formación e inserción laboral.
- **Empleo Local.-** Se potenciaron además las medidas destinadas a incentivar la contratación a través de entidades locales tanto para la realización de obras de interés público y utilidad social como en los denominados nuevos yacimientos de empleo.

El III Plan Regional de Empleo (2004-2006) viene marcado por la creación, a través de la Ley 10/2003, de 8 de abril, del Servicio Público de Empleo de Castilla y León (ECYL), configurado como un Organismo Autónomo adscrito a la Consejería que tenga atribuidas las competencias en materia laboral, en la actualidad la Consejería de Economía y Empleo, cuyo fin primordial es el logro del pleno empleo de Castilla y León y al que le ha correspondido la ejecución de la mayor parte de las acciones y presupuestos destinados a este Plan.

Los ejes primordiales de este Plan son:

- **Incentivos a la contratación en empresas y otras entidades.-** Se reorientan para promover el empleo de calidad y la contratación de los colectivos con mayores dificultades de acceso al empleo. Para ello se establecen las siguientes medidas:
 - Los incentivos a la contratación irán dirigidos a:

- Contrataciones en los territorios menos desarrollados
 - Desempleados pertenecientes a los colectivos con especiales dificultades de inserción: menores de 25 años, mujeres, personas con discapacidad, parados de larga duración, etc.
 - Incremento de las cuantías mínimas de subvención tanto para la contratación indefinida como para la transformación de contratos temporales en indefinidos.
 - El acceso a las ayudas a la contratación indefinida o a la transformación de contratos, esta condicionada a una tasa de temporalidad inferior del 25%, o de no ser así, compromiso de alcanzarlo en un plazo de 3 años.
- **Incentivos a la contratación en Entidades Locales.-** Se potencian las medidas de fomento de la contratación en el ámbito rural, para paliar de forma efectiva la pérdida de población activa y la despoblación.
 - Se refuerzan los presupuestos destinados a financiar los programas de empleo gestionados por entidades locales.
 - Se declaran prioritarios a los municipios de menos de 20.000 habitantes y dentro de ellos a los que tengan la condición de territorios menos desarrollados.
 - **Medidas específicas destinadas a mujeres desempleadas y a la conciliación de la vida familiar y laboral.-** Se define a la mujer como demandante de empleo preferente, fomentando medidas de acción positiva y para la conciliación de la vida laboral y familiar.
 - **Medidas de formación, orientación e intermediación.-** La Formación deberá estar diseñada para mejorar la empleabilidad de los desempleados, adaptándose de forma ágil a las verdaderas necesidades de las empresas y empresarios. Se potencia la realización de acciones integradas de formación, orientación e inserción profesional.

De este rápido examen de las principales líneas de actuación ejecutadas en cada uno de los tres Planes Regionales de Empleo, se puede claramente apreciar la favorable tendencia del desempleo en Castilla y León, en la que el crecimiento económico se ha traducido en una importante generación de empleo.

De la inicial situación en 1998 de altas tasas de desempleo, donde se incentivaba la generación de empleo con carácter general, se ha pasado a la situación actual, con tasas de pleno empleo masculino, en la que las líneas de actuación pasan por fomentar la empleabilidad de colectivos específicos como los

jóvenes, las mujeres o las personas discapacitadas, así como la cohesión territorial, promoviendo la generación de empleo en el ámbito rural.

1.2.- La Estrategia Europea para el Empleo y los Planes Estatales.

La política de Empleo de Castilla y León, como no podría ser de otra forma, está incardinada en el marco de la **Estrategia Europea para el Empleo**, generando sinergias y complementando la política española de empleo, definida en el Plan Nacional de Acción para el Empleo.

La Unión Europea en el marco de la Estrategia Europea para el Empleo, persigue la consecución de tres **objetivos primordiales**:

- El Pleno Empleo.
- Mejorar la calidad del empleo y la productividad del trabajo.
- Reforzar la Cohesión y la Inserción Sociales.

La Estrategia Europea para el Empleo, a través de sus Directrices, establece unas orientaciones específicas para la política de empleo de los Estados Miembros, en cuya ejecución confluyen tanto el Estado Español, como las Comunidades Autónomas.

En concreto, estas Directrices, establecen diez **líneas específicas de actuación**:

- Medidas activas y preventivas para los parados y los inactivos.
- Creación de empleos y espíritu empresarial.
- Facilitar el cambio y promover la adaptabilidad y la movilidad en el mercado de trabajo.
- Promover el desarrollo del capital humano y la educación y aprendizaje permanente.
- Aumentar la oferta de mano de obra y promover la prolongación de la vida activa.
- Igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres.
- Promover la integración de las personas desfavorecidas en el mercado de trabajo y combatir la discriminación de que son objeto.
- Hacer que trabajar resulte rentable por medio de incentivos que hagan atractivo el empleo.
- Regularizar el trabajo no declarado.

- Hacer frente a las disparidades regionales en materia de empleo.

Con estas medidas la Unión Europea, con el horizonte del año 2010, pretende reducir las tasas de desempleo y mejorar la cualificación profesional de los ciudadanos de la Unión, con una especial incidencia en alcanzar una reducción significativa de:

- Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Diferencias salariales entre hombres y mujeres.
- Tasa de paro de las personas desfavorecidas y de los inmigrantes.
- Fiscalidad del trabajo, sobre todo de los bajos salarios.

El **Plan Nacional de Acción para el Empleo (2003-2006)**, en desarrollo de ese marco europeo establece como prioridades, cuya realización se liga con el desarrollo y los resultados del diálogo social, las siguientes:

1. Reducción de las distancias existentes en la situación laboral de las mujeres en España en relación a la de los varones.
2. Impulso de la estabilidad en el empleo y la potenciación de los servicios públicos de empleo para que actúen con eficacia.
3. Simplificación de los trámites necesarios para la creación de empresas y su desenvolvimiento diario, es decir contribuir a la dinamización de la vida empresarial.
4. Incremento del gasto de inversión en educación, en I+D+i y en tecnologías de la información y de la comunicación, de cara al desarrollo del capital humano y como condición ineludible para el incremento de la calidad en el empleo y la mejora de la competitividad y la productividad.

Principales Novedades.-

- Se profundiza en la modernización de los Servicios Públicos de Empleo, en el marco del Diálogo Social.
- Fomento del autoempleo empresarial favoreciendo el acceso a la financiación mediante la reducción de costes financieros.
- Extensión de la utilización del contrato a tiempo parcial de carácter indefinido, en el marco del diálogo social.
- Incremento de la participación de las personas poco cualificadas en actividades de formación.
- Impulso de medidas dirigidas a reducir el abandono prematuro del sistema educativo

- Reforma, en el marco del Diálogo Social, del Reglamento de la Ley de Extranjería para luchar contra la entrada irregular de trabajadores extranjeros y contra la economía sumergida, regulando la permanencia de estos trabajadores en España.
- Refuerzo de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el cumplimiento de la normativa en materia de discriminación por razón de sexo.
- Aumento de la convergencia territorial en materia de empleo y desempleo, mediante la inversión en infraestructuras y en educación y formación, y mejora en el funcionamiento de los Servicios Públicos de Empleo en lo relativo a la intermediación, favoreciendo la transparencia del mercado de trabajo.
- Medidas de apoyo al empleo de personas con discapacidad, que se recogen en el acuerdo con CERMI.

1.3.- Análisis del Mercado de Trabajo de Castilla y León.

