



PLAN ANUAL DE POLÍTICAS DE EMPLEODE CASTILLA Y LEÓN 2019

PLAN ANUAL DE POLÍTICAS DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN 2019

ACUERDO DEL CONSEJO DEL DIÁLOGO SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN POR ELQUE SE APRUEBA EL PLAN ANUAL DE POLITICAS DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN 2019

En Valladolid, a 30 de enero de 2019

REUNIDOS

D. Juan Vicente Herrera Campo, Presidente de la Junta de Castilla y León, y los miembros del Consejo del Diálogo Social, **D. Vicente Andrés Granado**, Secretario General de CC.OO. de Castilla y León, **D. Faustino Temprano Vergara**, Secretario General de UGT de Castilla y León y **D. Santiago Aparicio Jiménez**, Presidente de CECAL

ACUERDAN

Aprobar el Plan Anual de Políticas de Empleo de Castilla y León 2019 y su cuadro de financiación que se contienen en los dos anejos que acompañan a este acuerdo.

Todos los compromisos que se deriven de la aplicación de este Plan quedan condicionados a las disponibilidades presupuestarias existentes en el ejercicio al que se refieran.

Y en prueba de conformidad, las partes suscriben el presente Acuerdo en el lugar y fecha al comienzo señalados

EL PRESIDENTE DE LA JUNTA DE
CASTILLA Y LEÓN

CECALE

Fdo.: D. Juan Vicente Herrera
Campo

Fdo.: D. Santiago Aparicio Jiménez

CC.OO.

UGT

Fdo.: D. Vicente Andrés Granado

Fdo.: D. Faustino Temprano Vergara

Plan Anual de Políticas de Empleo de Castilla y León 2019

INTRODUCCIÓN

I

La aprobación de Planes Anuales de Políticas de Empleo de Castilla y León (PAPECYL) quedó recogida en el apartado relativo al "*Ámbito temporal*", en la II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020 (II Estrategia Integrada), cuyas directrices configuran la columna vertebral para cuantas actuaciones se proponen para realizar en materia laboral en nuestra Comunidad.

La pertinencia del PAPECYL se justifica en la necesidad de la adecuación del contenido de la II Estrategia Integrada a la realidad de nuestra sociedad y de nuestra economía y a las nuevas necesidades laborales que pueden demandar unos mercados en constante evolución e inmersos en una dinámica global, tecnológica, y competitiva, donde los cambios se producen de manera vertiginosa, donde se pueden desencadenar procesos disruptivos o destructivos imprevisibles o donde pueden surgir nuevas oportunidades de inversión o empleo.

Es aquí donde gana fuerza la validez del contenido de la II Estrategia Integrada, donde, sin perder su esencia originaria, se renueva y actualiza, dando entrada a soluciones que afronten nuevos retos o perfilen nuevos objetivos a conseguir mediante la implementación de las políticas de empleo en cada ejercicio. Este documento que afronta de manera integral todos los matices relativos al mercado laboral, en materia de empleo ha ido incorporando nuevas

actuaciones, nuevos proyectos y nuevas medidas en cada ejercicio, ajustados a los requerimientos del mercado laboral y social de nuestra Comunidad.

Así, en el año 2016 se impulsó la formación impartida por empresas en sectores estratégicos, se incrementaron los incentivos para realizar contratos ordinarios indefinidos y se mejoró la contratación a través del Plan de Empleo Local con contratos a 6 meses a tiempo completo (frente a la contratación anterior que eran a tiempo parcial).

En 2017, se priorizaron los proyectos con mayor complementariedad de fondos por parte de las entidades locales, especialmente en relación con el sector turístico y los perceptores de Renta Garantizada de Ciudadanía. Y se establecieron fórmulas para subvencionar más contratos conforme la entidad local asumiera una participación presupuestaria. Además, se acordó que las contrataciones debían realizarse en puestos no estructurales, pero con las mismas retribuciones que el personal de plantilla.

En 2018 se han impulsado actuaciones en favor de los mayores de 55 años, para los que se aprobó un Plan de Actuación específico 2018-2020, se aumentaron los incentivos a la contratación o al establecimiento por cuenta propia de mujeres y se favoreció el retorno de los castellanos y leoneses emigrantes mediante la incorporación de incentivos que estimulen su contratación.

Para el 2019, queremos proponer una mejora sustancial del Plan de Empleo Joven, con incrementos adicionales en los programas de contratación a través de empresas o en el establecimiento por cuenta propia y la aprobación de nuevas medidas con el propósito de conseguir 6 objetivos fundamentales:

- Incrementar el nivel de empleo de los jóvenes y reducir la tasa de paro juvenil.
- Mejorar la empleabilidad de los jóvenes menores de 35 años.
- Aumentar la calidad y estabilidad en el empleo joven.
- Incorporar la perspectiva joven en los diferentes programas del Papefyl 2019.
- Fomentar el retorno de quienes se han ido.
- Evitar nuevas fugas por falta de oportunidades.

Con las nuevas medidas que se incorporan a este PAPECYL 2019 se quiere además mejorar su cualificación así como facilitar la transición de la formación al empleo mediante la realización de prácticas no laborales, mediante el establecimiento de nuevas fórmulas en alternancia de formación y empleo y mediante mayores incentivos en la formalización de contratos para la formación y el aprendizaje y de contratos en prácticas. Asimismo, se persigue estimular su contratación o impulsar el establecimiento por cuenta propia mediante la aprobación de incrementos acumulables a la cuantía establecida con carácter general en todos nuestros programas de incentivos a la contratación a través de empresas o al autoempleo. De la misma manera, se pretende fortalecer la contratación de jóvenes por Entidades Locales a través del Plan de Empleo Local, así como su formación a través de programas mixtos.

Para instrumentar este Plan de Empleo Joven, se proponen mejoras dentro de las medidas propuestas para jóvenes menores de 25 años o menores de 30 cuando, en el momento de solicitar la inscripción en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, la tasa de desempleo de este colectivo sea igual o superior al 20 por ciento, según la Encuesta de Población Activa correspondiente al último trimestre del año. Pero también se impulsan mejoras dentro de las medidas cuyo alcance supera a la Garantía Juvenil y cuyos beneficiarios son jóvenes menores de 35 años, ampliando así en 5 años la cobertura que presta la Garantía Juvenil.

Éstas y el resto de actuaciones propuestas incluidas dentro del PAPECYL 2019 deben contribuir a la consolidación y mejora de unas políticas públicas laborales que contribuyan de manera efectiva a mejorar el empleo en nuestra Comunidad, considerando siempre como prioritaria la inserción laboral de aquellas personas que aún permanecen en el desempleo, especialmente de los colectivos, sectores o territorios más vulnerables y mejorando la calidad del empleo de los trabajadores ocupados y facilitando su promoción profesional.

Políticas que sin duda han contribuido de alguna manera a los resultados conseguidos en estos tres años de vigencia de la II Estrategia Integrada:

- Han aumentado los trabajadores ocupados un 5,63%, pasando de 943.900 a finales del 2015 a 997.000 en los datos de la EPA correspondiente al tercer trimestre del 2018.
- El número de parados EPA, descendió un 36,94%, de 201.400 a 127.000. Es decir,

74.400 parados menos en el plazo de 3 años.

- El paro registrado en las oficinas del ECYL muestra un comportamiento similar: de 201.696 ha descendido a 147.365 en el último mes de diciembre. Un 26,94% y 54.331 parados menos.
- Correlativamente, la tasa de paro bajó del 17,58% al 11,30%. Más de 6 puntos (6,28) porcentuales menos.
- Por el contrario, los activos disminuyeron en 21.300 personas en este mismo período. De 1.145.300 a 1.124.000.
- La afiliación a la Seguridad Social se incrementó en 48.507 trabajadores, pasando de 867.059 a 915.566. Un 5,59% más.
- Por último, el bienestar de los castellanos y leoneses, reflejado en el PIB per cápita, se ha revalorizado un 8,37% en estos 3 años de vigencia de la II Estrategia, pasando de 21.735€ a 23.555€, lo que da muestras de la fortaleza que ha experimentado la economía de nuestra Comunidad durante este período.

Nuestro empeño es seguir apostando por políticas que mejoren estos parámetros, que mejoren la calidad del empleo de nuestros ciudadanos, que es la mejor política social y de cohesión que queremos aplicar. Debemos buscar nuevas oportunidades de inversión y empleo. Tenemos que mejorar la transición de la formación al empleo para que empresas y trabajadores fusionen sus expectativas. Queremos que nuestra Comunidad sea una plataforma de oportunidades.

En este sentido, una reciente publicación del CES España señala como potenciales sectores de crecimiento futuro del trabajo la economía verde y la economía de los cuidados (atención a personas mayores). Sectores con gran peso en nuestra Comunidad, por lo que si queremos aprovechar todas las oportunidades, tenemos un gran recorrido en ambas áreas de trabajo.

Además, factores como la tecnología, la inversión en I+D+i, la apuesta por políticas industriales o la mejora de las cualificaciones y de las competencias necesarias, son parámetros que se replican en casi todos los estudios de futuro, como agentes dinamizadores de la economía que pueden impulsar el crecimiento duradero y sostenible y garantizar la generación de riqueza y la creación de empleo.

Nuestras políticas vienen apostando desde hace años por sectores, cuando menos, generadores de la economía local, como son el turístico, el forestal, el minero y el agrario. Hemos impulsado medidas específicas para personas vulnerables: personas con discapacidad, perceptores de la Renta Garantizada de Ciudadanía, jóvenes incluidos en la Garantía Juvenil,

mujeres, emigrantes castellanos y leoneses retornados y personas mayores de 55 años. Hemos orientado la mayoría de nuestros incentivos al fomento del empleo, a las empresas de menos de 100 trabajadores, que constituyen el elenco industrial más importante de nuestra Comunidad. Y a través de las políticas de intermediación y orientación laboral, se han prestado servicios a una media de más de 200.000 castellanos y leoneses anualmente.

La aprobación de un Plan de Políticas de Empleo para el año 2019, viene a consolidar aquellas actuaciones implementadas en estos años, con importantes matices y mejoras enfocadas hacia sectores, colectivos y territorios cuyas mayores dificultades de inserción laboral exige el apoyo de las políticas públicas para revertir su situación de vulnerabilidad e impulsar su proyección laboral, estableciendo como colectivos prioritarios los establecidos en la II Estrategia Integrada, con especial dedicación a los mayores de 55 años y a los jóvenes menores de 35 años, para los que se instrumentarán medidas específicas. Igualmente, se mantienen los planes territoriales o sectoriales específicos como el Plan de Empleo Local, el Plan de Empleo Joven y el Plan de Dinamización de Municipios Mineros en el cual se ha de encontrar, dentro del mismo, el consenso total de las partes firmantes para compaginar el objetivo inicial del mismo, así como una labor conjunta para avanzar en acuerdos que permitan mantener el tejido industrial de las zonas afectadas por la reconversión de actividades productivas consecuencia de la transición energética que dé como frutos, empleo, anclaje de población, crecimiento económico y evolución a la protección del medio ambiente, con mejoras de calado en aras de conseguir una mayor eficacia en sus resultados.

Las personas trabajadoras en activo también son objeto de consideración, pues en materia de empleo tan importante es el retorno a la actividad laboral de aquellos que han perdido su puesto de trabajo o quieren acceder a él por primera vez, como el mantenerlo e incluso mejorarlo para quienes se mantienen en alta.

El acceso a la formación a lo largo de toda la vida laboral del trabajador, se manifiesta como un derecho imprescindible para la mejora de la cualificación profesional o para el acceso a nuevas oportunidades de empleo, distintas a las de su profesión en activo, que habiliten para una promoción profesional o para una mejora de las condiciones laborales.

El apoyo a nuestras empresas, sobre todo a las pequeñas y medianas empresas, también es objeto de apoyo mediante el establecimiento de incentivos que faciliten nuevas contrataciones. En este sentido, la mayoría de las subvenciones a la contratación enmarcadas en el Papefyl 2019, tienen como destinatarios a las empresas de menos de 100 trabajadores, cuyo apoyo puede resultar determinante en muchos casos a la vez que un acicate y un estímulo para reforzar el incremento de sus plantillas.

En materia de intermediación y orientación laboral, se mantiene la amplia oferta de prestación de servicios tanto a trabajadores como a empresas, con el objetivo de conseguir que el Servicio Público de Empleo sea el referente en materia de contratación y de empleo y el lugar donde unos y otros encuentren las mejores oportunidades y soluciones para hacer frente a sus necesidades laborales.

De igual manera, el Papefyl 2019 refuerza las políticas de igualdad y conciliación, con programas y actuaciones destacables, que tienen reflejo en el Acuerdo de Igualdad, Conciliación, Natalidad y Retorno de Castilla y León, suscrito por el Consejo del Diálogo Social en esta misma fecha.

El Plan Anual de Empleo se concibe así como un documento amplio que aborda todas las actuaciones que en materia de empleo se van a realizar en nuestra Comunidad, financiadas o cofinanciadas con fondos autónomos y cuya planificación y desarrollo corresponden a la Consejería de Empleo y aquellos otros organismos con competencias en la materia.

No debe perderse de vista la normativa estatal, dentro de la cual se ha de planificar cualquier actuación en la materia, en un momento en el que recientemente se ha aprobado la nueva Estrategia Española de Activación para el Empleo para los años 2017 a 2020, una vez agotado el marco temporal de la anterior.

Los acuerdos aprobados en Conferencia Sectorial, implantaron, a partir del año 2013, un modelo de actuación orientado hacia la consecución de objetivos, siguiendo directrices y ejes prioritarios de actuación. Este nuevo modelo, acordado mediante el consenso de todas las Comunidades Autónomas y sustentado a través de los Planes Anuales de Políticas de Empleo (PAPE), está plenamente

consolidado y asumido por los actores regionales, cuya principal estrategia es la vinculación del cumplimiento de objetivos al reparto de fondos transferidos anualmente por el Estado.

II

En consecuencia, es necesario incidir en las políticas activas dirigidas al fomento de un empleo de calidad, con medidas nuevamente acordadas en el seno del Diálogo Social a través de este Plan Anual de Políticas de Empleo para 2019, Plan que presenta las siguientes novedades:

1- El importe global destinado al Plan de Empleo Local se **incrementa** (hasta los 57,94 M€) de manera suficiente para permitir la continuidad de programas que han resultado útiles en momentos de crisis para la protección de aquellos con mayores dificultades para acceder al empleo (como parados larga duración, personas en riesgo de exclusión social, personas con discapacidad, mayores de 55 años o jóvenes) y que han contribuido a disminuir la tasa de paro desde el inicio de la aplicación de las medidas de la II Estrategia Integrada, en más de 7 puntos (-7,19) porcentuales, hasta situarse en el 11,30 % de la población activa, lo que en el caso de los jóvenes ha supuesto un descenso de 22,58 puntos: del 50,10% al 27,52% (IIIT 2015-IIIT 2018). El aumento en la creación de empleo es compatible con el incremento de este Plan (1,7 %) manteniendo su eficacia a través de una batería de medidas encaminadas a incentivar la contratación en el medio rural, como mejor solución no sólo contra el desempleo, sino también contra las desigualdades territoriales y la despoblación.