1.3.1: Análisis regional:

La evolución de los datos referentes al periodo de vigencia de los tres primeros Planes de Empleo de Castilla y León, pone de manifiesto los siguientes hechos:

1. Con independencia de la evolución demográfica registrada en la Comunidad en el periodo considerado, **se ha creado empleo en todos los colectivos** incluido el de jóvenes en el que la disminución de la población ha sido muy considerable.
2. El paro ha disminuido en todos los colectivos. La mayor **disminución en tasas de paro** se ha producido en los colectivos de **jóvenes y de mujeres**.
3. A pesar del crecimiento del empleo y la disminución del paro que se han producido en el transcurso de los últimos diez años, los colectivos de jóvenes y de mujeres presentan tasas de actividad inferiores a las medias y tasas de paro superiores a las medias.
4. El colectivo de mayores de 55 años, pese a tener una evolución positiva, presenta una tasa de actividad muy baja derivada del envejecimiento de la

población activa y la consideración de potencialmente activos de todos sus miembros, haciendo abstracción de la edad.

5. La inclusión de una tasa de temporalidad para el acceso a las ayudas supuso un efecto positivo en Castilla y León que ha contribuido a que desde el tercer trimestre del año 2001 hasta el tercer trimestre del año 2006 se haya producido un aumento de más de 98.000 asalariados con contrato indefinido en el mercado laboral de Castilla y León, que se han distribuido de la siguiente manera: 43.733 varones y 54.700 mujeres. Aunque Castilla y León se posiciona como una Comunidad Autónoma en la que la contratación indefinida va ganando terreno frente a la temporal, el IV Plan Regional de Empleo seguirá en esta línea, con la inclusión de las nuevas tasas de temporalidad para el acceso a las ayudas, para consolidar ésta tendencia.

La evolución del número de activos, ocupados y parados, así como, de sus tasas durante la vigencia de cada uno de los Planes regionales de Empleo se presenta en las siguientes Tablas:

1.- Población Activa

CASTILLA Y LEÓN					
PLANES	AÑOS	Total	Varones	Mujeres	< 25 años
I PLAN DE EMPLEO	1997	995.700	634.625	361.100	121.600
	1998	1.002.100	631.500	370.625	118.075
	1999	1.015.125	634.500	380.650	116.775
	2000	1.025.675	635.975	389.750	116.175
II PLAN DE EMPLEO	2000	1.025.675	635.975	389.750	116.175
	2001	1.003.800	630.425	373.375	109.950
	2002	1.029.500	638.900	390.600	112.350
	2003	1.053.800	644.950	408.875	108.975
III PLAN DE EMPLEO	2003	1.053.800	645.950	408.875	108.975
	2004	1.074.175	653.675	420.450	106.225
	2005	1.120.450	674.250	446.200	115.800
	2006(I, II y III tri)	1.135.266	674.900	460.300	111.933

Fuente: INE, EPA (metodología 2005). Medias anuales.

RESULTADOS DE LOS PLANES DE EMPLEO CON RESPECTO A LA POBLACION ACTIVA	
Durante el I Plan de Empleo se ha producido un aumento de 30.000 personas al mercado laboral en Castilla y León, distribuido en la siguiente proporción: 1.350 varones y 28.650 mujeres.	
Durante el II Plan de Empleo se ha producido un aumento de más de 28.000 personas al mercado laboral en Castilla y León, distribuido en la siguiente proporción: 8.975 varones y 19.125 mujeres.	
Durante el III Plan de Empleo (hasta el 3º trimestre de 2006) se ha producido un aumento de más de 80.000 personas al mercado laboral en Castilla y León, distribuido en la siguiente proporción: 29.950 varones y 51.425 mujeres. Durante este periodo se ha producido un incremento de 2.958 jóvenes en el mercado laboral.	

RESULTADO GLOBAL	
I, II y III Plan	Del I al III Plan de Empleo se ha producido un aumento de más de 139.000 personas al mercado laboral en Castilla y León, distribuido en la siguiente proporción: 40.275 varones y 99.200 mujeres.

2- Población Ocupada

CASTILLA Y LEÓN					
PLANES	AÑOS	Total	Varones	Mujeres	< 25 años
I PLAN DE EMPLEO	1997	801,300	551,275	250,025	69,500
	1998	821,775	561,10	260,675	72,275
	1999	860,525	576,100	284,425	78,150
	2000	884,750	586,400	298,350	80,650
II PLAN DE EMPLEO	2000	884,750	586,400	298,350	80,650
	2001	902,900	592,500	310,400	82,775
	2002	921,625	597,050	324,575	84,550
	2003	937,150	602,925	334,225	82,225
III PLAN DE EMPLEO	2003	937,150	602,925	334,225	82,225
	2004	959,375	611,050	348,325	81,850
	2005	1.022,725	637,000	385,725	93,375
	2006(I, II y III tri)	1040,633	638,833	401,800	92,433

Fuente: INE, EPA (metodología 2005). Medias anuales.

RESULTADOS DE LOS PLANES DE EMPLEO CON RESPECTO A LA POBLACION OCUPADA	
<p>Durante el I Plan de Empleo se ha producido un aumento de 83.450 personas al mercado laboral en Castilla y León, distribuido en la siguiente proporción 35.125 varones y 48.325 mujeres. Durante este periodo se ha producido un incremento de 11.150 jóvenes en el mercado laboral.</p>	
<p>Durante el II Plan de Empleo se ha producido un aumento de 52.400 personas al mercado laboral en Castilla y León, distribuido en la siguiente proporción 16.525 varones y 35.875 mujeres. Durante este periodo se ha producido un incremento de 1.575 jóvenes en el mercado laboral.</p>	
<p>Durante el III Plan de Empleo (hasta el 3º trimestre de 2006) se ha producido un aumento de 103.483 personas al mercado laboral en Castilla y León, distribuido en la siguiente proporción: 35.908 varones y 67.575 mujeres. Durante este periodo se ha producido un incremento de 10.208 jóvenes en el mercado laboral.</p>	

RESULTADO GLOBAL	
I, II y III Plan	<p>Del I al III Plan de Empleo se ha producido un aumento de 239.333 personas al mercado laboral en Castilla y León, distribuido en la siguiente proporción: 87.558 varones y 151.775 mujeres. Durante este periodo se ha producido un incremento de 22.933 jóvenes en el mercado laboral.</p>

3- Población Parada

CASTILLA Y LEÓN					
PLANES	AÑOS	Total	Varones	Mujeres	< 25 años
I PLAN DE EMPLEO	1997	194.400	83.350	111.075	52.100
	1998	180.325	70.400	109.950	45.800
	1999	154.600	58.400	96.225	38.600
	2000	140.925	49.575	91.400	35.500
II PLAN DE EMPLEO	2000	140.925	49.575	91.400	35.525
	2001	100.900	37.925	62.975	27.175
	2002	107.875	41.850	66.025	27.800
	2003	116.650	42.025	74.650	26.750
III PLAN DE EMPLEO	2003	116.650	42.025	74.650	26.750
	2004	114.750	42.625	72.125	24.375
	2005	97.725	37.250	60.475	22.425
	2006 (I, II y III tri)	94.633	36.067	58.500	19.500

Fuente: INE, EPA (metodología 2005). Medias anuales.

RESULTADOS DE LOS PLANES DE EMPLEO CON RESPECTO A LA POBLACION PARADA	
	Durante el I Plan de Empleo se ha producido un descenso de más de 53.000 personas paradas en Castilla y León, distribuido en la siguiente proporción: 33.775 varones y 19.675 mujeres. Durante este periodo se ha producido un descenso de 16.575 jóvenes parados.
	Durante el II Plan de Empleo se ha producido un descenso de más de 24.000 personas paradas en Castilla y León, distribuido en la siguiente proporción: 7.550 varones y 16.750 mujeres. Durante este periodo se ha producido un descenso de 8.775 jóvenes parados.
	Durante el III Plan de Empleo (hasta el 3º trimestre de 2006) se ha producido un descenso de más de 22.000 personas paradas en Castilla y León distribuido en la siguiente proporción: 5.958 varones y 16.150 mujeres. Durante este periodo se ha producido un descenso de 7.250 jóvenes parados.