2- El Plan de Empleo Local 2019 incluye, como novedad, una **especial atención a las personas menores de 35 años**, incrementando sustancialmente la dotación de las líneas centradas en ellos, en algunos casos hasta alcanzar más del doble, recogiendo un conjunto de medidas en su favor, enmarcadas en un Plan Integral para jóvenes, subvencionando su contratación por las Entidades Locales, con tres objetivos fundamentales:

- mejorar la empleabilidad de las personas menores de 35 años,
- aumentar la calidad y estabilidad del empleo,
- promover la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral e incrementar la **contratación de los jóvenes en riesgo de exclusión**.

3- En la contratación de personas desempleadas, para la realización de acciones vinculadas a la **actividad turística**, se incentiva que las contrataciones adicionales por las Entidades Locales se refieran preferentemente a jóvenes menores de 35 años.

4- Refuerzo del **Programa mixto**, incrementando, hasta alcanzar más del doble del año anterior, la dotación para acciones, específicamente dirigidas a jóvenes menores de 35 años, que combinan una formación teórica en alternancia con la prestación de un trabajo real, en la ejecución de obras o servicios de utilidad pública e interés social, a fin de favorecer la inserción laboral de los jóvenes y una adecuada cualificación y adquisición de competencias profesionales.

5- Incremento, conforme lo acordado en el anterior Plan Anual de Políticas de Empleo, de la **línea para la contratación de trabajadores mayores de 55 años** por diputaciones y municipios de más de 5.000 habitantes para la realización de obras y servicios de interés general y social, permitiendo, a través de esta línea la obtención de un contrato de 12 meses (360 días cotizados como mínimo) junto con 4 meses de prestación por desempleo, 16 meses de cotización, que en muchos casos puede ser suficiente para asegurarse el mínimo para causar derecho a una jubilación digna.

6- Se reconoce la importancia que los jóvenes deben ocupar en el contexto laboral de nuestra Comunidad y, para incrementar su empleabilidad, para promover el retorno de quienes se fueron y para atraer y mantener el talento de quienes puedan aportar proyectos de valor, se proponen **mejoras en la formación y en el acceso al empleo**. Para ello se aprovecha la financiación que aporta la Garantía Juvenil, ampliando con fondos autónomos el ratio de cobertura de nuestros jóvenes en 5 años más hasta los 35 años.

7- Se incrementa el importe destinado a las **prácticas no laborales**, con el objetivo de que los egresados, tengan acceso a becas y cotización, por un máximo de 6 meses. Este programa de prácticas no laborales con cotización para egresados de la universidad o de formación profesional, que permite proporcionar una primera experiencia de las personas jóvenes en el mundo del trabajo, se ve reforzado con la inclusión de un programa dirigido a capacitar a perfiles especializados en **gestión de la I+D+i y la internacionalización** a través de prácticas no laborales en estos ámbitos.

8- Se promoverá la **contratación por la empresa, una vez finalizadas las prácticas no laborales**, mediante un contrato temporal en prácticas o contrato indefinido ordinario, a través de las líneas de incentivos a la contratación indefinida o temporal.

9- Se incrementarán las cuantías de las subvenciones de los **contratos para la formación y el aprendizaje** en 500€ más y en 1.500€ los **contratos en prácticas de los programas de la Garantía Juvenil Europea**.

10- Se incrementa en un 50% más sobre la cuantía actual, si el trabajador es menor de 35 años, la subvención a la empresa por **permisos individuales de formación** y se incrementarán las horas subvencionables.

11- Los programas dirigidos al **fomento de la contratación indefinida** tendrán los siguientes incrementos acumulables en el caso de que la contratación sea con un menor de 35 años:

-1.500€ en la contratación indefinida ordinaria y en la contratación indefinida del primer trabajador por autónomos.

-En las subvenciones para el fomento de la transformación de determinados contratos temporales en indefinidos, se incrementa la cuantía general de la subvención en 1.000€, con un incremento adicional acumulable de 2.000€ más si el trabajador contratado es menor de 35 años.

-En el fomento de la ampliación a tiempo completo de la jornada de los contratos indefinidos ordinarios a tiempo parcial formalizados con mujeres, se otorgará un incremento adicional de 1.500€ si es mujer menor de 35 años.

-1.500€ más para las subvenciones dirigidas al fomento del empleo estable por cuenta ajena de personas cuya situación de desempleo provenga de despidos colectivos.

12- Se incluye como novedad el incentivo de 1.500 € adicionales en el caso de contratos con jóvenes menores de 35 años titulados, en puestos relacionados con las materias de **economía circular, medio ambiente, sostenibilidad energética y/o vinculados a tratamientos de residuos**.

13- Las subvenciones dirigidas al **fomento de la contratación temporal** tendrán incrementos adicionales acumulables para menores de 35 años:

-1.500€ más para el fomento de los contratos en prácticas.

-500€ más para contratos temporales con cláusula específica de interinidad para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar y para contratos por sustitución de horas extraordinarias y reordenación del tiempo de trabajo.

-1.000€ más para contratos temporales con cláusula específica de relevo y para los contratos de personas beneficiarias de la renta garantizada de ciudadanía.

14- En los **contratos temporales de desempleados y personas beneficiarias de renta garantizada de ciudadanía por entidades sin ánimo de lucro**, empresas de inserción y participadas se incluirá como colectivo prioritario a los jóvenes perceptores de renta garantizada de ciudadanía o con expedientes de protección.

15- En cuanto al **fomento del desarrollo de actividades económicas por cuenta propia**, se aplicarán los siguientes incrementos acumulables:

-En el programa de fomento del autoempleo general, se incrementará con 1.500€ acumulables si es menor de 35 años.

-En el programa de fomento del autoempleo de los jóvenes incluidos en la Garantía Juvenil se incrementa la cuantía general en 1.500€ más.

16- En la **financiación del Convenio especial con la Seguridad Social**, se amplía el plazo, de forma que en el momento de presentación de la solicitud no hayan transcurrido más de 8 años desde que se produjera la extinción del contrato de trabajo en una empresa en crisis.

17- Se facilita la **constitución de empresas de economía social, cooperativas y sociedades laborales**, por trabajadores afectados por crisis empresariales, o que provengan de cierre de empresas por jubilación, invalidez o fallecimiento del empresario, con especial atención a los menores de 35 años, **en cuyo caso la cuantía general de la subvención se incrementará en 1.500 euros**.

18- Se recoge una medida nueva de apoyo a los autónomos, una vez que hayan concluido las reducciones de las cuotas de la seguridad social, del párrafo primero del artículo 31.1 de Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, **extensión de la tarifa plana**.

19- Se potencia el espíritu emprendedor a través del **apoyo a las organizaciones representativas de los trabajadores autónomos y de la economía social** especialmente en el programa de asesoramiento a emprendedores, autónomos y de la economía social, incrementado la dotación de fondos para esta acción.

20- Se refuerza la línea para el **fomento de la contratación indefinida de jóvenes**, hasta alcanzar más del doble de su dotación, y manteniendo también las ayudas previstas para jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, cuyo importe es de 8.000 euros si el joven contratado es un hombre, y de 8.500 euros si se trata de una mujer.

21- Dentro del Plan Especial para mayores de 55 años, y conforme lo acordado en el anterior Plan Anual de Políticas de Empleo, se refuerza la **promoción de la contratación temporal a jornada completa para mayores de 55 años** con una duración de 12 meses (360 días cotizados como mínimo), incentivando también la transformación de estos contratos en indefinidos.

22- En los procesos de **evaluación y acreditación de competencias profesionales**, de acuerdo con el Plan Director 2017-2020, se promoverá la realización de nuevas convocatorias.

23- En relación a la **Formación Profesional Dual**, se desarrollarán actuaciones de apoyo e impulso a esta modalidad promoviendo nuevas actuaciones que favorezcan la puesta a disposición de puestos de aprendiz y la movilidad de los estudiantes.

24- Se incluye un nuevo programa, de **formación en alternancia**, desarrollado mediante contratos para la formación y el aprendizaje de 3 años de duración, y de al menos 2.000 horas de formación para que los beneficiarios puedan obtener un título de formación profesional de grado medio o superior durante la vigencia de dicho contrato.

25- Se refuerza la dotación para actuaciones dentro del programa **visitas y asistencia técnica** por parte del personal técnico de los agentes sociales y económicos más representativos a las empresas de Castilla y León, incluyendo la previsión de **asesoramiento en los efectos derivados del accidente o enfermedad profesional**.

26- Se fortalece el Plan de **visitas del sector forestal** con la inclusión de la dotación necesaria para permitir una adecuada movilidad de los agentes en el desarrollo de sus funciones.

27- Dentro de la línea de 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, se incluye la incentivación de la instalación de **sistemas antivuelco para tractores** agrícolas, aumentando así la seguridad en el sector.

28- Se contribuirá al proceso formativo de licenciados y diplomados en Medicina del Trabajo o en Enfermería del Trabajo y Técnicos Superiores en Prevención de Riesgos Profesionales de Grado Superior de Formación Profesional, en el programa de concesión de ayudas para favorecer su **formación en prevención de riesgos laborales**.

29- El Plan incluye la previsión de creación de la **Catedra de Prevención de Riesgos Laborales** en la Universidad de Salamanca.

30- Se potencia el "**Aula de Prevención**" dando continuidad a la línea de actuación por la que se ofrece a los centros educativos de Castilla y León la posibilidad de visitar el citado "Aula" para lo que se pone a su disposición el servicio de transporte discrecional.

31- En materia de **sensibilización** en prevención de riesgos laborales se incidirá en campañas específicas para jóvenes, además de potenciar los premios escolares y a empresas, buscando mecanismos para lograr una mayor y más eficaz integración en la sociedad.

32- El Plan Anual de Políticas de Empleo de 2019 complementa los fondos del Estado destinados a la cobertura de los **costes salariales, incluyendo la subida correspondiente del SMI** en la parte del complemento autonómico, relativos a puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad en los **Centros Especiales de Empleo**, con una financiación del 75 % del SMI de los costes salariales de nuevas contrataciones de personas con discapacidad con especiales dificultades de empleabilidad.

33- Se recogen los incentivos para financiar el 50% del SMI de los **costes salariales, incluida la subida correspondiente del SMI, de los trabajadores en exclusión y de los costes**

laborales y de seguridad social de personal de acompañamiento de los mismos en empresas de inserción, entidades que tienen como fin primordial, la realización de actividades tendentes a conseguir la integración laboral y el acceso al mercado ordinario de trabajo de personas en situación o riesgo de exclusión social.

34- Se refuerzan las medidas para favorecer la inserción de personas con discapacidad con especiales dificultades de empleabilidad en el mercado de trabajo ordinario, a través de la financiación de los costes laborales y de Seguridad Social de los preparadores laborales que ayudarán a su integración laboral en la empresa ordinaria (**empleo con apoyo**).

35- Se refuerza y amplía con nuevos supuestos el programa **Conciliamos**, que se desarrolla en centros públicos educativos, para los alumnos de la escuela pública y de la privada concertada de edades comprendidas entre los tres y doce años, en los términos previstos en los Acuerdos del Consejo del Diálogo Social al respecto, con la finalidad de facilitar la conciliación en diversos periodos de vacaciones escolares y sábados del curso escolar, incidiendo en la oportuna coordinación con las Entidades Locales.

36- Se refuerza el programa para la contratación de **agentes de igualdad** y conciliación, con la inclusión de nuevas medidas de **orientación profesional y académica para romper estereotipos de género**, focalizando en la atención a los jóvenes, a través de diversas actuaciones sociales, laborales, educativas, etc., una parte de su actuación.

37- El **programa de excedencias y reducción de jornada**, como medida para facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, refuerza, con un importante incremento en su dotación, las medidas dirigidas a padres y/o madres de Castilla y León que permitan la reducción de jornada para el cuidado de hijos y el ejercicio del derecho de excedencia en determinados supuestos. Se potencia presupuestariamente este programa, conforme a los acuerdos suscritos en la materia, a fin de dar cobertura al máximo de solicitudes que puedan ser beneficiarias del programa.

38- Se refuerzan las acciones específicamente destinadas a incentivar la **igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa** y la mejora de la situación de las

mujeres en el mercado de trabajo, a través de diversos programas que incentiven la puesta en marcha de medidas y planes de igualdad.

39- Se potencia con un incremento en su dotación el **ascenso profesional de las mujeres** en las empresas de Castilla y León, manteniendo la incidencia en el supuesto de que la mujer trabajadora ascendida tuviera 55 o más años de edad y asimismo se contribuirá a fomentar el ascenso de la mujer trabajadora menor de 35 años.

40- Se mantienen todos los **compromisos definidos en la II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020** en materia de políticas destinadas a la generación de empleo, y que ese empleo sea estable y de calidad, especialmente en relación con colectivos que plantean una mayor dificultad de inserción, incidiendo en los más jóvenes. También se mantienen las políticas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, prestando especial atención a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

III

Las convocatorias y resoluciones de subvenciones que materialicen las distintas medidas que conforman este Plan Anual de Políticas de Empleo se publicarán con la mayor prontitud, con el objetivo de contar con margen de tiempo para, en el caso de existir remanentes, poder modificar la convocatoria o realizar otra de manera que se propicie la máxima ejecución posible, posibilitando, en los términos establecidos por la normativa presupuestaria de aplicación, el traspaso de la dotación presupuestaria de una línea a otra en función de la ejecución que presenten cada una de ellas. Tanto los gestores como los agentes colaboradores que participan en la gestión y ejecución de las medidas, mantendrán el esfuerzo continuado que permite incrementar la eficacia de este Plan. La publicación cuanto antes de las convocatorias en el caso de los programas de formación para el empleo y de la orientación laboral, se convierte en prioritaria a fin de asegurar el mejor desarrollo de las acciones formativas.

Cada línea incluida en el Plan Anual de Políticas de Empleo contará con una difusión adecuada en medios de comunicación, además de, en los casos que sea necesario, con un mayor plazo de solicitud y de ejecución en las convocatorias.