RESULTADO GLOBAL	
I, II y III Plan	Del I al III Plan de Empleo se ha producido un descenso del paro en Castilla y León de casi 100.000 personas, distribuido en la siguiente proporción: 47.283 varones y 52.575 mujeres. Durante este periodo se ha producido un descenso de 32.600 jóvenes parados.

4- Tasa de Actividad

CASTILLA Y LEÓN					
PLANES	AÑOS	Total	Varones	Mujeres	< 25 años
I PLAN DE EMPLEO	1997	47.45	61.46	33.88	37.85
	1998	47.72	61.13	34.74	37.67
	1999	48.34	61.44	35.67	38.34
	2000	48.82	61.57	36.49	39.32
II PLAN DE EMPLEO	2000	48.82	61.57	36.49	39.32
	2001	47.71	60.96	34.90	38.44
	2002	48.75	61.50	36.40	40.50
	2003	49.73	61.85	37.99	40.60
III PLAN DE EMPLEO	2003	49.73	61.85	37.99	40.60
	2004	50.51	62.44	38.94	40.98
	2005	52.47	64.12	41.17	46.17
	2006 (I, II y III tri)	52.99	63.94	42.36	45.89

Fuente: INE, EPA (metodología 2005). Medias anuales.

RESULTADOS DE LOS PLANES DE EMPLEO CON RESPECTO A LA TASA DE ACTIVIDAD	
	Durante el I Plan de Empleo se ha producido un aumento de la Tasa de Actividad de 1,37 puntos al mercado laboral en Castilla y León, distribuido en la siguiente proporción: 0,11 puntos en varones y 2,61 puntos en mujeres. Durante este periodo se ha producido un incremento de 1,47 puntos en jóvenes.
	Durante el II Plan de Empleo se ha producido un aumento de la Tasa de Actividad de 0,91 puntos al mercado laboral en Castilla y León, distribuido en la siguiente proporción: 0,28 puntos en varones y 1,50 puntos en mujeres. Durante este periodo se ha producido un incremento de 1,28 puntos en jóvenes.
	Durante el III Plan de Empleo (hasta el 3º trimestre de 2006) se ha producido un aumento de la Tasa de Actividad de 3,26 puntos al mercado laboral en Castilla y León, distribuido en la siguiente proporción: 2,09 puntos en varones y 4,37 puntos en mujeres. Durante este periodo se ha producido un incremento de 5,29 puntos en jóvenes.

RESULTADO GLOBAL	
I, II y III Plan	Del I al III Plan de Empleo se ha producido un aumento de la Tasa de Actividad de 5,54 puntos al mercado laboral en Castilla y León, distribuido en la siguiente proporción 2,48 puntos en varones y 8,48 puntos en mujeres. Durante este periodo un incremento de 8,04 puntos en jóvenes.

5- Tasa de Ocupación

CASTILLA Y LEON					
PLANES	AÑOS	Total	Varones	Mujeres	< 25 años
I PLAN DE EMPLEO	1997	38.18	53.39	23.46	21.63
	1998	39.13	54.31	24.43	23.07
	1999	40.98	55.78	26.65	25.66
	2000	42.11	56.77	27.94	27.30
II PLAN DE EMPLEO	2000	42.11	56.77	27.94	27.30
	2001	42.91	57.29	29.02	28.95
	2002	43.64	57.48	30.25	30.47
	2003	44.22	57.82	31.05	30.65
III PLAN DE EMPLEO	2003	44.22	57.82	31.05	30.65
	2004	45.12	58.37	32.26	31.58
	2005	47.89	60.58	35.59	37.24
	2006 (I, II y III tri)	48.58	60.52	36.97	37.89

Fuente: INE, EPA (metodología 2005). Medias anuales.

RESULTADOS DE LOS PLANES DE EMPLEO CON RESPECTO A LA TASA DE OCUPACION	
	Durante el I Plan de Empleo se ha producido un aumento de la Tasa de ocupación de 3,93 puntos en el mercado laboral en Castilla y León, distribuido en la siguiente proporción: 3,38 puntos en varones y 4,48 puntos en mujeres. Durante este periodo se ha producido un incremento de 5,67 puntos en jóvenes.
	Durante el II Plan de Empleo se ha producido un aumento de la Tasa de Ocupación de 2,11 puntos en el mercado laboral en Castilla y León, distribuido en la siguiente proporción: 1,05 puntos en varones y 3,11 puntos en mujeres. Durante este periodo se ha producido un incremento de 3,35 puntos en jóvenes.
	Durante el III Plan de Empleo (hasta el 3º trimestre de 2006) se ha producido un aumento de la Tasa de Ocupación de 4,36 puntos en el mercado laboral en Castilla y León, distribuido en la siguiente proporción: 2,70 puntos en varones y 5,92 puntos en mujeres. Durante este periodo ha producido un incremento de 7,24 puntos en jóvenes.

RESULTADO GLOBAL	
I, II y III Plan	Del I al III Plan de Empleo se ha producido un aumento de la Tasa de Ocupación de 10,40 puntos en el mercado laboral en Castilla y León, que se han distribuido de la siguiente manera: 7,13 puntos en varones y 13,51 puntos en mujeres. Durante este periodo se ha producido un incremento de 16,26 puntos en jóvenes.

6- Tasa de Paro

CASTILLA Y LEÓN					
PLANES	AÑOS	Total	Varones	Mujeres	< 25 años
I PLAN DE EMPLEO	1997	19.53	13.13	30.76	42.85
	1998	18,00	11.16	29.67	38.87
	1999	15.23	9.21	25.28	33.11
	2000	13.74	7.80	23.45	30.59
II PLAN DE EMPLEO	2000	13.74	7.80	23.45	30.59
	2001	10.05	6.02	16.87	24.71
	2002	10.48	6.55	16.92	24.80
	2003	11.07	6.52	18.25	24.54
III PLAN DE EMPLEO	2003	11.07	6.52	18.25	24.54
	2004	10.69	6.52	17.17	22.99
	2005	8.73	5.53	13.58	19.48
	2006 (I, II y III tri)	8.33	5.35	12.72	17.44

Fuente: INE, EPA (metodología 2005). Medias anuales.

RESULTADOS DE LOS PLANES DE EMPLEO CON RESPECTO A LA TASA DE PARO	
<p>Durante el I Plan de Empleo se ha producido un descenso de la Tasa de Paro de 5,79 puntos en el mercado laboral en Castilla y León, distribuido en la siguiente proporción: 5,33 puntos en varones y 7,31 puntos en mujeres. Durante este periodo se ha producido un descenso de 12,26 puntos en jóvenes parados.</p>	
<p>Durante el II Plan de Empleo se ha producido un descenso de la Tasa de Paro de 2,67 puntos en el mercado laboral en Castilla y León, distribuido en la siguiente proporción: 1,28 puntos en varones y 5,20 puntos en mujeres. Durante este periodo se ha producido un descenso de 6,05 puntos en jóvenes parados.</p>	
<p>Durante el III Plan de Empleo (hasta el 3º trimestre de 2006) se ha producido un descenso de la Tasa de Paro de 2,74 puntos en el mercado laboral en Castilla y León, distribuido en la siguiente proporción: 1,17 puntos en varones y 5,53 puntos en mujeres. Durante este periodo se ha producido un descenso de 7,10 puntos en jóvenes parados.</p>	

RESULTADO GLOBAL	
I, II y III Plan	<p>Del I al III Plan de Empleo se ha producido un descenso de la Tasa de Paro de 11,20 puntos en el mercado laboral en Castilla y León, distribuido en la siguiente proporción: 7,78 puntos en varones y 18,04 puntos en mujeres. Durante este periodo se ha producido un descenso de 25,41 puntos en jóvenes parados.</p>

2.- DESGLOSE DE LÍNEAS DE ACTUACIÓN INTEGRANTES DEL PLAN DE EMPLEO.

1.- FOMENTO DEL EMPLEO		Centro Directivo
<i>1.1 Fomento de la contratación por cuenta ajena</i>	Fomento de empleo estable para jóvenes, mujeres y colectivos que presentan especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo (incluye nuevas contrataciones y transformaciones)	EcyL
	Fomento a la realización de contratos formativos	EcyL
	Fomento de la reordenación del empleo en el sector de ayuda a domicilio.	EcyL
	Fomento de la contratación indefinida de trabajadores procedentes de crisis de empresas	EcyL
	Fomento de la contratación por sustitución de horas extraordinarias	EcyL
	Fomento de la contratación por reordenación de la jornada.	EcyL
	Contratación de trabajadores desempleados por organismos para la realización de obras y servicios de interés general y social.	EcyL
	Subvenciones a empresas calificadas como I+E	EcyL
<i>1.2 Fomento del autoempleo</i>	Contratación y fomento del autoempleo de mujeres en los sectores en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino	EcyL
	Fomento de autoempleo en sectores de nuevos yacimientos de empleo	EcyL
	Contratación del primer trabajador por parte de autónomos y profesionales que carezcan de trabajadores por cuenta ajena	EcyL
	Fomento del autoempleo	EcyL
	Fomento del espíritu emprendedor y del asociacionismo de trabajadores autónomos	D. G. Economía Social
<i>1.3 Fomento de la Economía Social</i>	Ayuda a la incorporación de desempleados como socios trabajadores o de trabajo en cooperativas y sociedades laborales	D. G. Economía Social
	Ayudas para financiar proyectos de inversión	D. G. Economía Social
	Asistencia técnica	D. G. Economía Social
	Actividades de formación, difusión y fomento de la economía social	D. G. Economía Social
	Actividades de las entidades asociativas de cooperativas y sociedades laborales	D. G. Economía Social
	Pago de cuotas de la seguridad social a los trabajadores beneficiarios de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único	D. G. Economía Social
	Financiación de inversiones realizadas en Centros Especiales de Empleo	D. G. Economía Social



<i>1.4 Conciliación</i>	Fomento de la contratación en régimen de interinidad para sustituir a trabajadores en los supuestos de riesgo durante el embarazo y durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, excedencia por cuidado de hijos o familiares y reducción de jornada	Ecyl
	Conciliación de la vida familiar con la laboral de las trabajadoras que se establezcan por cuenta propia	Ecyl
	Ascenso profesional en PYMES	Consejería de Familia
	Plan Dike	Consejería de Familia
<i>1.5 Discapacidad</i>	Contratación indefinida de personas con discapacidad	Ecyl
	Proyectos generadores de empleo estable para trabajadores con discapacidad en centros especiales de empleo	D. G. Economía Social
	Mantenimiento de los puestos de trabajo de las personas con discapacidad en centros especiales de empleo	D. G. Economía Social
	Promoción del empleo autónomo para trabajadores con discapacidad	D. G. Economía Social
	Fomento e integración de trabajadores con discapacidad en las empresas ordinarias	D. G. Economía Social
	Fomento de la contratación de trabajadores para prestar apoyo al puesto de trabajo	D. G. Economía Social
	Fomento de la contratación de personas que se dediquen al apoyo para el mantenimiento y adquisición de habilidades adaptativas	D. G. Economía Social
<i>1.6 Fomento del empleo en entidades Locales</i>	Plan Regional de Empleo Entidades Locales (ELOR-ELCO)	Ecyl
	Entidades Locales: Nuevos Yacimientos de Empleo (ELNYE)	Ecyl
	Entidades Locales: Personas con discapacidad y en riesgo de exclusión social (ELEX))	Ecyl
	Plan de Empleo Agrario para zonas deprimidas	Ecyl
	Contratación de agentes de empleo y desarrollo local (AEDL)	Ecyl

2. – FORMACIÓN PARA EL EMPLEO		Centro Directivo
<i>2.1 Formación Ocupacional</i>	Cursos de F.P. Ocupacional	Ecyl
	Formación en alternancia	Ecyl
	Prácticas en empresas para titulados universitarios	Ecyl
	Medidas complementaria de acompañamiento y mejora de la F.P. ocupacional	Ecyl
	Formación de mujeres en actividades de alta demanda y en el ámbito de Nuevas Tecnologías	Ecyl
	Formación específica en empresas con compromiso de contratación	Ecyl
	Cursos de formación e inserción profesional	Ecyl
	Prácticas no laborales en empresas como complemento de la formación	Ecyl
	Formación profesional dirigida a mujeres y actuaciones de igualdad de oportunidades en corporaciones locales	Consejería de Familia
	Formación profesional dirigida a mujeres en entidades sin ánimo de lucro	Consejería de Familia
<i>2.2 Formación Continua</i>	Formación para trabajadores ocupados	Ecyl
	Acciones complementarias y de acompañamiento a la formación continua	Ecyl
<i>2.3 Programas Mixtos de Formación y Empleo</i>	Escuelas taller y casas de oficio	Ecyl
	Unidades de promoción y desarrollo	Ecyl
	Talleres de Empleo	Ecyl

3.-Medidas de ORIENTACIÓN, INFORMACIÓN, INTERMEDIACIÓN Y COHESIÓN SOCIAL		
	Acciones de orientación profesional para el empleo y el autoempleo (OPEAS)	Ecyl
	Acciones experimentales en materia de empleo	Ecyl
	Orientación, formación e inserción profesional	Ecyl
	Formación y Orientación de personas que alternan situaciones de ocupación y desempleo	Ecyl
	Sensibilización empresarial respecto a las prácticas de discriminación indirecta a la mujer en el trabajo	Ecyl
	Programa Óptima	Consejería de Familia
	Modernización	Ecyl
	Estudios de mercado (EMER)	Ecyl
	Medidas de Difusión del Plan Regional de Empleo	Ecyl
	Inmigración	Ecyl

3.- CONTENIDO Y ACUERDOS.

3.1.- Objetivo General.

Mejorar la estabilidad y calidad en el empleo, potenciar la inserción laboral de los desempleados, así como favorecer el fomento del espíritu empresarial en Castilla y León.

3.2.- Objetivos Específicos.

- Favorecer la creación de empleo de calidad.
- Mejorar la inserción laboral de los desempleados.
- Favorecer la creación y el mantenimiento de nuevas empresas, así como el progreso y la mejora de las existentes.
- Discriminar positivamente a los jóvenes y a las mujeres.
- Favorecer el empleo indefinido a tiempo parcial.
- Mejorar la formación, orientación e intermediación laboral
- Potenciar los territorios menos desarrollados y fijar población.
- Mejorar las condiciones de vida de los colectivos más desfavorecidos.
- Contribuir a establecer condiciones de igualdad entre hombres y mujeres.
- Conciliar la vida familiar y laboral.

3.3.- Principios.

La creación y mantenimiento de un empleo estable y de calidad, para que sea capaz de generar efectos positivos sobre la economía y el bienestar de los ciudadanos, debe responder a los siguientes principios:

- IGUALDAD DE GÉNERO.
- EQUILIBRIO POBLACIONAL.
- SOLIDARIDAD TERRITORIAL.

- IGUALDAD y COHESIÓN SOCIAL.
- APOYO A LA ACTIVIDAD ECONÓMICA.