Con carácter complementario al seguimiento de cada línea que los órganos de participación institucional de los diferentes entes gestores realizan, la Comisión Permanente del Diálogo Social realizará un seguimiento actualizado del nivel de ejecución del Papecyl 2019.

La dotación presupuestaria para este Papecyl 2019 se materializa en un mayor esfuerzo por parte de la Junta de Castilla y León para políticas de empleo, a lo que hay que sumar el importe transferido del Estado para políticas activas, conforme a la distribución que en su momento realice la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, así como lo que, dentro de su autonomía, aporten las Diputaciones Provinciales y Ayuntamientos de más de 20.000 habitantes.

IV

Este Plan de Políticas de Empleo materializa en 2019 los ejes estratégicos de actuación previstos en la II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Empleo 2016-2020, manteniendo los siguientes bloques de medidas:

I.- Medidas destinadas a la incorporación, mantenimiento en la vida laboral y protección a desempleados, trabajadores y empresas en crisis.

II.- Medidas personalizadas de inserción laboral.

III.- Medidas destinadas a mejorar la cualificación de los trabajadores.

IV.- Medidas destinadas a la prevención de riesgos laborales.

V.- Medidas para el fomento de la igualdad de oportunidades y conciliación en el empleo.

VI.- Otras medidas contenidas en la II Estrategia Integrada.

I.-MEDIDAS DESTINADAS A LA INCORPORACIÓN Y MANTENIMIENTO EN LA VIDA LABORAL Y PROTECCIÓN A DESEMPLEADOS, TRABAJADORES Y EMPRESAS EN CRISIS

El objetivo último de este bloque de medidas es facilitar la incorporación de las personas al empleo, bien a través de la participación en planes específicos como el Plan de Empleo Local, el Plan de Protección frente a situaciones de crisis empresariales, el Plan de Empleo Joven, el Plan Especial para trabajadores de 55 o más años de edad, o bien mediante la incentivación de la inserción laboral por cuenta ajena o del establecimiento por cuenta propia.

El Plan Anual de Políticas de Empleo de 2019 articula estas medidas priorizando los colectivos con mayores dificultades de acceso al empleo, así como aquellos territorios y zonas geográficas más desfavorecidas, atendiendo tanto a los índices de desempleo como a sus circunstancias socioeconómicas, buscando reforzar aquellas actividades de mayor impacto económico y con mayor potencial de generación de empleo.

En este ejercicio se propone especial dedicación a nuestros jóvenes incluidos en la Garantía Juvenil y menores de 35 años, para los que se implementan actuaciones específicas y complementarias con un doble objetivo:

- Mejorar su empleabilidad, su inserción laboral, evitar que se produzcan salidas por falta de oportunidades y crear una coyuntura favorable para la atracción del talento.
- Aprovechar una fuerza de trabajo dinámica, emprendedora y bien preparada, para incrementar la competitividad y estabilidad de nuestras empresas que derive en última instancia en la mejora de la riqueza y el bienestar de todos nuestros ciudadanos.

En este sentido, debe atenderse al mandato legal que impone el artículo 13 de la Ley 4/2017, de 26 de septiembre, de Reconocimiento y Atención a las Víctimas del Terrorismo en Castilla y León

incorporando medidas destinadas a favorecer el acceso al empleo de las víctimas del terrorismo, tanto por cuenta ajena como a través del empleo autónomo, a través de las siguientes actuaciones:

- Tratamiento específico de las víctimas del terrorismo en los planes de reinserción profesional, programas de autoempleo o de ayudas para la creación de nuevas empresas que se aprueben.
- Asesoramiento activo e individualizado por el servicio público de empleo a las víctimas, en razón a sus necesidades especiales.
- Suscripción de convenios con empresas o sus organizaciones para favorecer la incorporación de las víctimas a la actividad laboral, así como su acceso a programas de formación y reinserción profesional.
- Tratamiento especial de las víctimas del terrorismo en aquellas acciones dirigidas a la inserción laboral de personas en riesgo de exclusión, cuando estas personas puedan estar en este tipo de situaciones.

Asimismo, tendrán un tratamiento especial en las acciones dirigidas a la inserción laboral las víctimas de violencia de género.

Los programas que componen este bloque de medidas son los siguientes:

PLAN DE EMPLEO LOCAL

Los beneficios del Diálogo Social tienen uno de los resultados más positivos en la lucha por el empleo en el medio rural, con la aprobación del Plan de Empleo Local, que, año tras año, se consolida como uno de los instrumentos más potentes en el fortalecimiento de la cohesión social y territorial mediante la contratación de trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social. A través de las medidas directamente gestionadas por la

Consejería de Empleo, entre 8.000 y 10.000 personas acceden anualmente a un empleo remunerado, que aunque mantenga el estigma de la temporalidad, otorgan la posibilidad de integrarse en el mercado laboral en condiciones que permiten acceder a prestaciones.

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

En este sentido, las líneas del Plan de Empleo Local, exploran el desarrollo de proyectos e iniciativas que puedan contribuir en mejor medida a conseguir esos objetivos. Proyectos como las Edades del Hombre, el Plan de Dinamización de Soria o el Plan de Dinamización de los Municipios Mineros, buscan el apoyo a sectores especialmente afectados por la crisis, territorios escasamente poblados o iniciativas ejemplares que dignifican la cultura de nuestra Comunidad a la vez que contribuyen a crear oportunidades de desarrollo local.

Los principios inspiradores que vertebran las líneas del Plan de Empleo Local, para el año 2019, en consonancia con los objetivos programados, son:

- **Empleo de calidad** a través de la exigencia con carácter general de que los contratos que se realicen sean a jornada completa y por una duración mínima de 180 días, de modo que, a la finalización del contrato, la persona trabajadora haya generado el derecho a prestación o subsidio por desempleo. Las condiciones laborales y salariales serán las fijadas en el convenio colectivo de la entidad o sectorial que resulte de aplicación. Como contrapartida a esta mayor exigencia de calidad en las contrataciones, se mantiene el incremento, con carácter general, de la subvención por cada contratación hasta 10.000 €, que podrá llegar a los 20.000 € en el caso de contrataciones durante doce meses a tiempo completo de personas mayores de 55 años.
- Empleo que beneficie a **colectivos específicos más necesitados** de protección (además de aquellos que, por edad o tiempo en situación de desempleo, la II Estrategia Integrada

establece como prioritarios), destacando el apoyo a la contratación de personas de 55 o más años de edad.

- **Empleo productivo** y dinamizador de la economía local con líneas específicas para el aprovechamiento de recursos autóctonos no deslocalizables, como los relacionados con el turismo o con los recursos forestales.
- Utilización de procedimientos de **conurrencia competitiva**, a fin de valorar los proyectos con mayores posibilidades en términos de empleo.
- Previsión, en el marco del **Diálogo Social a nivel local**, de la posibilidad de incrementar mediante cofinanciación de cada Entidad Local, la dotación para estas contrataciones.

Profundizando en estos principios, el Plan de Empleo Local 2019, presenta las siguientes características fundamentales:

- A fin de promover una **mayor coordinación y colaboración** de todos los agentes participantes, se valorará la corresponsabilidad, con fondos que supongan nuevos empleos, para las Corporaciones Locales, teniendo en cuenta que las condiciones de complementariedad en el ámbito local han de acordarse en el Diálogo Social en dicho ámbito, que ha de tomar como referencia las medidas y acciones acordadas a nivel autonómico.
- **Se priorizarán los proyectos con mayor complementariedad** de fondos por parte de las Entidades Locales, como vía para avanzar en la creación de empleo, en un mayor bienestar social en todo nuestro territorio y como instrumento de consolidación del Diálogo Social y de la participación institucional en el ámbito local.
- Se establecerán fórmulas que permitan la subvención de un **mayor número de puestos de trabajo conforme la Entidad Local asuma el compromiso de contrataciones adicionales** con cargo a su presupuesto. Con esta medida se pretende promover el compromiso de las Entidades Locales a través del Diálogo Social Local con contrataciones adicionales en sus correspondientes planes de empleo. Se calcula que, en cada línea en la que se aplique esta medida, se destinará a esta finalidad un importe entre el 10 y el 20 % de la dotación total de la línea.

- En 2019 se adelantarán tanto las convocatorias como las resoluciones de los distintos programas del Plan de Empleo Local.
- Con carácter general, las obras o servicios de interés general y social, en los diversos programas que conforman el Plan de Empleo Local, deben encuadrarse en **actuaciones extraordinarias**, que no cubran puestos de trabajo estructurales, no previstas, con proyecto diferenciado del funcionamiento ordinario de la entidad, anticipadas en lo posible, y, en aquellas localidades que cuenten con Consejos del Diálogo Social Local, analizadas y acordadas en los mismos.
- Las convocatorias del Plan de Empleo Local requerirán para su incentivación la constancia, tanto en el contrato como en el certificado de empresa, de **180 días cotizados** como mínimo.
- Las líneas del Plan de Empleo Local recogerán que la retribución a percibir por las personas desempleadas contratadas responderá a la categoría que se oferte en las **mismas condiciones** que se establezcan para el personal propio de la entidad local solicitante, debiendo ésta garantizar tal extremo por los medios que se especifiquen en las distintas convocatorias.

En aquellas líneas que no estén sujetas a procedimiento de concurrencia competitiva y en las que la entidad local beneficiaria acredite un convenio colectivo, en cuyo ámbito de aplicación estén excluidas ciertas modalidades contractuales, existente con anterioridad a la entrada en vigor de la II Estrategia Integrada, con el objetivo de evitar la desigualdad salarial de las personas contratadas derivada del desarrollo de este plan respecto del personal laboral de dichas entidades, cuando el coste salarial de la totalidad de las contrataciones concedidas resultante de la aplicación de su propio convenio colectivo supere el montante recogido en la resolución de concesión y con el nivel retributivo que se especifique en la misma, las entidades afectadas podrán solicitar adecuar el número de contratos a la subvención concedida.

Las actuaciones que conforman este Programa son las siguientes:

Contratación de personas desempleadas para la realización de obras o servicios públicos esenciales o de interés general, definiendo previamente los criterios de determinación basados en la población y el número de desempleados, en proyectos capaces de generar servicios a los núcleos rurales, con el fin de aumentar la empleabilidad de los trabajadores mediante su inserción temporal en el mercado de trabajo.

Contratación de agentes de igualdad, que supone mantener, con una línea específica, la posibilidad de contratación de personas desempleadas con capacitación acreditada como Agentes de Igualdad. Cada contratación que se realice al amparo de esta línea habrá de ser cofinanciada por la Entidad Local con un mínimo del 30%.

Contratación de personas desempleadas con discapacidad reconocida igual o superior al 33%, para la realización de obras y servicios de interés público y utilidad social en el ámbito de las competencias municipales.

Contratación de personas desempleadas, personas en exclusión beneficiarios de la Renta Garantizada de Ciudadanía, como vía para su integración o retorno en el mercado laboral ordinario.

Contratación de jóvenes menores de 35 años, beneficiarios de la Renta Garantizada de Ciudadanía, también como vía para su integración o retorno en el mercado laboral.

Contratación de personas desempleadas, jóvenes inscritos en el sistema de Garantía Juvenil, propiciando su acceso a una primera experiencia laboral, en las mismas condiciones establecidas con carácter general en el resto de las líneas del Plan de Empleo Local con un incremento hasta alcanzar más del doble de la dotación del programa para lograr mayor creación de empleo joven en el ámbito local.

Contratación de personas desempleadas, para la realización de actividades vinculadas a la **actividad turística**, para mejorar la puesta en valor de los recursos económicos específicos de cada núcleo rural ampliando el número de beneficiarios de esta línea.

Contratación de personas desempleadas, para la realización de actividades de carácter productivo vinculadas con **trabajos forestales** con el fin de generar actividad económica en los entornos rurales propiciando tanto tareas preventivas, como de carácter productivo vinculado con los aprovechamientos forestales.

Programa mixto, que supone un refuerzo, hasta alcanzar más del doble de su dotación, al Plan de Empleo Local, con acciones específicamente dirigidas a jóvenes inscritos en el sistema de la Garantía Juvenil, menores de 30 años, a fin de favorecer su inserción laboral y una adecuada cualificación y adquisición de competencias profesionales, mediante una formación teórica en alternancia con la prestación de un trabajo real, en la ejecución de obras o servicios de utilidad pública e interés social.

Contratación de personas desempleadas por los Municipios mineros de León y Palencia, como medida que contribuya a la reactivación del empleo en estas comarcas, con una convocatoria específica y ampliada de empleo por cuenta ajena, que se complementa con un programa de subvención de las cuotas de los trabajadores por cuenta propia o autónomos en los municipios mineros. Se efectuará una convocatoria, en régimen de concurrencia competitiva, donde se priorice el acceso a estas contrataciones de aquellas personas trabajadoras del sector minero que se encuentren en mayores dificultades sociales y económicas, convocatoria en la que se tendrán en cuenta las medidas existentes en el Plan de Dinamización Económica de los Municipios Mineros de Castilla y León. Asimismo se realizará otra concesión directa a los Municipios Mineros **específicamente dirigida a la contratación de trabajadores del sector minero**.

Empleo Agrario, de modo que se puedan recoger actuaciones específicas y complementarias, en el marco del Real Decreto 939/1997 de 20 junio por el que se regula el fomento del empleo agrario, atendiendo exclusivamente a la contratación de personas desempleadas que se hubieran beneficiado de estas ayudas desde su implantación, y que tuvieran la condición de trabajadores eventuales del régimen especial agrario en los municipios de los Consejos Comarcales del Instituto Nacional de Empleo creados en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, donde sólo se vinieran realizando contrataciones a jornada parcial, para lo que se precisará solicitud del municipio con

compromiso de aportación económica de al menos el 40%, mediante fondos propios o aportados por las Entidades Locales correspondientes. De esta forma, la Junta de Castilla y León financiará hasta el 85 %, siendo el 15 % restante a cargo de la Entidad Local correspondiente.

Contratación de personas desempleadas de 55 o más años de edad, por las Diputaciones Provinciales, para la realización de actividades relacionadas con la mejora del medio natural, y por los Municipios con más de 5.000 habitantes, para la realización de obras o servicios públicos esenciales o de interés general, reservando un porcentaje a la contratación de personas desempleadas de 55 o más años beneficiarias de la Renta Garantizada de Ciudadanía. El apoyo a este colectivo contará con una subvención de 20.000 € por cada contrato a tiempo completo de doce meses. Se prevé una adicionalidad que permita priorizar los proyectos con mayor complementariedad de fondos por parte de las Entidades Locales.