La evolución positiva del mercado de trabajo durante la vigencia de los tres planes anteriores no debe ocultar que las mejoras conseguidas, a pesar de presentar un importante grado de uniformidad en todos los colectivos no son suficientes para la total integración en el mercado laboral de algunos de ellos y sobre los que, además, pesa la circunstancia de tener la consideración de ser colectivos “sensibles”.

Los desequilibrios territoriales, a pesar de haberse reducido en el ámbito laboral, no pueden ser eliminados únicamente con políticas sectoriales, por lo que se hace necesario actuar con medidas de apoyo a la población, a la actividad económica y al empleo.

3.4.- Prioridades

IGUALDAD DE GÉNERO Y EQUILIBRIO POBLACIONAL:

Las cifras de actividad y paro de los jóvenes y mujeres presentan diferencias apreciables con los de varones y población total y, por tanto no pueden ser ignoradas desde la perspectiva y la finalidad última de consecución del pleno empleo. Es por ello que deben mantenerse, e incluso incrementarse, las políticas que conlleven acciones positivas en las medidas de apoyo al empleo y la formación de estos colectivos que aportan mayor dinamismo a la actividad económica y al restablecimiento de las estructuras poblacionales más dinámicas.

Cabe dar un paso mas adelante estableciendo una segunda discriminación positiva a la conjunción de los dos colectivos mencionados, es decir, mujeres jóvenes.

Con carácter complementario a las políticas de apoyo a la población, debe prestarse especial atención a las medidas de promoción del empleo que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la familiar, entre las que podrían considerarse la sustitución, la flexibilidad en la jornada laboral y la jornada reducida, estas últimas bien con carácter temporal, o con carácter definitivo

SOLIDARIDAD TERRITORIAL:

El análisis territorial viene a poner de manifiesto la necesidad de actuar en el restablecimiento de un mínimo equilibrio poblacional que complemente las políticas económicas de solidaridad territorial, entre las que debe seguir teniendo una especial relevancia el apoyo al empleo local.

Las medidas de acción positiva de carácter territorial, (Áreas periféricas, Territorios menos desarrollados a efectos del Fondo de Compensación Regional, Municipios prestadores de servicios generales, etc.), que responden a la implementación de políticas definidas en diferentes Planes de la Junta de Castilla y León, deben ser complementadas por otras medidas de apoyo directo a los sectores de la población que aportan mayor dinamismo a la recuperación de la actividad productiva.

IGUALDAD Y COHESIÓN SOCIAL:

El empleo tiene, además de dimensión económica, otra faceta a la que debe prestarse, al menos, la misma importancia, la componente social y de realización personal del individuo. Por ello la necesidad de conseguir una igualdad efectiva debe constituir una clara prioridad a la hora de establecer discriminaciones positivas a diferentes grupos que tienen una menor posibilidad de acceder al mercado laboral en condiciones de igualdad. Es por tanto necesario mantener las discriminaciones positivas a los colectivos de personas con discapacidad y otros grupos con riesgo de exclusión social ya contemplados en el III Plan de Empleo.

A estos colectivos podrán añadirse otros con evidente riesgo de exclusión social como inmigrantes, víctimas de violencia de género y víctimas de acoso laboral y otro colectivo especialmente sensible como es el de emigrantes españoles retornados.

En este sentido, la inclusión de determinados colectivos, como **inmigrantes**, tendrá un carácter complementario al especial tratamiento que viene establecido por otros pactos específicos como el Plan Integral de Inmigración de Castilla y León 2005-2009 y/o el Acuerdo para la Integración Social y Laboral de la población Inmigrante en Castilla y León 2006-2009, que pudieran estar vigentes de forma simultánea al presente Acuerdo.

Desde la perspectiva del empleo como derecho personal de carácter fundamental, se considera conveniente mantener la discriminación positiva ya contemplada en anteriores planes sobre los parados mayores de 45 años y los de larga duración.

Uno de los principales objetivos de este Plan es, con el esfuerzo común, potenciar el Servicio Público de Empleo (ECyL), al objeto de que sea capaz de ofrecer un servicio integrado a todos los trabajadores a lo largo de su vida activa, que contribuya al objetivo último del pleno empleo. Debe poner además especial énfasis en su actuación respecto a los colectivos con mayores dificultades de inserción, evitando que los mismos puedan encontrarse en situación de exclusión social, de manera que todos y cada uno de los ciudadanos puedan beneficiarse por igual del crecimiento y desarrollo económico.

APOYO A LA ACTIVIDAD ECONÓMICA:

Ante el hecho evidente de la importancia del empleo autónomo como generador de actividad económica, y su importancia en el medio rural, es conveniente mantener e impulsar las distintas medidas de apoyo a la creación de esta forma de empleo.

La actividad laboral no debe ser considerada exclusivamente como derecho y deber social, sino también como forma de realización personal, de ahí la importancia de la formación y la orientación en su vertiente laboral y sus efectos inducidos de valor añadido en la actividad económica.

Se establecerán programas de formación acordes a las necesidades planteadas por el mundo laboral, teniendo como objetivo básico acompañar las políticas activas de empleo a la demanda de la realidad económica y laboral.

Para garantizar el éxito de tal misión es preciso prestar especial atención a los empresarios y trabajadores de nuestra comunidad, buscando entre los demandantes de empleo los perfiles que mejor se ajusten a las necesidades del puesto de trabajo ofertado, realizando la casación de oferta y demanda de forma ágil e incorporando progresivamente el uso de las nuevas tecnologías.

En estrecha colaboración con la Agencia de Inversiones y Servicios de Castilla y León (ADE), a través de sus programas de inversión y modernización, se potenciará el fomento de la actividad empresarial de aquellos sectores más sensibles a las interferencias del entorno, y que son los motores de la economía regional, con el fin de lograr los objetivos general y específicos marcados en este Plan.

3.5. Áreas de actuación:

- Fomento del Empleo.
- Formación para el Empleo.
- Información, orientación, intermediación y cohesión social.

3.6.- Principales actuaciones:

Del conjunto de medidas y acciones integradas en el Plan Regional de Empleo, y para la consecución los objetivos mencionados, las partes quieren hacer especial hincapié en una serie de ellas, que afectan al fomento del empleo, a la

formación para el empleo y a la información, orientación, intermediación y cohesión social.

Estas medidas a destacar, han de ser consideradas desde una postura flexible que permita su adaptabilidad y revisión permanente a lo largo de la vigencia del acuerdo, permitiendo reorientar, si fuera necesario, aquellas que no cumplan las expectativas previstas al evaluar sus resultados.

3.6.1.- Fomento del Empleo:

3.6.1.1.- Fomento del Empleo Estable, por cuenta ajena:

Para la consecución de los objetivos establecidos en este Área, concentrando los esfuerzos en la creación de empleo de calidad, se acuerda incorporar en las convocatorias de las ayudas generales que incentivan la contratación en empresas los siguientes criterios:

a) Serán subvencionables los contratos de trabajo suscritos con los demandantes de empleo debidamente inscritos en el Servicio Público de Empleo, pertenecientes a los siguientes colectivos:

- Menores de 25 años.
- Mayores de 25 y menores de 30 años con 6 meses de desempleo.
(Esta medida entrará en vigor en la convocatoria de subvenciones del año 2008.)
- Mujeres
- Personas con discapacidad.
- Parados de larga duración.
- Varones, mayores de 45 años, con 6 meses de desempleo.
- Colectivos Especiales (víctimas de violencia de género, etc.).
- Emigrantes de nacionalidad española que hayan retornado para fijar su residencia en Castilla y León.

Con el objeto de fijar población se incluye, en el colectivo de emigrantes, a los ciudadanos que hayan abandonado Castilla y León para buscar oportunidades de empleo en otras Comunidades Autónomas, especialmente a los jóvenes.

b) De igual manera se promoverán líneas de ayuda para la realización de los contratos formativos y en prácticas en trabajo real destinadas al colectivo juvenil. También se potenciarán todas las medidas para dar un adecuado tratamiento a la figura del becario.

c) Las empresas que realicen las contrataciones para sus centros de trabajo ubicados en los municipios que se incluyen en el Decreto 174/2000, de 24 de julio, por el que se declaran territorios menos desarrollados a efectos de la Ley Reguladora del Fondo de Compensación Regional (BOCyL. nº 144, de 26 de julio) y los municipios incluidos en el Plan Especial de Actuación en las Áreas Periféricas de la Comunidad aprobado por la Junta de Castilla y León por Acuerdo de 3 de octubre de 2002, recibirán un importe adicional a la subvención base establecida.

Las cuantías mínimas de subvención para los supuestos de contratación indefinida, también se incrementarán cuando el contrato afecte a mujeres o jóvenes y especialmente a mujeres jóvenes.

d) Para acceder a las ayudas a la contratación indefinida o la de transformación de contratos temporales en indefinidos será requisito que el índice de temporalidad de la plantilla de la empresa (porcentaje de trabajadores con contrato temporal respecto al total de trabajadores de la empresa) durante el año 2007 sea inferior al 25%, durante el año 2008 inferior al 24%, en el 2009 inferior al 23%, y al 22% en el último año, o de no alcanzar estos porcentajes, que ésta se comprometa a alcanzar esos porcentajes, de temporalidad máxima, en un plazo de 3 años, mediante nuevas contrataciones indefinidas o transformaciones. La Junta de Castilla y León establecerá los mecanismos para el efectivo cumplimiento de esta medida.

e) Se mantendrán las ayudas para la transformación de contratos temporales en indefinidos, con carácter excepcional, durante los nueve primeros meses de 2007, en las condiciones que se determinen en las correspondientes bases de la convocatoria, siendo objeto de subvención, con posterioridad a esa fecha, únicamente respecto de las modalidades contractuales que así se determine.

f) Las partes firmantes del presente Plan **se comprometen a promover las siguientes líneas y actuaciones:**

- Las partes firmantes del presente Plan, se comprometen a negociar, en el momento que se den las condiciones objetivas necesarias para su puesta en marcha, líneas de ayuda dirigidas a promover medidas de políticas activas, formación profesional, orientación laboral así como aquellas otras dirigidas a fomentar sectores que sufran procesos industriales recesivos, que conlleven pérdida de actividad y empleo.

El desarrollo de estas medidas y los sectores de aplicación se realizarán en función de los acuerdos que se adopten al respecto, en su caso, en los Órganos Consultivos del Servicio Público de Empleo.

- La estabilidad y la calidad del empleo de las mujeres, a través de ayudas dirigidas a las PYMES que pongan en marcha planes de igualdad en su ámbito, en los términos y con los contenidos mínimos que se especifiquen en la correspondiente normativa reguladora.
- El apoyo a las empresas que realicen diagnósticos de viabilidad de implantación de medidas de teletrabajo, a las que faciliten el acceso y el mantenimiento en el mercado de trabajo de mujeres que tienen a su cargo el cuidado de hijos menores o ascendientes que necesiten cuidados especiales, y a las que faciliten el acceso y mantenimiento del empleo de aquellas mujeres que residen en el medio rural.

3.6.1.2.- Conciliación de la vida familiar y laboral:

La progresiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo es un hecho que, en los momentos actuales, obliga a las partes firmantes de este acuerdo a considerar como un valor fundamental la conciliación de la vida personal o familiar y la vida laboral, por lo que se acuerda potenciar las medidas que se orienten a facilitar la flexibilización y reducción de la jornada horaria, para que esta se adapte a las necesidades de los trabajadores que así lo precisen.

Con el objetivo final de alcanzar una situación de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y en el desarrollo de la actividad profesional, se incentivará a las empresas que realicen diagnósticos sobre la viabilidad de implantar medidas de flexibilidad y reordenación en la jornada laboral, con el fin de conciliar la vida familiar y laboral, así como a las que realicen estudios sobre discriminación indirecta de la mujer.

Entre las medidas que vienen poniéndose en práctica para favorecer la compatibilidad del trabajo con las responsabilidades familiares se encuentran aquellas dirigidas a fomentar la contratación en régimen de interinidad para sustituir a los trabajadores en determinados supuestos y de forma especial la referida a la reducción de jornada por cuidado de hijo o familiar dependiente.

De forma coherente con la tendencia practicada en la mayoría de los países de la Unión Europea, en los que se favorece de forma especial la contratación estable en jornada reducida como medida no sólo favorecedora de la conciliación de la vida familiar y laboral, sino también dinamizadora de la mejora del número de contratos en el mercado laboral, entendemos oportuno apoyar aquellas medidas que lo promuevan.

En este sentido se incentivará de modo especial a las empresas que sustituyan al trabajador que desde su condición de empleo estable opte por transformar su contrato a tiempo completo por otro a tiempo parcial en aras de atender sus responsabilidades familiares y personales, y que dicha sustitución se realice por la jornada restante y con carácter indefinido.

De esta manera, se podrá compatibilizar de forma más completa los objetivos de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, el fomento del empleo y la estabilidad del mismo. Al mismo tiempo, este incentivo a las empresas puede promover un acercamiento al volumen de empleo a tiempo parcial estable que existe en los países de la Europa Occidental, sin que en ningún caso se produzca merma en los niveles de empleo estable actualmente existente.

3.6.1.3.- Fomento del Empleo Autónomo:

A través del presente Acuerdo se pone a disposición de los emprendedores un conjunto de acciones dirigidas a fomentar el espíritu de empresa y a estimular la creación de un empleo estable y de calidad. Las acciones en materia de emprendedores abarcarán todas las posibilidades de empleo autónomo, tanto individual como colectivo.

Se hará especial hincapié en las acciones de sensibilización, acceso a la información, orientación y formación, apoyo a la inversión y mejora de la calidad y del nivel de competitividad, así como de fomento del asociacionismo.

Las partes consideran necesario fomentar las ayudas al autoempleo de la mujer en aquellos sectores económicos en que se encuentren subrepresentadas, por considerar el autoempleo como una herramienta de gran eficacia en este ámbito. También se incentivará el autoempleo en los sectores de Nuevos Yacimientos de Empleo.

También se fomentará la contratación indefinida del primer trabajador por parte de autónomos y profesionales que carezcan de trabajadores por cuenta ajena

Además como medida a reseñar en este Plan, en los supuestos anteriores, se establecerán mecanismos de anticipo del importe de la ayuda para facilitar al emprendedor la puesta en marcha de su actividad.

3.6.1.4.- Fomento del Empleo protegido para personas con discapacidad.

Las personas con discapacidad tienen especiales dificultades de inserción en el mundo laboral, teniendo los poderes públicos la obligación de establecer los mecanismos necesarios para garantizar su derecho al desarrollo de una actividad profesional en condiciones de igualdad.

Son, sin embargo, muchas las circunstancias y condiciones que para conseguir este objetivo han de tenerse en cuenta, y el empleo protegido, en el ámbito de los centros especiales de empleo, constituye hoy una importante fuente de creación de puestos de trabajo para este colectivo.

Para garantizar las mejores condiciones de prestación de servicios por parte de los trabajadores de estos centros se han regulado los requisitos que han de tener las denominadas legalmente Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional de los centros especiales de empleo. Para contribuir a la financiación de las mismas, así como a la realización de nuevas inversiones se establecerán las ayudas pertinentes.