PLAN DE EMPLEO JOVEN

Tanto la II Estrategia Integrada como los distintos Planes Anuales de Empleo, han puesto el punto de mira en nuestros jóvenes, como uno de colectivos con mayor necesidad de apoyo para su inserción laboral. Desde el primer momento, los jóvenes han sido colectivo prioritario para todas nuestras actuaciones y medidas y, además, se han instrumentado medidas específicas, avaladas en muchos casos por la financiación comunitaria a través de la Garantía Juvenil, dentro de la formación, en los incentivos al empleo, en el apoyo al establecimiento como autónomos y dentro de la batería de medidas que constituye el Plan de Empleo Local.

La necesidad de la integración de los jóvenes en el mercado laboral de nuestra Comunidad, se hace cada año más relevante si queremos no perder el tren de la competitividad, si queremos mantenernos en la senda del crecimiento inclusivo, si no queremos descolgarnos de las grandes tendencias del futuro del trabajo, donde factores como la tecnología, la movilidad laboral, la demografía y la sostenibilidad medioambiental marcarán las pautas que impulsen los cambios. Y

para ello, es innegable que son los jóvenes quienes están mejor preparados, quienes están más capacitados para tomar las riendas de las decisiones que impliquen nuevos comportamientos, para adoptar cambios en el modelo productivo y para conseguir mejoras en la capacidad y competitividad de nuestras empresas, para seguir operando con eficacia en una economía globalizada, donde además de desafíos para nuestros productos debemos encontrar oportunidades de negocio y empleo.

El análisis de los tres años transcurridos de implementación de la II Estrategia Integrada pone de manifiesto que hay que seguir insistiendo en estas medidas.

Bien es cierto que la tasa de paro de los jóvenes menores de 35 años ha descendido. En estos tres años la tasa ha bajado más de 7 puntos: de un 25,71% en el III Trimestre de 2015 al 18,30% en el III Trimestre de 2018. Y mantiene un comportamiento mejor que la tasa de España que se sitúa en el 21,07%.

Con todo, una tasa de paro del 18,30% entre los menores de 35 años y del 27,52% para los menores de 25 años es absolutamente inasumible.

Aunque el empleo lo crean las empresas y si no hay una dinámica empresarial potente y moderna, no es posible la inserción laboral de nuestros jóvenes, también es cierto que desde las políticas públicas tenemos que empujar para que ello ocurra.

La aprobación de la Estrategia de Emprendimiento, Innovación y Autónomos de Castilla y León 2016-2020, surge con esa intención, y establece como objetivo estimular el espíritu empresarial de la Comunidad, con la idea de aglutinar esfuerzos de instituciones, empresas, universidades, clústeres, centros tecnológicos, sector financiero y agentes económicos y sociales, para movilizar alrededor de 930 millones de euros en la ejecución de 85 medidas orientadas a incrementar el tamaño de las empresas, retener el talento, potenciar la I+D+i y asentar la industria 4.0 en nuestra Comunidad.

Con la misma idea de crear nuevas oportunidades, retener el talento y conseguir atraer a quienes se fueron, queremos impulsar un nuevo Plan de Empleo Joven, en consonancia con la Estrategia

de Impulso Joven 2020 y con las políticas implementadas por la Consejería de Presidencia para la atracción y retención del talento, y aprovechando asimismo los recursos que nos ofrece la Garantía Juvenil, para a través de nuevos estímulos a la contratación y al empleo y nuevas medidas que faciliten la transición de la formación al empleo, conseguir la plena integración de nuestros jóvenes en el mercado laboral de la Comunidad.

Las medidas contempladas en nuestro Plan de Empleo Joven se reforzarán, asimismo, con las medidas incluidas en el "*Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021*", que a nivel estatal va a destinar recursos a impulsar la contratación de jóvenes, reducir su tasa de paro y mejorar su formación.

En primer lugar, volviendo a nuestro Plan de Empleo Joven, vamos a considerar que la formación debe constituirse en un valor clave contra el desempleo juvenil. Es cierto que nuestros jóvenes están muy bien preparados en muchos casos. Pero a veces ocurre que no es la preparación y la formación que precisan nuestras empresas, que demanda el mercado. Por ello se produce una disfunción entre la oferta y la demanda que es preciso corregir, y eso sólo se puede alcanzar a través de una formación adicional adecuada, para conseguir las capacidades requeridas, no solo para el acceso al mercado laboral, sino para mantenerse en él y lograr oportunidades de promoción y mejora. Por ello estimamos que la formación debe acompañar al trabajador a lo largo de toda su vida laboral, como mecanismo de adecuación a las nuevas exigencias que demanda un mercado global y tecnológico, en constante evolución, para no perder el tren de la competitividad.

La formación para el empleo, planificada anualmente a través de la aprobación del mapa de necesidades formativas y la creciente oferta de procesos de acreditación de competencias para el reconocimiento y acreditación oficial de aquellos conocimientos adquiridos por la experiencia laboral o fuera de la formación reglada, pensamos que cumplen esos objetivos.

En segundo lugar, el apoyo de la transición de la formación al empleo pensamos que es otro de los puntos importantes a reforzar. Muchas veces nuestros jóvenes, con una titulación universitaria o de formación profesional, no son capaces de ensamblar esos conocimientos con una oportunidad de empleo. Para ello, fórmulas como la formación en alternancia, las prácticas no

laborales o los contratos para la formación y el aprendizaje y en prácticas, pueden resultar adecuadas para proporcionar la formación complementaria a la que ya tienen, con un trabajo relacionado, consiguiendo con ello, en muchos casos, una primera experiencia laboral tan necesaria para acceder al mercado laboral.

En tercer lugar, otro paquete de medidas se destina a estimular la contratación de nuestros jóvenes por las empresas de la Comunidad, sobre todo por las pequeñas y medianas empresas, aquellas que tienen menos de 100 trabajadores. Para ellas se destinan un conjunto de medidas con incrementos adicionales a las cuantías establecidas con carácter general en caso de que la contratación se haga con jóvenes incluidos en la Garantía Juvenil o con jóvenes menores de 35 años. Igualmente se incrementan los incentivos para el establecimiento por cuenta propia.

La perspectiva de género, transversal a todas nuestras actuaciones, también se tiene en cuenta al contemplar incentivos adicionales para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.

Medidas orientadas a los jóvenes menores de 25 años o menores de 30 cuando, en el momento de solicitar la inscripción en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, la tasa de desempleo de este colectivo sea igual o superior al 20 por ciento, según la Encuesta de Población Activa correspondiente al último trimestre del año. Además, como así se estableció en la II Estrategia Integrada, la cobertura de la Garantía Juvenil se amplía en nuestra Comunidad en 5 años más, mejorando la ratio de edad hasta los menores de 35 años.

De este modo, el Plan de Empleo Joven ofrece a los jóvenes beneficiarios de la Garantía Juvenil y a los jóvenes menores de 35 años un completo conjunto de medidas:

1.- Programas de Formación:

- **Prácticas no laborales:** Programas gestionados por las Fundaciones de las cuatro Universidades públicas. Se establece como objetivo que los egresados y los estudiantes matriculados en el último curso de grado, tengan acceso a becas con cotización, por un máximo de 6 meses.

Se promoverá la contratación por la empresa, una vez finalizadas las prácticas no laborales, mediante un contrato temporal en prácticas o contrato indefinido ordinario, a través de las líneas de **incentivos a la contratación indefinida o temporal**.

- **Contratos para la formación y el aprendizaje y contratos en prácticas** de jóvenes incluidos en la Garantía juvenil: Se incrementarán las cuantías de los contratos para la formación y el aprendizaje en 500€ más y en 1.500€ los contratos en prácticas.
- **Permisos individuales de formación:** Los trabajadores ocupados podrán solicitar estos permisos cuya subvención a la empresa se incrementa en un 50% más sobre la cuantía actual, si el trabajador es menor de 35 años.

2.- Programas de contratación indefinida:

- **Fomento de la contratación indefinida ordinaria:** incremento acumulable de 1.500€ en el caso de que la contratación sea con un menor de 35 años.
- **Fomento de la contratación indefinida ordinaria del primer trabajador por parte de trabajadores por cuenta propia:** incremento acumulable de 1.500€ en el caso de que la contratación sea con un menor de 35 años.
- **Fomento de la transformación de determinados contratos temporales en indefinidos:** se incrementa la cuantía general de la subvención en 1.000€, con un incremento adicional acumulable de 2.000€ más si el trabajador contratado es menor de 35 años.
- **Fomento de la ampliación a tiempo completo de la jornada de los contratos indefinidos ordinarios a tiempo parcial formalizados con mujeres:** se otorgará un incremento adicional de 1.500€ si es menor de 35 años.
- **Fomento del empleo estable por cuenta ajena de personas cuya situación de desempleo provenga de despidos colectivos producidos en la Comunidad:** incremento acumulable de 1.500€ si la contratación se realiza con un menor de 35 años.

3.- Programas de contratación temporal:

- **Fomento de los contratos en prácticas:** incremento acumulable de 1.500€ en el caso de que la contratación sea con un menor de 35 años.
- **Fomento de contratos temporales con cláusula específica de interinidad para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar:** incremento acumulable de 500€ en el caso de que la contratación sea con un menor de 35 años.
- **Fomento de la contratación por sustitución de horas extraordinarias y reordenación del tiempo de trabajo:** incremento acumulable de 500€ en el caso de que la contratación sea con un menor de 35 años.
- **Fomento de los contratos temporales con cláusula específica de relevo:** se incrementa la cuantía general en 1.000€ más.
- **Fomento de la contratación temporal de personas beneficiarias de la Renta Garantizada de Ciudadanía:** incremento acumulable de 1.000€ en el caso de que la contratación sea con un menor de 35 años.
- **Fomento de los contratos temporales de desempleados y personas beneficiarias de renta garantizada de ciudadanía por entidades sin ánimo de lucro, empresas de inserción y participadas:** se incluirá como colectivo prioritario a los jóvenes perceptores de renta garantizada de ciudadanía o con expedientes de protección.

4.- Fomento del autoempleo:

- **Fomento del desarrollo de actividades económicas por cuenta propia:** se incrementará con 1.500€ acumulables si es menor de 35 años.
- **Fomentar el autoempleo de los jóvenes incluidos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil:** se incrementa la cuantía general en 1.500€ más.

5.- Economía social:

- Se facilita la **constitución de empresas de economía social, cooperativas y sociedades laborales, por trabajadores afectados por crisis empresariales, o que provengan de cierres de empresas por jubilación, invalidez o fallecimiento del empresario**, con especial atención a los **menores de 35 años, en cuyo caso la cuantía general de la subvención se incrementará en 1.500 euros.**

PLAN ESPECIAL EN FAVOR DE MAYORES DE 55 AÑOS

Los trabajadores con 55 o más años de edad en situación de desempleo, conforman un colectivo con especiales circunstancias que demandan actuaciones específicas encaminadas a impulsar nuevamente su activación y reinserción al mercado laboral.

En diciembre de 2018 en nuestra Comunidad, 35.139 personas mayores de 55 años permanecen inscritas como parados registrados, de las cuales 22.085 (el 62,85%) son parados de larga duración. El 36,81% de todos los parados de larga duración (59.998), pertenecen a este grupo de edad; es decir 1 de cada 3 personas que permanecen en situación de desempleo durante un año o más son mayores de 55 años.

El impulso de nuevas generaciones, con una mejor formación y mayor adecuación a los cambios experimentados en el mercado laboral, lleva en muchos casos a desestimar la contratación de estas personas, situación que tiene como reflejo el incremento del empobrecimiento y la pérdida de poder adquisitivo. La existencia de lagunas en los últimos años de la vida activa, comporta la falta de los ingresos necesarios para la supervivencia cotidiana y, además, puede llegar a comprometer seriamente su nivel de renta durante la jubilación.

Por otra parte, las dificultades para incorporarse nuevamente al mercado laboral, conducen en ocasiones a que el propio trabajador arroje la toalla, al verse agotadas sus esperanzas de

encontrar un empleo, autoexcluyéndose de participar en actuaciones que mejoren sus competencias o habiliten para nuevas capacidades necesarias para acceder a posibilidades de ocupación distintas a las que venían desarrollando. Las consecuencias pueden ser muy desfavorables, sobre todo para quienes han realizado toda su vida laboral en el mismo sector y éste se ha visto afectado por procesos de declive industrial, de deslocalización, por la competencia que arrastra la globalización o por cualquier otra circunstancia.

Todo ello configura un colectivo especialmente vulnerable, con una baja empleabilidad y con coyunturas personales y familiares complicadas. Circunstancias que se ven agravadas con el paso del tiempo y para los que es preciso articular actuaciones que rompan ese bucle y permitan afrontar el futuro con mejores perspectivas.

Además de las medidas que tienen como destinatarios a los trabajadores en general, que son aplicables a quienes tengan 55 o más años, en el marco de este Plan Especial, en el Papefyl 2019 se acuerdan:

- **Subvenciones para la contratación por Entidades Locales de mayores de 55 años:** las especiales circunstancias que configuran el entorno rural, incide de manera especial sobre este colectivo, para los que es preciso impulsar actuaciones que ofrezcan oportunidades de empleo que permitan mejorar su empleabilidad y su calidad de vida.

- **Ayudas para la contratación de mayores de 55 años por empresas:** la mejor medida de apoyo a estas personas se sustenta en el fomento de la contratación, indefinida o temporal, a tiempo completo, a través de las empresas, con el establecimiento asimismo de incentivos para la transformación de los contratos temporales en indefinidos a tiempo completo. Estas medidas se concretan en los siguientes incentivos:

Una subvención de 6.000 euros para incentivar los contratos a jornada completa formalizados con trabajadores que tengan 55 o más años, cuya duración sea igual o superior a 12 meses. Una vez finalizado este periodo de 12 meses, la ayuda se completará con 3.000 euros más si el contrato temporal se transforma en indefinido.

Una subvención de 7.000 euros por cada contrato indefinido inicial formalizado con un trabajador que tenga 55 o más años.

- **Ayudas para el autoempleo de mayores de 55 años:** En los mismos términos, se apoyará a todas aquellas personas que promuevan proyectos para el establecimiento como trabajadores por cuenta propia, como una alternativa viable, oportuna y eficiente para abandonar el desempleo.

- Se fortalece, asimismo, el programa de **ayudas económicas vinculadas a una orientación personalizada** a personas desempleadas, especialmente para mayores de 55 años, flexibilizando las condiciones de acceso al mismo (**PIE**).

La priorización de la protección a este colectivo se enfatiza con el acuerdo de que, durante la vigencia de la actual Estrategia, se seguirán concentrando los incrementos de los fondos destinados a futuros Planes Anuales de Políticas de Empleo a la financiación de este Plan Especial.