3.6.1.5.- Fomento del Empleo en el ámbito Local:

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

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

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

Por las especiales características demográficas de nuestro territorio y la trascendencia de este objetivo, que pretende evitar la pérdida de población activa en un amplio territorio de nuestra Comunidad, las partes acuerdan mantener y reforzar las ayudas destinadas a Entidades Locales, subvencionando los proyectos que promuevan el empleo:

- Mediante la realización de obras o servicios de interés público o social.
- Mediante iniciativas novedosas que puedan hacer emerger empleos estables en el marco de nuevas actividades económicas (nuevos yacimientos de empleo).

También se mantendrán y reforzarán las ayudas destinadas a las Entidades Locales que integren laboralmente a personas con discapacidad o en situación o riesgo de exclusión social.

Las partes pretenden que el IV Plan Regional de Empleo se constituya **en el Plan del Empleo Estable y de Calidad**. A este efecto, se considera necesario introducir criterios de valoración que potencien la estabilidad en las plantillas como elemento diferenciador, así como el reconocimiento, con los mismos criterios, de una discriminación positiva a favor de las mujeres.

Las partes consideran igualmente necesario concentrar los esfuerzos en aquellas zonas geográficas en las que los desempleados tienen mayor dificultad de inserción en el mercado laboral, por lo que se considerarán beneficiarios preferentes a los municipios de menos de 20.000 habitantes y, dentro de ellos, a los que se incluyen en el Decreto 174/2000, de 24 de julio, por el que se declaran territorios menos desarrollados a efectos de la Ley Reguladora del Fondo de Compensación Regional (B.O.C. y L. nº 144, de 26 de julio) y los municipios incluidos en el Plan Especial de Actuación en las Áreas Periféricas de la Comunidad aprobado por la Junta de Castilla y León por Acuerdo de 3 de octubre de 2002.

3.6.2.- Formación para el Empleo:

La sociedad actual es una sociedad cambiante, especialmente en lo que se refiere al uso de las tecnologías. Esta realidad se acentúa en el mundo del trabajo, donde los procesos productivos se ven afectados por estos avances de una manera decisiva. La competitividad empresarial debe unirse a la innovación empresarial, máxime en un contexto económico de reducción de fondos que supone la pérdida de la condición de “Región objetivo 1”. Resulta necesario contar con un cuadro de personal con la cualificación suficiente para dar respuesta a estas necesidades, lo que significa un esfuerzo en aquellas acciones que permitan que la población castellano y leonesa tenga una alta cualificación profesional, adaptada a los cambios tecnológicos y a la innovación, en consonancia con las demandas empresariales.

No debe olvidarse que las carencias formativas son uno de los factores que influyen directamente en el incremento de la población sin empleo. Esta realidad afecta tanto a las personas que se encuentran en desempleo como a aquellos

trabajadores que no han tenido el reciclaje de conocimientos y aptitudes que le son demandados por las empresas.

Todo ello configura como una de las políticas activas de empleo a la formación para el empleo, tanto aquella dirigida a trabajadores ocupados y profesionales autónomos, como la orientada a los desempleados y a los ocupados en situación de riesgos de exclusión del mercado por la obsolescencia de sus capacidades y conocimientos.

La formación para el empleo debe ser considerada coordinadamente con todas las actuaciones realizadas y promovidas en Castilla y León, siendo especialmente necesaria la coordinación con la formación profesional reglada, a través del Plan de Formación Profesional de Castilla y León, todo ello en el marco de las políticas de apoyo y fomento de la actividad económica, que deberán ser referente, en lo que concierne a las necesidades de las empresas de la formación para el empleo.

El Plan de Formación Profesional, tiene como prioridad la de orientar la formación hacia el empleo y es un instrumento de coordinación interdepartamental de las diversas acciones formativas que evita solapamientos entre las diferentes instituciones competentes y optimice los recursos disponibles para conseguir integrar en un programa único todas las acciones promovidas en materia de formación profesional.

En este sentido, las partes se comprometen a establecer canales de planificación y coordinación fundamentalmente entre la formación ocupacional y la continua, y además entre ambas y la formación profesional inserta en el ámbito educativo (Reglada), ámbito en el que tendrán especial protagonismo los Centros Integrados de Formación Profesional.

Tampoco debe olvidarse la situación territorial y empresarial de la Comunidad, por lo que las acciones, en el marco de las necesidades formativas deberán tener en cuenta las necesidades territoriales, así como la necesaria atención de PYMES y autónomos.

Con el objetivo de establecer un marco adecuado e integrado para el desarrollo de las acciones de orientación, formación o inserción profesional, que las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de la Comunidad Autónoma de Castilla y León realizan dentro de las previstas en el Plan Regional de Empleo, como entidades colaboradoras preferentes del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, las partes firmantes del Acuerdo estudiarán la fórmula jurídica más adecuada para establecer, a través de un contrato programa o convenio, las condiciones de ejecución de las mismas.

En este sentido, la Fundación Autónoma para la Formación en el Empleo de Castilla y León, constituida mediante escritura pública otorgada el 30 de enero de 2006, ha de convertirse en referente de la formación orientada a los trabajadores, actuando directamente en la difusión de este tipo de formación, contribuyendo con la simplificación de procedimientos a la eficacia de las acciones formativas, y asesorando a empresarios y trabajadores con el objetivo de contribuir a la estabilidad en el empleo.

El **Observatorio Regional del Empleo** colaborará con las entidades responsables de la planificación de las acciones formativas identificando las necesidades de formación, así como realizando los estudios necesarios en colaboración con la Fundación Autónoma para la Formación en el Empleo.

Se potenciará el Observatorio Regional de Empleo para que el Servicio Público de Empleo de Castilla y León pueda ofrecer una oferta formativa, para trabajadores y empresarios, adecuada a las necesidades actuales y futuras del tejido productivo de Castilla y León, siendo preciso efectuar un profundo análisis previo de la oferta y demanda ocupacional, sin olvidar las exigencias planteadas por la aparición de nuevas profesiones, verdaderos yacimientos de empleo, cuyas expectativas deben ser cubiertas. En éste ámbito, el Observatorio Regional de Empleo se configura como un instrumento imprescindible que va a permitir disponer de la información necesaria para orientar los programas de formación y empleo adecuados a los requerimientos del mercado laboral.

El Observatorio Regional de Empleo, como instrumento de prospección laboral, servirá para orientar las políticas activas a desarrollar tanto a nivel sectorial como territorial, contando para ello con la colaboración de los Agentes Económicos y Sociales, en su ámbito de participación.

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

Por otra parte, se establecerán las condiciones necesarias para impulsar los permisos individuales de formación con el fin de facilitar a los trabajadores un ejercicio más sencillo de sus derechos formativos individuales.

Las acciones formativas del Servicio Público de Empleo tendrán en cuenta los módulos de **prevención de riesgos laborales** conforme al Acuerdo para la prevención de riesgos laborales de Castilla y León.

3.6.3.- Información, orientación, intermediación y cohesión social.

El empleo estable y de calidad y la mejora de la empleabilidad para todos los trabajadores desempleados, especialmente de los que presentan mayores dificultades de inserción, es objetivo prioritario para las partes.

La atención personalizada de orientación laboral para el trabajo por cuenta ajena o, si así lo decide el interesado, de asesoramiento para el autoempleo, son eje fundamental en las actuaciones a llevar a cabo.

Paralelamente, la empleabilidad conlleva una gestión eficaz de la demanda de empleo, poniéndola constantemente en relación con las ofertas de trabajo que llegan al Servicio Público de Empleo, es decir, haciendo una gestión ágil y profesional de la colocación a través de la intermediación entre la demanda y la oferta de trabajo.

La complementariedad de las políticas de formación y orientación debe ser referente en las actuaciones a realizar, contribuyendo al desarrollo de sistemas integrados de orientación profesional, que deberán incluir la orientación para trabajadores ocupados, con el fin de facilitar su promoción laboral y que alcanzará a los trabajadores ocupados demandantes de formación en general.