Asimismo, se considera conveniente que el Plan Especial en favor de los mayores de 55 años, se complemente con programas para el mismo colectivo en el contexto de los planes acordados en el ámbito del Diálogo Social Local.

PROTECCIÓN FRENTE A CRISIS EMPRESARIALES

Aunque las crisis empresariales muestran una menor virulencia que en años anteriores, sigue siendo conveniente programar un plan de protección a los trabajadores y a las empresas frente a posibles situaciones de crisis que puedan afectar al empleo. De este modo este Plan Anual de Políticas de Empleo mantiene programas específicos de ayudas a suspensiones de carácter colectivo, con líneas de apoyo, dirigidas a los trabajadores, mediante el complemento de prestaciones y a las empresas, compensando parte del coste de esta situación y con la finalidad del mantenimiento del empleo. Se realizará un trabajo específico posterior para adecuar las convocatorias y los programas a la nueva situación. La dotación que el Plan Anual de Políticas de

Empleo destina a este apartado podrá ser ampliada en el supuesto de existencia de situaciones de crisis empresariales de fuerza mayor, graves imprevistas, en los términos que defina la Comisión Permanente del Diálogo Social en cada caso.

De esta manera, forman parte de este programa las siguientes medidas:

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

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

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

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

Flexibilizar requisitos para ampliar los beneficiarios, tanto en la compensación económica de pago único para compensar la disminución del importe de la indemnización, como en la

financiación del convenio especial con la Seguridad Social; **en los términos y condiciones que se exijan en las bases reguladoras y en la convocatoria de estas líneas de ayuda:**

- **Pago único:** Que puedan ser beneficiarios los trabajadores que hayan tenido o tengan algún contrato de trabajo.
- **Financiación Convenio especial con la Seguridad Social:** que en el momento de presentación de la solicitud no hayan transcurrido más de **8** años desde que se produjera la extinción del contrato de trabajo en una empresa en crisis.
- **Se estudiará la posibilidad de ampliar a otros colectivos: Teniendo en cuenta el colectivo especialmente vulnerable,** sería conveniente analizar las ayudas de financiación del convenio especial, a trabajadores que hayan sido despedidos por causas objetivas y que las empresas no tengan la obligación de suscribir el convenio especial con la Seguridad Social.

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

Fomento del empleo estable por cuenta ajena de personas cuya situación de desempleo provenga de despidos colectivos, concluidos con acuerdo, producidos **en empresas de la Comunidad de Castilla y León que hayan sido objeto de transmisión o liquidación,** derivados de un procedimiento concursal.

Especial consideración se manifiesta en este programa para los jóvenes menores de 35 años, para los que se autoriza en su contratación un incremento adicional de 1.500€ a la cuantía establecida con carácter general.

Fomento de la constitución de empresas de economía social, cooperativas y sociedades laborales, por trabajadores afectados por crisis empresariales, o que provengan de cierres de empresas por jubilación, invalidez o fallecimiento del empresario, con especial atención **a las mujeres, emigrantes retornados,** a las personas con 55 o más años **y a los menores de 35 años.**

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

FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO Y DEL AUTOEMPLEO

Las políticas activas de empleo se dirigen al conjunto de empresas y de personas activas con el propósito de incrementar los niveles de ocupación, el descenso del desempleo, así como mejorar los niveles de cualificación, de empleabilidad, de igualdad y de protección, principalmente de las personas desempleadas. Dentro de estas políticas activas adquieren especial protagonismo los incentivos al emprendimiento, como una buena solución para conseguir esos objetivos, buscando la implicación de aquellos colectivos que por su mejor preparación, iniciativa y ambición, puedan contribuir a desarrollar estas iniciativas.

Para conseguir que una sociedad sea dinámica y competitiva tiene que contar con una base sólida emprendedora. Promover acciones que impulsen el emprendimiento y el autoempleo se configura como una necesidad, no solo orientada a la disminución de las tasas de desempleo, sino para el desarrollo de iniciativas que comportan oportunidades de crecimiento e innovación, que generan nuevas expectativas de empleo, que aportan dinamismo a la economía y que pueden orientarse hacia nuevos nichos de mercado que faciliten el crecimiento de la competitividad y de la economía regional.

La aprobación de la Estrategia de Emprendimiento, Innovación y Autónomos de Castilla y León 2016-2020, ha focalizado el objetivo en conseguir un cambio en la cultura empresarial ante el imparable proceso de digitalización de la sociedad y de la economía.

El apoyo a iniciativas que promuevan una cultura emprendedora, debe ser la punta de lanza para estimular y atraer el talento, para no perder el tren de la innovación, para acelerar la mejora y transformación de nuestro tejido productivo, que redunde, en última instancia, en un mayor crecimiento de nuestra economía y por ende, en la mejora y en el progreso de nuestros ciudadanos. En este proceso, tienen mucho que aportar los jóvenes, para los que se implementará una línea específica, para quienes estén incluidos en la Garantía Juvenil, para los que se propone un incremento adicional acumulable de 1.500 € sobre la cuantía establecida con carácter general.

En el mismo sentido, la línea general de fomento del empleo por cuenta propia incrementa la cuantía general con una cuantía adicional acumulable de 1.500 € para los menores de 35 años.

A través de las Oficinas de Empleo o mediante la convocatoria de subvenciones, se promueve la asistencia para el autoempleo mediante acciones de información, motivación, asesoramiento u otros procedimientos, que faciliten la detección y dinamización de iniciativas de autoempleo en demanda de empleo.

Mediante las subvenciones de apoyo al fomento de actividades económicas por cuenta propia se incentiva el inicio de actividad, la contratación de servicios externos necesarios para el desarrollo de la actividad y/o la realización de cursos de formación. Se incentivan los proyectos promovidos por los colectivos establecidos como prioritarios en la II Estrategia Integrada, con mayores incentivos si es mujer o perteneciente a alguno de los colectivos con mayores dificultades de acceso al mercado laboral.

En función del colectivo beneficiario, estas ayudas contarán con las mismas cuantías establecidas para los supuestos de contratación indefinida por empresas: cuantía básica de 4.000 euros, cantidad que se verá incrementada en 1.500 euros si se trata de una mujer y/o un emigrante retornado y en 3.000 euros si es una persona de 55 o más años de edad y en 1.500 € si es menor de 30 años (en el caso de beneficiarios incluidos en la Garantía Juvenil) o menor de 35.

Las acciones que constituyen este programa son:

Programa de financiación empresarial destinado a emprendedores, a través de la concesión de préstamos avalados para jóvenes emprendedores para financiar el proyecto de inversión total bonificando los costes financieros de los préstamos avalados.

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

Programa de préstamos participativos para emprendimiento social, con objeto de financiar proyectos de emprendedores que no hayan llegado a los tres años de actividad que promuevan el desarrollo y la transformación positiva de la sociedad o medioambiental, además de crear rentabilidad financiera.

Programa de financiación del emprendimiento social en proyectos que creen valor social, desarrollados por emprendedores que no hayan llegado a los tres años de actividad.

Programa de financiación para inversión y necesidades de circulante **de autónomos y microempresas**.

Programa de préstamos participativos para reindustrialización y recuperación del empleo, por empresas, trabajadores y emprendedores que adquieran los activos de una empresa en crisis y/o liquidación para crear un nuevo negocio.

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

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

Programa de fomento del autoempleo, a través de la financiación del inicio de actividad, aportando financiación para soportar los primeros gastos en que pueda incurrir quien apuesta por una actividad emprendedora, financiándose igualmente parte del coste de contratación de aquellos servicios externos que sean necesarios para el desarrollo de la actividad y parte de aquellos cursos relacionados con la dirección y gestión empresarial y nuevas tecnologías y la comunicación en los que la persona beneficiaria haya participado en los meses anteriores. En este programa las personas mayores de 55 serán colectivo prioritario, previéndose actuaciones hacia ellas de acción positiva vinculadas al incremento de la cuantía de la subvención cuando el inicio de la actividad lo promueva una de ellas. . Para los jóvenes menores de 35 años se establece un incremento adicional acumulable de 1.500 €.

Una línea, de similares características, requisitos y condiciones, se aprobará exclusivamente para jóvenes incluidos en la Garantía Juvenil, con el mismo incremento adicional acumulable.

Ayuda a los autónomos una vez que hayan concluido **las reducciones de las cuotas de la seguridad social**, del párrafo primero del artículo 31.1 de Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, extensión de la tarifa plana, conforme a lo acordado en la Mesa del Autónomo. La ayuda será de 6 meses para altas en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, RETA, en municipios de 5.000 o más habitantes.

Programa de financiación de las cuotas de la Seguridad Social de los trabajadores que inicien una actividad como **autónomo en los Municipios mineros de León y Palencia, afectados por procesos de cierre de unidades de producción de minería del carbón**, teniendo en cuenta la normativa que pueda ser de aplicación a nivel estatal.

Programa de financiación del coste que se derive del establecimiento de la organización preventiva por parte de las personas emprendedoras, a través de un servicio de prevención, ya sea la suscripción de un concierto con un servicio de prevención ajeno o de la adhesión a un servicio de prevención mancomunado.

Se potenciará el espíritu emprendedor a través del apoyo a las organizaciones representativas de los trabajadores autónomos y de la economía social especialmente en el programa de asesoramiento a emprendedores, autónomos y de la economía social.

INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN POR CUENTA AJENA

La política de incentivos a la contratación y el empleo se han mantenido desde hace años, como una buena práctica para impulsar la transición del sistema educativo o desde el desempleo al mundo laboral. De igual modo constituye un importante apoyo a la contratación para las empresas, fortaleciendo con ello el tejido empresarial de nuestra Comunidad.

Es importante resaltar la composición de ese tejido empresarial, cuya principal característica es el reducido tamaño medio de nuestras empresas, siendo el 96,4% microempresas (empresas con menos de 10 asalariados), mientras que solamente el 3,6% de nuestro tejido productivo cuenta con 10 personas empleadas o más. En este contexto, el apoyo institucional a la contratación debe constituir un factor primordial como medida de estímulo que contribuya al fortalecimiento empresarial y al incremento de la contratación de personas desempleadas.

Por ello, la mayoría de las líneas de incentivos a la contratación a través de empresas van dirigidas a las de menos de 100 trabajadores, que presenten un índice de temporalidad inferior al 20% (no exigible en empresas de menos de 10 trabajadores) y, en el caso de incentivos a la contratación indefinida, que mantengan el puesto de trabajo durante al menos dos años.

Se establecen como prioritarios los colectivos definidos como tales en la II Estrategia Integrada, incrementando la cuantía de la subvención, en algunos casos, si la beneficiaria es mujer, emigrante retornado, mayor de 55 años o si pertenece a alguno de los colectivos con mayores dificultades de acceso al empleo.

El apoyo a los colectivos más vulnerables en materia laboral se traduce también en la convocatoria de líneas específicas para personas beneficiarias de la Renta Garantizada de Ciudadanía, para jóvenes a los que se les destina una línea específica para el fomento de la contratación indefinida así como otra de contratación temporal por Entidades sin ánimo de lucro para personas beneficiarias de la Garantía Juvenil y otra destinada a la formalización de contratos para la formación y el aprendizaje y contratos en prácticas, y para las mujeres a quienes va dirigida la línea de fomento de la ampliación a tiempo completo de la jornada de los contratos indefinidos ordinarios a tiempo parcial formalizados con mujeres.

Para este ejercicio se refuerza, en la mayoría de las líneas, la contratación de jóvenes menores de 30 años incluidos dentro de la Garantía Juvenil y menores de 35 años, con incrementos acumulables adicionales a los establecidos con carácter general.

En este contexto se enmarcan las acciones y medidas, que dentro de las políticas activas de empleo, se planifican en apoyo del empleo estable o en apoyo de la contratación temporal. Incentivos que en época de crisis se consideran imprescindibles para impulsar la actividad económica y apoyar a aquellas empresas que podían presentar dificultades para poder mantener su actividad, y que ahora que parece que la situación es más favorable, se consideran necesarias para reforzar la contratación, fortalecer el empleo e incrementar la productividad de las empresas.

De este modo, en los términos, supuestos y colectivos definidos en la II Estrategia Integrada, este Plan prevé incentivar la contratación indefinida ordinaria y la contratación temporal mediante las siguientes actuaciones:

Fomento de la **contratación de personas desempleadas en situación de riesgo de exclusión social** por entidades sin ánimo de lucro, así como la **contratación temporal de perceptores de Renta Garantizada de Ciudadanía** con inclusión, como novedad, como

colectivo prioritario, a los jóvenes perceptores de renta garantizada de ciudadanía, así como aquellos con expedientes de protección o similares.

Fomento del **empleo estable por cuenta ajena**, en los que se exigirá el mantenimiento del contrato subvencionado durante un período mínimo de 2 años y el cumplimiento por parte de la empresa de unos requisitos mínimos de estabilidad en la plantilla. Se establecerán incrementos acumulables para determinados colectivos y se fomentará la contratación del primer trabajador por autónomos, la transformación de determinados contratos temporales en indefinidos (con especial intensidad en la transformación de los contratos temporales formalizados con personas mayores de 55 años) y la ampliación a tiempo completo de la jornada de los contratos indefinidos ordinarios a tiempo parcial formalizados con mujeres. En la misma línea se fomenta el empleo estable por cuenta ajena de personas cuya situación de desempleo provenga de despidos colectivos producidos en la Comunidad de Castilla y León.

En las ayudas para fomento del empleo estable, la cuantía básica por cada contrato indefinido se incrementa hasta 4.000 euros, también cuando se trata de la contratación del primer trabajador por un autónomo. Adicionalmente, y en ambos casos, esta cantidad se verá incrementada en 1.500 euros si la persona contratada es una mujer y/o un emigrante retornado, en 3.000 euros si el trabajador contratado tiene 55 o más años de edad y en 1.500 € si es menor de 35 años, excepto para la transformación de temporales en indefinidos, cuya cuantía adicional será de 2.000€ a mayores de otros 1.000€ más de incremento general para toda esta línea. Asimismo, los contratos con jóvenes menores de 35 años titulados en puestos de trabajo relacionados con la materia de economía circular, medio ambiente, sostenibilidad energética y vinculados a tratamientos de residuos tendrán una ayuda adicional de 1.500 €.

Dentro del Plan Especial para mayores de 55 años se promoverá la **contratación temporal a jornada completa para mayores de 55 años** con una duración de 12 meses. Igualmente se establecerá un incentivo para **fomentar, a su finalización, la transformación** de estos contratos **en indefinidos**.