Se promoverán incentivos a la orientación e inserción personalizada, especialmente destinados a aquellas mujeres que han abandonado el mercado laboral durante un determinado tiempo para el cuidado de los hijos menores de seis años o ascendientes que necesiten especiales cuidados.

Las partes firmantes se comprometen, a mejorar la intermediación laboral y la Junta de Castilla y León a seguir impulsando el programa de modernización del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, con el objetivo de:

1.- Mejorar la gestión de las ofertas de empleo, mediante un procedimiento de mayor calidad que permita una mayor eficacia de la intermediación entre empleadores y demandantes de empleo y, a su vez, mejore los niveles de satisfacción de los usuarios de dichos servicios.

2.- Mejorar las expectativas de inserción de los desempleados, a través de una atención personalizada a los usuarios de las oficinas de empleo, para mejorar la satisfacción en el trato y la información recibida.

3.- Captación de ofertas de trabajo, a través de prospecciones institucionales en empresas y organismos empleadores.

Las partes firmantes, quieren destacar que la **inmigración** además de un deber de solidaridad es una oportunidad de desarrollo para la sociedad castellana y leonesa. También quieren destacar que por su relevancia y amplitud han sido objeto de compromisos específicos mediante La aprobación del Plan Integral de

Inmigración de Castilla y León para el periodo 2005-2009 que ha supuesto un nuevo avance en el compromiso de la Administración Autonómica en conseguir la plena integración social y laboral de los inmigrantes residentes en nuestro territorio.

El Plan Integral incluye, dentro del Área de Empleo, como objetivo específico, “facilitar el acceso de los inmigrantes al empleo así como su plena integración social y laboral”, y estableció como medida, la elaboración del Acuerdo para la integración social y laboral de la población inmigrante de Castilla y León para el periodo 2006-2009, que también fue negociado con los agentes sociales y económicos.

El día 18 de mayo de 2006 se aprobó el **Acuerdo sobre la integración social y laboral y el acceso al empleo de la población inmigrante en Castilla y León**, que fue firmado por la Junta de Castilla y León y los agentes sociales y económicos más representativos en la Comunidad autónoma el día 22 de mayo de 2006.

4.- INSTRUMENTOS DE GESTIÓN Y DIFUSIÓN DEL IV PLAN REGIONAL DE EMPLEO

La Administración Regional es consciente de la importancia que tiene la resolución en plazo de las ayudas y su consiguiente abono, para que las mismas supongan un verdadero apoyo a la iniciativa empresarial generadora de empleo y a la consecución de los objetivos perseguidos en materia de formación para el empleo.

Por ello, a lo largo de la vigencia del presente acuerdo se continuará introduciendo en los procedimientos todas aquellas medidas de simplificación y normalización administrativa que permitan acortar los plazos de gestión de las solicitudes de subvención formuladas al amparo del presente Plan de Empleo, sin menoscabo alguno de las garantías exigidas por las normas.

En aras a la consecución de este objetivo, la Junta de Castilla y León se compromete a seguir potenciando la dotación del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, al ser el órgano gestor de las políticas activas dentro de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

La Administración informará anualmente, en el seno del Consejo General de Empleo, de forma detallada y en relación con cada una de las líneas de ayuda integrantes del Plan, con el objeto de valorar los avances producidos en esta materia.

La Junta de Castilla y León se compromete, con relación **a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, a dar continuidad al acuerdo del Diálogo Social sobre la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León y a mantener la

actual interlocución en esta materia, a través de los órganos creados al amparo del Decreto por el que se crea el Consejo Regional de Trabajo.

Finalmente y con el objetivo de garantizar el pleno conocimiento por los susceptibles beneficiarios de las medidas contenidas en este Plan, se acuerda efectuar una adecuada difusión del contenido del mismo por las partes firmantes del presente Acuerdo.

5.- ÁMBITO TEMPORAL, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Para el mejor funcionamiento de la gestión y ejecución del IV Plan se establece una duración cuatrienal, 2007-2010, a fin de que coincida con el horizonte temporal de la Legislatura y la fecha en que culmina la Estrategia Europea para el Empleo, favoreciendo así los procesos de negociación y gestión política.

Esta planificación estratégica de empleo, realizada con un horizonte temporal de cuatro años, requiere la introducción de mecanismos que permitan evaluar la operatividad de los principios y actuaciones ejecutadas, para adecuarse con agilidad y flexibilidad a la altamente cambiante realidad del empleo en Castilla y León. Por ello se establece la realización, por el Consejo General de Empleo, de una evaluación intermedia de los resultados del Plan, con independencia del seguimiento anual que se realice, en orden a poder adaptar las medidas acordadas en el mismo.

La Junta de Castilla y León se compromete a desarrollar los nuevos programas de empleo recogidos en este Plan en el plazo de 6 meses desde la fecha de firma del mismo.

6.- FINANCIACIÓN.

En anexo adjunto se presenta cuadro de financiación en el que se describen los fondos correspondientes a las 4 anualidades del presente Plan, en el que se pone de manifiesto el importante esfuerzo presupuestario de la Junta de Castilla y León, en el ánimo de minimizar el descenso de los fondos procedentes del Fondo Social Europeo, como consecuencia del abandono de la Comunidad Autónoma, por méritos propios, de su condición de “Región Objetivo I” y su incorporación progresiva al “Objetivo de Competitividad Regional y Empleo”. También se compromete a incrementar dichos fondos, con respecto al primer año, en un 4% anual.

En el cuadro de financiación se incluyen los nuevos programas de empleo, que inicialmente son dotados con un presupuesto de 1.123.500 €, sin perjuicio de la ampliación de dicha consignación, si de acuerdo con su desarrollo fuera necesario y enmarcado, en todo caso, en el ámbito de financiación general reflejado en el anexo adjunto “cuadro de financiación”.

ACTUACIONES	DESCRIPCIÓN	2007	2008	2009	2010
FOMENTO DE EMPLEO EN EMPRESAS Y OTRAS ENTIDADES	Fomento de empleo en empresas privadas y otras Entidades	27.535.445	28.636.862	29.782.337	30.973.630
	Fomento del empleo en economía social y asociacionismo de autónomos	1.862.146	1.936.631	2.014.097	2.094.661
	Mujer y Acciones conducentes a la Conciliación de la vida laboral y familiar	3.745.000	3.894.800	4.050.592	4.212.615
	Programas autonómicos para trabajadores con discapacidad y empleo protegido	1.701.991	1.770.070	1.840.873	1.914.508
ENTIDADES LOCALES	Contratación desempleados para la realización de obras o servicios de Interés general	12.840.000	13.353.600	13.887.744	14.443.253
	Fomento de la Contratación de desempleados y generación de empleo en Nuevos Yacimientos de Empleo	9.630.000	10.015.200	10.415.808	10.832.440
	Fomento de la Contratación de desempleados con discapacidad y en Riesgo de exclusión social	4.280.000	4.451.200	4.629.248	4.814.417
FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN	Acciones de Formación Profesional Ocupacional y Orientación dirigidas a desempleados y ocupados	18.190.000	18.917.600	19.674.304	20.461.276
	Difusión Plan Regional de Empleo.	321.541	334.402	347.778	361.689
SUMAS TOTALES IV Plan Regional de Empleo	TOTAL ANUALIDAD IV Plan Regional de Empleo	80.106.123	83.310.365	86.642.781	90.108.489
OTROS COMPROMISOS	INTEGRACIÓN DE LA POBLACION INMIGRANTE	2.033.000	Firmado 18 de mayo 2006 (vigencia 2006-2009) 2008: 2.095.000 € y 2009: 2.200.000		
	Plan de Empleo Agrario	1.607.708	1.607.708	1.607.708	1.607.708