Dentro del fomento de la **contratación temporal**, se estimula la celebración de determinados contratos (**en prácticas, interinidad, por sustitución de horas extraordinarias, de relevo y ampliación de jornada en el sector de la ayuda a domicilio** y su posible **conversión en contratos indefinidos ordinarios**) entre los que cabe remarcar aquellos orientados a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, cuyo objeto es favorecer la contratación laboral con carácter de interinidad para la sustitución de aquellas personas que ejerzan un derecho de natalidad o conciliación.

Para estas líneas se establecen medidas e incrementos adicionales acumulables para los jóvenes incluidos en la Garantía Juvenil y menores de 35 años. Contratos en prácticas: 1.500€ más. De interinidad por sustitución de horas extraordinarias: 500€ más. De relevo: 1.000€ más. Beneficiarios de la Renta Garantizada de Ciudadanía: 1.000€ más. Contratación por Entidades sin Ánimo de Lucro: inclusión como colectivo prioritario.

Además, si es mujer menor de 35 años, víctima de violencia de género, se incrementan todas las líneas en 1.000€ más.

Fomento de la **contratación indefinida de jóvenes**. Se mantienen las que ya estaban previstas para jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, cuyo importe es de 8.000 euros si el joven contratado es un hombre, y de 8.500 euros si se trata de una mujer.

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

Fomento de la **contratación indefinida en la empresa ordinaria de trabajadores con discapacidad, adaptación de sus puestos de trabajo o dotación de medios de protección personal y tránsito de los enclaves laborales a la empresa ordinaria**.

II.- MEDIDAS PERSONALIZADAS DE INSERCIÓN LABORAL

La intermediación laboral, entendida como aquellas actuaciones que ponen en conexión la oferta y la demanda, que vinculan las necesidades laborales de trabajadores y empresas, resulta una política clave en el proceso de elaboración de estrategias que conduzcan a la creación de empleo, que caminen hacia la reducción de la tasa de desempleo a valores más moderados, que orienten a las personas desempleadas y ocupadas a procesos acordes con sus expectativas y sus capacidades, a la vez que incrementen el valor y la competitividad de las empresas mediante la incorporación de los activos más apropiados a sus necesidades.

Las medidas promovidas deben permitir la realización de un análisis completo de las necesidades y competencias de cada trabajador, para a continuación dirigirlo hacia aquellas actuaciones que mejor le puedan capacitar para su inserción en el mercado laboral o para su promoción personal y profesional. Se promoverán los itinerarios personalizados como medida idónea para conseguir estos objetivos. Para generalizar estos itinerarios es imprescindible la colaboración de quienes puedan y tengan competencias en materia de empleo para poder llevarlos a cabo.

En este sentido cabe recordar el impulso que la Estrategia Española de Empleo 2012-2014 dio a los procedimientos de colaboración público-privada, con la identificación a través de los Planes Anuales de Política de Empleo (PAPE) de un conjunto de acciones y medidas a desarrollar, tanto en el ámbito estatal como en el autonómico, cuyo cumplimiento se vincula a la asignación de fondos transferidos a las Comunidades Autónomas, mediante el establecimiento de indicadores que evalúan su consecución.

Las actuaciones de intermediación en nuestra Comunidad, se realizan básicamente a través de los técnicos de orientación y personal ubicado en las 54 oficinas de empleo, donde se prestan más de 200.000 servicios de intermediación, orientación, información y acompañamiento a la inserción cada año. No obstante, para completar las actuaciones realizadas en estas oficinas, se planifican también un conjunto de medidas, a desarrollar con medios propios de la Administración

autonómica, junto con otras a través de la colaboración con los agentes y entidades que realizan tareas de orientación para el empleo y asistencia para el autoempleo.

En cumplimiento de lo previsto en el IV Plan de Formación Profesional 2016-2020, se buscará la colaboración entre las Consejerías de Empleo, de Educación y de Agricultura y Ganadería en su caso, para la puesta en marcha de un programa de orientación profesional y laboral a través de la firma de un convenio o protocolo a desarrollar entre el EcyL (oficinas de empleo) y la Dirección General de Formación Profesional (centros integrados de formación profesional).

Este bloque de medidas, para el año 2019, se concreta en los siguientes programas:

ITINERARIOS PERSONALIZADOS PARA JÓVENES

Especial atención requieren las personas jóvenes, colectivo cuyas circunstancias suponen mayores dificultades de inserción y que exigen potenciar la atención y el seguimiento personalizado a través de itinerarios tendentes a la inserción laboral contando con la colaboración de agencias privadas de colocación, fundamentalmente en el marco de la iniciativa de Garantía Juvenil. La ejecución y los resultados de este programa serán objeto de especial seguimiento en el Consejo General de Empleo de Castilla y León.

PROGRAMA DE ORIENTACIÓN, FORMACIÓN E INSERCIÓN

El Plan Anual de Políticas de Empleo consolida el programa OFI, basado en una orientación profesional adecuada y una búsqueda activa de empleo, siendo la formación una parte más de este acompañamiento y previéndose un mínimo de inserción, que se mantiene durante 2019, en función de la situación del mercado de trabajo. Se enmarcará en la actuación conjunta del servicio

público que coordinará estas actuaciones, de forma que se integren en un modelo de acompañamiento integral y continuo a la persona desempleada.

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

MODERNIZACIÓN CON MEDIOS PROPIOS

La extensión de la atención y tutorización personalizada tanto de las personas en situación de desempleo como de las empresas que participen en el mercado laboral, constituyen retos ampliados a los que debe hacer frente el Servicio Público de Empleo de Castilla y León que hacen necesario el refuerzo de los medios propios de los que dispone este organismo y el resto de la Administración autonómica para llevar a cabo todas esas actuaciones, fortaleciendo especialmente las áreas de estudios y prospectiva del mercado laboral. El Consejo General de Empleo informará de las diversas medidas ejecutadas dentro de este programa.

También será necesaria la dotación correspondiente de personal y medios, si es el EcyL quien asume esas funciones, para desarrollar las actividades de seguimiento, vigilancia y control, así como de mediación en los conflictos entre las empresas y la representación de los trabajadores en relación a la formación bonificada para las empresas, en los términos y supuestos previstos en la Ley 30/2015 del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el Ámbito Laboral, y su desarrollo.

PROGRAMA PERSONAL DE INTEGRACIÓN Y EMPLEO

A través del Programa Personal de Integración y Empleo "PIE", se promueven medidas para incrementar la autonomía del desempleado y sus competencias para la búsqueda de empleo, mediante un itinerario personalizado, que se completa con acciones de orientación de carácter personal y directo sobre el trabajador fomentando su inserción laboral y mejorando su empleabilidad, al tiempo que se establece una actuación de carácter económico, todo ello con el objetivo de procurar la reinserción laboral de trabajadores.

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

En las condiciones que establezcan las correspondientes convocatorias, se concretarán los colectivos destinatarios, con especial atención a las personas desempleadas que tengan 55 años o más, a quienes se permitirá como novedad haber agotado la Renta Activa de Inserción (RAI), flexibilizando los requisitos de acceso. En función de los resultados finales del programa en 2018, la normativa para 2019 flexibilizará las condiciones de acceso a la ayuda, posibilitando la incorporación de nuevos colectivos de personas desempleadas.

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

La duración de este programa será de seis meses, tiempo durante el que se prevé una ayuda económica del 80% del IPREM para incentivar la continuidad y participación del trabajador en las acciones de orientación, formación y prospección para la inserción que se formalizará con el

compromiso de participar en dichas acciones. En este programase priorizará aquellos colectivos con especiales dificultades de inserción.

ORIENTACIÓN PARA EL EMPLEO Y EL AUTOEMPLEO

La realización de un itinerario individual y personalizado de empleo se articula en la Ley de Empleo, como un derecho para todas las personas desempleadas y como una obligación para los servicios públicos de empleo. Para cumplir este objetivo, 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 completan las actuaciones del Servicio Público de Empleo y que vienen a desarrollar para que las personas desempleadas 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 circunstancias del mercado laboral y la aparición de nuevos sectores emergentes o nuevos yacimientos de empleo y se incluirán nuevas líneas que enriquezcan y continúen el proceso de especialización y eficacia de éste programa para las personas desempleadas, entre otros, la recopilación de los datos formativos de las personas desempleadas a fin de avanzar en la elaboración de la cuenta de formación prevista en la Ley 30/2015 reguladora del sistema de formación para el 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.

Al tiempo se integra en este programa la orientación dirigida a trabajadores ocupados que realizan los agentes económicos y sociales y la red de coordinadores de orientación.

PROGRAMAS DE MOVILIDAD PARA JÓVENES

En el ámbito de la iniciativa de la Garantía Juvenil se mantienen los programas de apoyo y asesoramiento a jóvenes en situaciones que conlleven movilidad, con la finalidad de ampliar las oportunidades para la empleabilidad de los jóvenes de Castilla y León, a través de la mejora de sus habilidades y competencias mediante la realización de experiencias técnicas y formativas en el extranjero.

III.- MEDIDAS DESTINADAS A MEJORAR LA CUALIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES

La formación profesional para el empleo se ha constituido como una herramienta dinámica y eficaz para mejorar la empleabilidad de los trabajadores, para conseguir aquellas competencias necesarias para mantener o mejorar su puesto de trabajo y para conseguir las aptitudes que les habiliten para la inserción al mercado laboral. Por ello, la formación, a lo largo de toda la vida laboral del trabajador, debe ser una necesidad que todos los trabajadores deben asumir, así como una obligación para las Administraciones que deben mantener, mejorar y generalizar.

Los rápidos procesos de globalización y digitalización de la economía nos están conduciendo a necesidades y procesos hasta hace poco desconocidos. Las empresas se están viendo afectadas por procesos de deslocalización, a la vez que el fenómeno de la globalización hace accesibles productos y servicios que antes no lo eran. Ante ello se plantea el reto de una profunda renovación, muy vinculada a procesos tecnológicos, a prácticas de internacionalización, a actuaciones encaminadas a conseguir aumentar el tamaño de las empresas y, en definitiva, a praxis tendentes a mejorar la competitividad para poder sobrevivir.

Por otro lado, los trabajadores, se enfrentan a nuevos retos, a nuevas posibilidades de trabajo para las que no están perfectamente preparados. La transformación digital de la economía está reconfigurando la manera de vivir y hacer negocios en nuestras sociedades. Muchas personas, jóvenes sobre todo, están perfectamente preparadas, pero a la vez, algunas empresas tienen problemas para encontrar personas con las capacidades que necesitan para crecer y para innovar. Por ello la formación resulta determinante para encauzar las capacidades y para vincular las expectativas de los trabajadores con las necesidades de las empresas.

La elaboración anual del mapa de necesidades formativas constituye el primer eslabón, donde, en función del análisis de la situación del mercado laboral y de las necesidades de las empresas, se planifican aquellas acciones que mejor puedan contribuir a satisfacer las demandas empresariales.

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

Además se busca reforzar la formación en las propias empresas como fórmula de éxito más adecuada para orientar la formación a las necesidades reales, así como en cumplimiento de los derechos formativos de todos los trabajadores previstos en la ley, y en particular, el derecho a la adaptación a los cambios que se produzcan en el puesto de trabajo y el derecho a 20 horas anuales de formación.

Por otra parte, la falta de conexión entre el mundo educativo y el laboral es uno de los principales retos al que debemos hacer frente y que es necesario revertir. En base a ello se refuerzan aquellos programas que combinan fórmulas duales de empleo formación y aquellos que buscan ofrecer una primera experiencia laboral a quienes terminan el ciclo formativo y pretenden acceder al mercado laboral.

Otro elemento importante es el proceso de acreditación de aquellos conocimientos que se han ido adquiriendo al margen del sistema formal de educación y formación, ya sea a través de la experiencia laboral, la formación en la empresa, u otras formas, y que no gozan de ningún tipo de reconocimiento. La aprobación del Plan Director Plurianual 2017-2020 del proceso de acreditación de competencias ha sentado las bases para las nuevas convocatorias que impulsen tanto individual como conjuntamente las Consejerías de Empleo y de Educación.

En el ámbito general de la formación profesional para el empleo se apreció la oportunidad de elaborar, durante 2018, con el acuerdo en el seno del Diálogo Social, de una normativa reguladora integral y actualizada de esta materia en Castilla y León. Dicha normativa no llegó a publicarse en 2018 al ser inminente la publicación de la normativa estatal en desarrollo de la Ley 30/2015, de formación para el empleo, que podría afectarle. La Orden se publicará finalmente en los próximos meses, tan pronto como entren en vigor dichas órdenes estatales.

Las acciones formativas en desarrollo del Plan Anual de Políticas de Empleo de 2019, vincularán las necesidades empresariales con la adquisición de competencias necesarias para llevarlas a cabo por parte de los trabajadores, buscando la mejora de la eficacia y de la eficiencia en sus resultados.

Los programas que incluye este bloque de medidas son los siguientes:

PROGRAMAS DE FORMACIÓN DUAL Y CONTRATOS FORMATIVOS

El Plan Anual de Políticas de Empleo prevé el refuerzo de la Formación Dual, en colaboración con las empresas y la Formación Profesional Inicial o del sistema educativo, para que las personas jóvenes puedan adquirir experiencias útiles para el empleo a través de la extensión del modelo a nuevas empresas.

Los contratos formativos se constituyen, a su vez, en una fórmula adecuada para lograr una transición eficaz de la formación al empleo al combinar en alternancia la formación con la realización de un trabajo relacionado, proporcionando a los beneficiarios una primera experiencia laboral tan necesaria en la búsqueda de empleo. Estos contratos de jóvenes incluidos en la Garantía Juvenil, se refuerzan con incrementos en las cuantías de su subvención de 500€ más para los contratos para la formación y el aprendizaje y de 1.500€ más en los contratos en prácticas.

FORMACIÓN DIRIGIDA PRIORITARIAMENTE A TRABAJADORES OCUPADOS

En un escenario económico cambiante y ante los retos de la innovación y de la implantación de la denominada industria inteligente o ciber industria, este Plan Anual de Empleo continuará complementando, con financiación autonómica, los fondos provenientes del Estado para la formación de ocupados, incentivando la realización de planes de formación, dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados, incluida la formación vinculada con cualificaciones emergentes relacionados con la denominada industria 4.0, a fin de facilitar que los trabajadores puedan adquirir la cualificación que precisen a lo largo de toda su vida laboral, adaptándose en mayor medida a esta creciente digitalización de los nuevos procesos de producción.

El programa de formación de ocupados deberá ser revisado este año para mejorar su adecuación a las necesidades y circunstancias de las personas trabajadoras, reduciéndose de manera sustancial la formación vinculada a certificados de profesionalidad, en aras de ampliar la oferta de especialidades de menor duración y vinculadas a los diferentes sectores productivos, para atender de manera más efectiva las necesidades de formación permanente de las empresas y para permitir el ejercicio por todos los trabajadores de sus derechos formativos.

Se mantiene en este ámbito una línea específica 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, así como el programa para el fomento de los permisos individuales de formación, en vigor durante los últimos años, que experimenta un impulso en este año para incentivar la participación de jóvenes en el mismo.

El Plan recoge un programa adicional para la realización de acciones formativas por empresas de sectores estratégicos, para impulsar la formación continua específica en estas empresas de sectores fundamentales para el desarrollo económico de la Comunidad.

Se incentivará y facilitará la participación y el acceso de los trabajadores ocupados a la oferta formativa dirigida a las acciones de formación más adecuadas que atiendan a necesidades

específicas de determinados sectores productivos, desarrollándolo en los centros de formación de titularidad de la Consejería de Empleo.

En cuanto a los Permisos Individuales de Formación, a los que los trabajadores pueden optar para la realización de una acción formativa que esté reconocida mediante una acreditación oficial, con el fin de favorecer su desarrollo profesional y personal, se incrementa su cuantía de la subvención a las empresas en un 50%, si el trabajador es menor de 35 años.

ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPETENCIAS CLAVE

Durante el año 2019 se promoverá, cuando menos, el desarrollo de una convocatoria pública de acreditación de **competencias clave**, en respuesta a la necesidad de muchos trabajadores ocupados y desempleados de contar con esa acreditación para poder acceder a los certificados de profesionalidad de los niveles 2 y 3.

La adquisición de estas competencias se vinculará también con la convocatoria de acciones específicas dentro del programa de formación dirigido prioritariamente a personas desempleadas.

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

La experiencia laboral, la formación en la propia empresa, la formación a través de recursos digitales, u otros medios o actividades de aprendizaje, pueden otorgar plena capacidad para la

incorporación al mercado laboral, para su promoción profesional, e incluso para el desarrollo de nuevos procedimientos vinculados con el fomento de la creatividad y la innovación a la que caminan los nuevos procesos productivos y, sin embargo, carecen de la correspondiente certificación acreditativa.

Por ello, es necesario habilitar fórmulas a través de las cuales los trabajadores puedan acceder al reconocimiento y acreditación de aquellas competencias adquiridas, bien sea a través de una cualificación completa o parcial, impulsando con ello, a su vez, el interés de los trabajadores por vincularse a un proceso de formación permanente, a lo largo de toda la vida laboral.

La aprobación del Plan Director Plurianual 2017-2020 del proceso de acreditación de competencias, ha fijado las pautas a desarrollar para el reconocimiento, la evaluación y la acreditación de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral o vías no formales de formación, permitiendo con ello la visibilidad y el reconocimiento de aquellas capacidades adquiridas fuera de la vía formal.

PROGRAMAS INTEGRA2Y OTROS PROGRAMAS PARA LA FORMACIÓN EN IDIOMAS, TICsY HABILIDADES SOCIALES

En el ámbito de la Garantía Juvenil se implementarán actuaciones que permitan facilitar un recurso de apoyo a los centros que escolarizan un importante número de alumnos con necesidades de compensación educativa, en las actividades extraescolares, para facilitar su inclusión, así como diversas acciones específicas de formación en idiomas, en TICs y en habilidades sociales que mejoren las posibilidades de empleabilidad de los jóvenes.

Así, el **programa INTEGRA2** pretende proporcionar una experiencia de empleo a universitarios orientados profesionalmente a la docencia, y a la intervención en programas socioeducativos para mejorar las actitudes y competencias profesionales con el fin de mejorar su empleabilidad

facilitando un recurso a los centros educativos en desventaja, apoyando la realización de actividades extraescolares. Se trata, en definitiva de promover actividades que favorezcan la relación y socialización del alumnado del centro y de la zona donde se ubica. Se trata de una acción conjunta de las Direcciones Generales de Innovación y Equidad Educativa, y de Política Educativa Escolar.

Se instrumentará mediante la concesión de ayudas destinadas a jóvenes universitarios que cumplan los requisitos del POEJ orientados profesionalmente a la docencia, para facilitar un recurso a los centros educativos con alumnos en desventaja, en la realización de actividades extraescolares.

El **programa de formación en idiomas** (Egresados FP) concreta una medida a medio plazo como es la “Mejora del conocimiento de idiomas”, encaminada a favorecer la inserción laboral de las personas jóvenes, ya sea por cuenta ajena o a través del emprendimiento. Dando respuesta a esta medida, se ofertarán cursos de capacitación lingüística en idioma inglés para dotar al alumnado titulado de Formación Profesional de una herramienta lingüística que les facilite el acceso al empleo y la movilidad geográfica, tanto en la Unión Europea, como en otros países donde pueda existir oferta laboral.

PRÁCTICAS NO LABORALES

Para proporcionar una primera experiencia de las personas jóvenes en el mundo del trabajo, se mantendrá el programa de prácticas para egresados de la universidad o de formación profesional con cotización y estudiantes matriculados en el último curso de grado, beneficiarios de la Garantía Juvenil.

Este programa se gestionará por las Fundaciones de las Universidades Públicas de la Comunidad y establece como objetivo el acceso de los beneficiarios a becas y cotización por un máximo de 6 meses. Una vez finalizadas las prácticas, se promoverá su contratación indefinida o temporal para

la que podrán contar con los incentivos establecidos en las líneas de contratación a través de empresas.

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

FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

Se aprueba un nuevo programa, desarrollado mediante contratos de 3 años de duración para la formación y el aprendizaje y de al menos 2.000 horas de formación para que los beneficiarios puedan obtener un título de formación profesional de grado medio o superior durante la vigencia de dicho contrato.

FORMACIÓN CON COMPROMISO DE CONTRATACIÓN

Este Plan Anual de Políticas de Empleo mantiene un programa de formación específica en empresas con compromiso de contratación, como fórmula de cooperación entre la formación y el empleo, entendiéndose conveniente que la formación para el empleo atienda las necesidades específicas de las empresas.

Por ello, se potencian estas acciones que permiten proporcionar una formación especializada y adecuada al puesto de trabajo a desempeñar en la empresa participante en el programa, combinando la incorporación al empleo con la adquisición de conocimientos, habilidades y

aptitudes necesarias para la empleabilidad, a la vez que se asegura la inserción de un porcentaje de personas en las propias empresas.

IV.- MEDIDAS DESTINADAS A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

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

Entre las actuaciones incluidas en este bloque de medidas, resaltan:

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

Dado que en el sector agrario la mayoría de los trabajadores son autónomos y que presentan unos riesgos muy específicos y en general de carácter grave, se pondrán en marcha las líneas de trabajo que recoge el Plan de Prevención de Riesgos Laborales en el Sector Agrario de Castilla y León.

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.**

La **formación** como instrumento de mejora es básico al objeto de reducir dicha siniestralidad, por ello se apuesta por apoyar dicha formación por parte de las empresas a su plantilla, a los

delegados de prevención de las mismas, así como a la sociedad en su conjunto, incidiendo igualmente en la **información y concienciación** a las empresas, a través de la realización de forma coordinada de actividades de promoción, jornadas de sensibilización y campañas en las diferentes universidades, en materia de prevención de riesgos laborales, fortaleciendo la colaboración asimismo con las **Universidades** para el estudio y la investigación en aspectos que puedan mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores; para ello se apoyará a los Grupos de Investigación Reconocidos por las Universidades Públicas.

Este Plan Anual de Políticas de Empleo incluye la previsión de creación de la Cátedra de Prevención de Riesgos Laborales en la Universidad de Salamanca para potenciar el análisis, la investigación y la docencia de la realidad, problemática y perspectivas de la Prevención de los Riesgos Laborales y la Seguridad y la Salud en el trabajo.

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

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

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

Se intensificará la relación de **colaboración con la Inspección** de Trabajo y Seguridad Social con el objeto de alcanzar la mayor eficacia y eficiencia, se continuarán reforzando las campañas que desarrolla la ITSS a través de la participación de personal técnico habilitado en diversas campañas del área de prevención de riesgos laborales. Asimismo se destinará una mayor dotación de medios materiales a la ITSS y a las USSL.

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

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

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

Se continuará el apoyo a las micropymes con programas de ayuda destinados a mejorar la gestión de los riesgos laborales en las mismas con la **adquisición, adaptación o renovación de equipos de trabajo e instalaciones industriales**. En este sentido y con objeto de mejorar las condiciones de trabajo y apoyar la modernización de la maquinaria, se incluye la incentivación de la instalación de sistemas antivuelco para tractores agrícolas, aumentando así la seguridad en el sector.

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

V.- MEDIDAS PARA EL FOMENTO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y CONCILIACIÓN EN EL EMPLEO

Este bloque de medidas recoge acciones encaminadas al fomento de la igualdad de oportunidades en el empleo, así como de la conciliación y la corresponsabilidad en la vida personal, familiar y laboral, junto con otras específicas dirigidas a mejorar las oportunidades para el acceso al empleo de las personas jóvenes, con discapacidad e inmigrantes.

CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

El Plan Anual de Políticas de Empleo de 2019 complementa los fondos del Estado destinados a la cobertura de los costes salariales, incluida la subida correspondiente del SMI en la parte del complemento autonómico, correspondientes a puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo, incluyendo una financiación del 75 % del SMI de los costes salariales de nuevas contrataciones de personas con discapacidad con especiales dificultades de empleabilidad.

COSTES SALARIALES DE TRABAJADORES EN EXCLUSIÓN Y DE PERSONAL DE ACOMPAÑAMIENTO DE EMPRESAS DE INSERCIÓN

Este Plan recoge los incentivos para financiar el 50% del SMI de los costes salariales incluida la subida correspondiente del SMI, de los trabajadores en exclusión y de los costes laborales y de seguridad social de personal de acompañamiento en empresas de inserción, entidades que tienen

como fin primordial, la realización de actividades tendentes a conseguir la integración laboral y el acceso al mercado ordinario de trabajo de personas en situación o riesgo de exclusión social.

EMPLEO CON APOYO

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

PROGRAMA CONCILIAMOS

Se refuerza y amplía con nuevos supuestos este programa, que se desarrolla en centros públicos educativos, para los alumnos de la escuela pública y de la privada concertada de edades comprendidas entre los tres y doce años, en los términos previstos en el Acuerdo del Consejo del Diálogo Social, de esta misma fecha, en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con la finalidad de facilitar la conciliación en los periodos de vacaciones escolares y sábados del curso escolar, incidiendo en la oportuna coordinación con las Entidades Locales.

PROGRAMA DE AGENTES DE JUVENTUD

El Plan Anual de Políticas de Empleo mantiene este programa, cuya finalidad es la realización y desarrollo de actividades en materia de juventud que mejoren su empleabilidad, mejorando el contenido del mismo para cumplir su objetivo en las mejores condiciones.

PROGRAMA DE AGENTES DE IGUALDAD

Se mantiene el programa para la contratación de agentes de igualdad y conciliación, con el objetivo de potenciar su participación activa en la mejora del mercado laboral, basada en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en la eliminación de la discriminación por brecha salarial, y en fomentar, también mediante su participación activa, la aplicación de medidas en el ámbito laboral que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Se refuerza el programa con la inclusión de nuevas medidas de orientación profesional y académica para romper estereotipos de género.

CUOTAS AFILIACIÓN MUJERES

El Plan mantiene en 2019 la financiación de una línea de ayudas al pago de cuotas de la Seguridad Social del Sistema Especial para trabajadores por cuenta propia agrarios, cuya finalidad es fomentar la creación de empleo femenino y la mejora laboral en el campo de Castilla y León,

facilitando mediante incentivos su alta en la Seguridad Social, con una mayor intensidad en el caso de las mayores de 45 años y, especialmente, de las que cuenten con 55 o más años de edad.

EXCEDENCIAS Y REDUCCIÓN JORNADA

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

FOMENTO DEL EMPLEO Y ASCENSO PROFESIONAL DE LA MUJER, MEDIDAS DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN EN EL MERCADO LABORAL

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

FORMACION E INSERCIÓN LABORAL DE COLECTIVOS

El Plan Anual de Políticas de Empleo mantiene el apoyo, tanto a la formación como a la inserción laboral, de personas con discapacidad y personas en riesgo de exclusión, con especial atención a los jóvenes de estos colectivos, a través de la implementación de acciones específicas con la colaboración de entidades especializadas en su atención.

VI.- OTRAS MEDIDAS CONTENIDAS EN LA ESTRATEGIA

Este bloque de medidas recoge aquellas destinadas tanto a la **promoción y seguimiento**, como a la **evaluación y difusión** de las acciones enmarcadas en el Plan de Políticas de Empleo y en la II Estrategia Integrada, de la que aquél forma parte.

Coincidiendo todas las partes firmantes de este Acuerdo en la oportunidad de seguir difundiendo nuestro modelo de diálogo social, su construcción y su desarrollo, así como sus logros en el alcance de acuerdos de interés para el conjunto de la ciudadanía de Castilla y León, se mantiene el instrumento específico para abordar la difusión y promoción de nuestro diálogo social, así como el estudio de su impacto y resultados y su análisis comparativo con experiencias similares de otros contextos geográficos, tanto en el ámbito nacional como internacional, especialmente en Hispanoamérica.

Para impulsar la difusión de los acuerdos del Diálogo Social y de su contenido, así como para fomentar el estudio y la reflexión académica acerca de estas materias, se mantendrá el apoyo desde el Plan a las iniciativas promovidas por instituciones especializadas en dichos objetivos y, señaladamente, las existentes en las Universidades Públicas de Castilla y León, con especial incidencia en la Cátedra de Sindicalismo y Diálogo Social y la implantación de su actuación on line.

En este sentido, como instrumentos de estudio e investigación en relación con aspectos relacionados con la II Estrategia que puedan contribuir a una mejora del mercado laboral y del sistema productivo, el Plan Anual de Políticas de Empleo contiene la financiación de los **trabajos sectoriales y de reindustrialización y difusión** del III A.M. de Competitividad e Innovación Industrial. En relación a ellos, y en el contexto de la revisión de dicho Acuerdo Marco, se procederá a la clarificación del procedimiento de desarrollo y justificación de estos trabajos, para mejorar la eficacia y la difusión más ágil de sus resultados.

Asimismo, se mantiene la financiación necesaria para el desarrollo por los agentes económicos y sociales de acciones relativas al **Plan de Integración socio laboral de las personas inmigrantes y emigrantes**

El Acuerdo del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León en materia de migraciones para la integración sociolaboral, cohesión social y convivencia intercultural para el periodo 2018-2021, incluye el IV Plan estratégico de cohesión social con las personas inmigrantes y la convivencia intercultural en Castilla y León, que tendrá como objetivo general el integrar a la población de origen extranjero y a la población autóctona en una sociedad donde se gestionen de forma positiva las diferencias y exista una igualdad de trato.

En este sentido, atendiendo a lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley 3/2013, de 28 de mayo, de integración de los inmigrantes en la sociedad de Castilla y León, que establece las finalidades de las actuaciones públicas de integración respecto de las personas inmigrantes en el ámbito de empleo, y en aras a dar cumplimiento a este precepto, el Plan Anual de Políticas de Empleo de 2019 considera a las personas inmigrantes como personas en riesgo de exclusión social o con dificultades de integración, previendo por ello un tratamiento específico en diversas líneas de actuación en materia de empleo:

- Tratamiento específico en los planes de reinserción profesional, programas de autoempleo o de ayudas para la creación de nuevas empresas que se aprueben.
- Asesoramiento activo e individualizado, en razón a sus necesidades especiales, en especial teniendo en cuenta posibles dificultades del conocimiento del castellano.
- Tratamiento especial en los programas de fomento al empleo por cuenta ajena, ya sea a través de la contratación indefinida o temporal.
- Especial consideración, teniendo en cuenta las especiales características de este colectivo, a la hora de elaborar planes de formación.

Asimismo, para dar efectivo cumplimiento al artículo 20 de la Ley 8/2013, de 29 de octubre, de la Ciudadanía Castellana y Leonesa en el Exterior, según el cual “los programas de formación y

desarrollo profesional para el empleo, orientación laboral, cualificación técnica y demás actuaciones formativas y de inserción laboral que los poderes públicos promuevan y establezcan procurarán ofrecer medidas específicas dirigidas a facilitar la inserción en el mercado de trabajo de los ciudadanos retornados a Castilla y León, particularmente a través de la consideración y apoyo a sus iniciativas y proyectos de empleo”, se llevarán a cabo, entre otras, las siguientes actuaciones respecto a los emigrantes retornados:

- Tratamiento específico en los planes de reinserción profesional, programas de autoempleo o de ayudas para la creación de nuevas empresas que se aprueben.
- Asesoramiento activo e individualizado por el servicio público de empleo, en razón a sus necesidades especiales.
- Tratamiento especial en los programas de fomento al empleo por cuenta ajena, ya sea a través de la contratación indefinida o temporal.

Por último, en las medidas del Papecycl 2019 se tendrá en cuenta lo dispuesto en el artículo 18 de la citada Ley 8/2013, de 29 de octubre, de la Ciudadanía Castellana y Leonesa en el Exterior que dispone que “los poderes públicos promoverán la realización de actuaciones públicas de formación, orientación y asesoramiento dirigidas a los castellanos y leoneses en el exterior para facilitar su inserción socio laboral en la Comunidad. Igualmente promoverán la formalización de acuerdos de colaboración con entidades y organizaciones empresariales con el fin de que los castellanos y leoneses en el exterior puedan beneficiarse de becas profesionales y prácticas en empresas, instituciones, entidades sin ánimo de lucro o Administraciones Públicas de la Comunidad, en los términos que se establezcan en sus convocatorias respectivas”. A su vez el artículo 19 de esta Ley prevé que “La actuación de los poderes públicos en el ámbito de la inserción laboral y promoción empresarial estará orientada a: a) Fomentar la actividad emprendedora de los castellanos y leoneses en el exterior en la Comunidad de Castilla y León y el establecimiento de lazos económicos y empresariales con sus agentes económicos y sociales. b) Favorecer el acceso al mundo laboral y empresarial de Castilla y León de los castellanos y leoneses en el exterior. Asimismo, los poderes públicos ofrecerán información sobre los programas de

empleo que se establezcan, garantizando el acceso a los castellanos y leoneses en el exterior en las mismas condiciones que los ciudadanos residentes en Castilla y León, siempre que cumplan con los requisitos establecidos en la normativa sectorial vigente.”

En virtud de lo indicado se articularán medidas orientadas a dar cumplimiento de lo previsto en los mencionados artículos 18 y 19 de la Ley 8/2013, de 29 de octubre, respecto a la ciudadanía castellana y leonesa en el exterior.

PLAN ANUAL DE POLÍTICAS DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN 2019

PLAN ANUAL DE POLÍTICAS DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN		2019
I.- MEDIDAS DESTINADAS A LA INCORPORACIÓN Y MANTENIMIENTO EN LA VIDA LABORAL Y PROTECCIÓN A DESEMPLEADOS, TRABAJADORES Y EMPRESAS EN CRISIS		85.642.500
I.1	PLAN EMPLEO LOCAL	57.940.000
I.1.1	OBRAS O SERVICIOS PÚBLICOS ESENCIALES O DE INTERÉS GENERAL	10.850.000
I.1.2	CONTRATACIÓN AGENTES IGUALDAD	250.000
I.1.3	CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	5.000.000
I.1.4	CONTRATACIÓN DE PERSONAS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN (RIG)	3.000.000
I.1.4.a	CONTRATACIÓN GENERAL	2.700.000
I.1.4.b	COMPROMISO CONTRATACIÓN ADICIONAL DIÁLOGO SOCIAL LOCAL	300.000
I.1.5	CONTRATACIÓN DE JÓVENES	5.500.000
I.1.5.a	CONTRATACIÓN GENERAL	4.000.000
I.1.5.b	CONTRATACIÓN DE PERSONAS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN (RIG)	1.500.000
I.1.6	CONTRATACIÓN EN SERVICIOS DE INTERÉS TURÍSTICO	13.550.000
I.1.6.a	CONTRATACIÓN GENERAL	11.200.000
I.1.6.b	COMPROMISO CONTRATACIÓN ADICIONAL DIÁLOGO SOCIAL LOCAL	2.000.000
I.1.6.c	EDADES DEL HOMBRE	300.000
I.1.7	CONTRATACIÓN EN ACTIVIDADES FORESTALES	3.300.000
I.1.8	PROGRAMA MIXTO FORMACIÓN EMPLEO	2.400.000
I.1.9	CONTRATACIÓN SECTOR MINERO	3.600.000
I.1.10	EMPLEO AGRARIO	400.000
I.1.11	CONTRATACIÓN MAYORES DE 55 AÑOS	10.000.000
I.1.11.a	CONTRATACIÓN GENERAL	5.000.000
I.1.11.b	CONTRATACIÓN DE PERSONAS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN (RIG)	5.000.000
I.2	PLAN DE PROTECCIÓN FRENTE A CRISIS EMPRESARIALES	4.910.000
I.2.1	AYUDAS TRABAJADORES ERES SUSPENSIVOS POR CAUSA TECNOLÓGICA, ECONÓMICA, ORGANIZATIVA, PRODUCTIVA Y POR FUERZA MAYOR	1.100.000
I.2.2	AYUDAS SUSPENSIÓN FUERZA MAYOR CLIMA SECTOR AZUCARERO	100.000
I.2.3	AYUDAS AGOTAMIENTO PRESTACIONES EN EXPEDIENTES SUSPENSIVOS	60.000
I.2.4	AYUDAS TRABAJADORES MAYORES 55	3.000.000
I.2.5	AYUDAS ERES SUSPENSIVOS EMPRESAS	100.000
I.2.6	CONSTITUCIÓN ECONOMÍA SOCIAL Y RECONTRATACIONES DE TRABAJADORES DE EMPRESAS EN CRISIS	80.000
I.2.7	SITUACIONES EXTRAORDINARIAS DE CRISIS POR FUERZA MAYOR	500.000
I.3	FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO Y DEL AUTOEMPLO	11.735.000
I.3.1	FOMENTO AUTOEMPLO	2.300.000
I.3.2	FINANCIACIÓN Y APOYO AL EMPRENDIMIENTO	9.000.000
I.3.3	CUOTAS AUTÓNOMOS MUNICIPIOS MINEROS	200.000
I.3.4	PROGRAMA DE APOYO A LAS ORGANIZACIONES REPRESENTATIVAS DE AUTÓNOMOS Y ECONOMÍA SOCIAL	235.000
I.4	INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN POR CUENTA AJENA	11.057.500
I.4.1	CONTRATACIÓN TEMPORAL POR ESAL PERSONAS EXCLUSIÓN	1.200.000
I.4.2	CONTRATACIÓN COLECTIVOS INDEFINIDA O TEMPORAL	1.200.000
I.4.3	CONTRATACIÓN INDEFINIDA DE JÓVENES	750.000
I.4.4	CONTRATACIÓN PERSONAL TÉCNICO DE APOYO A LA INVESTIGACIÓN	5.833.500
I.4.5	CONTRATACIÓN PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EMPRESA ORDINARIA	410.000
I.4.6	CONTRATACIÓN MAYORES 55	1.664.000
II.- MEDIDAS PERSONALIZADAS DE INSERCIÓN LABORAL		30.604.000
II.1	ITINERARIOS PERSONALIZADOS JÓVENES	621.500
II.2	ORIENTACIÓN FORMACIÓN E INSERCIÓN	11.000.000
II.3	MODERNIZACIÓN MEDIOS PROPIOS	2.000.000
II.4	PROGRAMA PERSONAL DE INTEGRACIÓN Y EMPLEO	5.500.000
II.5	ORIENTACIÓN PARA EL EMPLEO Y AUTOEMPLO	10.580.000
II.5.1	ORIENTACIÓN PARA EL EMPLEO DESEMPLEADOS	9.900.000
II.5.2	ORIENTACIÓN PARA EL AUTOEMPLO DESEMPLEADOS	680.000
II.5.3	ORIENTACIÓN OCUPADOS (OTO)	0
II.6	PROGRAMAS MOVILIDAD JÓVENES	670.000
II.7	RED DE INFORMACIÓN Y ASESORAMIENTO EN MATERIA DE GARANTÍA JUVENIL	232.500
III.- MEDIDAS DESTINADAS A MEJORAR LA CALIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES		15.033.500
III.1	FORMACIÓN DUAL	500.000
III.1.1	FORMACIÓN DUAL EDUCATIVA	300.000
III.1.2	FORMACIÓN EN ALTERNANCIA	200.000
III.2	CONTRATOS FORMATIVOS	150.000
III.3	FORMACIÓN DIRIGIDA A TRABAJADORES OCUPADOS	2.800.000
III.3.1	FORMACIÓN OCUPADOS Y PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN	2.500.000
III.3.2	FORMACIÓN PARA DELEGADOS, CUADROS Y MIEMBROS ESTRUCTURA ORGANIZACIONES	300.000
III.4	ACCIONES FORMATIVAS EMPRESAS SECTORES ESTRATÉGICOS	1.200.000
III.5	ACREDITACIÓN, COMPETENCIAS CLAVE	1.580.000
III.6	PROGRAMA INTEGRAL	334.000
III.7	CAPACITACIÓN LINGÜÍSTICA EGRESADOS FP	100.000
III.8	FORMACIÓN JÓVENES IDIOMAS, TICs Y HABILIDADES SOCIALES	301.000
III.9	PRACTICAS NO LABORALES	5.000.000
III.9.1	PRACTICAS NO LABORALES EMPLEO	2.000.000
III.9.2	PRACTICAS NO LABORALES I+D+i e INTERNACIONALIZACIÓN	3.000.000
III.10	FORMACIÓN COMPROMISO CONTRATACIÓN	1.568.500
III.11	FORMACIÓN DESEMPLEADOS JÓVENES	1.500.000
IV.- MEDIDAS DESTINADAS A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		6.087.000
IV.1	PROGRAMA DE VISITAS Y ASESORAMIENTO TÉCNICO EN MATERIA DE PRL	2.383.000
IV.2	PLAN DE VISITAS SECTOR FORESTAL	237.000
IV.3	FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	700.000
IV.4	MAQUINAS	1.000.000
IV.5	BECAS	75.000
IV.6	CONSTRUCCIÓN	360.000
IV.7	ESTUDIOS Y PROYECTOS CON UNIVERSIDADES	440.000
IV.8	ACTIVIDADES PREVENTIVAS AUTÓNOMOS Y PYMES	50.000
IV.9	VISITAS AULA PREVENCIÓN	100.000
IV.10	OTRAS ACCIONES: JORNADAS, REVISTA, MATERIAL TÉCNICO, BIBLIOGRAFÍA, PREMIOS PREVENCIÓN, CAMPAÑAS SENSIBILIZACIÓN	742.000
V.- MEDIDAS PARA EL FOMENTO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y CONCILIACIÓN EN EL EMPLEO		17.728.820
V.1	CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO	3.808.500
V.2	COSTES SALARIALES DE TRABAJADORES EN EXCLUSIÓN Y DE PERSONAL DE ACOMPAÑAMIENTO DE EMPRESAS DE INSERCIÓN	630.820
V.3	EMPLEO CON APOYO	125.000
V.4	CONCILIAMOS	1.250.000
V.5	AGENTES JUVENTUD	728.500
V.6	AGENTES IGUALDAD	728.500
V.7	CUOTAS AFILIACIÓN MUJERES	80.000
V.8	EXCEDENCIAS Y REDUCCIÓN DE JORNADA	1.400.000
V.9	FOMENTO EMPLEO MUJER, MEDIDAS Y PLANES DE IGUALDAD	640.000
V.10	ASCENSO PROFESIONAL	250.000
V.11	FORMACIÓN PERSONAS CON DISCAPACIDAD	3.184.000
V.12	INSERCIÓN LABORAL JÓVENES EN RIESGO DE EXCLUSIÓN	474.000
V.13	INSERCIÓN LABORAL JÓVENES CON DISCAPACIDAD	613.000
V.14	EMPLEO Y FORMACIÓN PERSONAS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN	3.816.500
VI.- OTRAS MEDIDAS CONTINGENTES EN LA ESTRATEGIA		3.213.000
VI.1	PROMOCIÓN Y SEGUIMIENTO PLAN EMPLEO	300.000
VI.2	PROMOCIÓN OTRAS ORGANIZACIONES SINDICALES	175.000
VI.3	TRABAJOS SECTORIALES III ACUERDO MARCO COMPETITIVIDAD E INNOVACIÓN	1.462.000
VI.4	INTEGRACIÓN SOCIO LABORAL INMIGRANTES	926.000
VI.5	INTERNACIONALIZACIÓN Y OTRAS ACTUACIONES DIÁLOGO SOCIAL	370.000
TOTAL PAPECYL 2019		158.328.820