

PLAN DE ORIENTACIÓN, FORMACIÓN E INSERCIÓN 2023-2025

| | |
|---|-------------------------------|
| 1.- INTRODUCCIÓN. | ¡Error! Marcador no definido. |
| 1.1 Antecedentes..... | 3 |
| 1.2 Contexto de actuación..... | 5 |
| 1.3 Datos demográficos..... | 10 |
| 1.4 Datos económicos. | 11 |
| 1.5 Datos mercado laboral. | 12 |
| 2.- NORMATIVA DE APLICACIÓN. | 14 |
| 2.1 Normativa de general aplicación..... | 15 |
| 2.2. Marco normativo específico..... | 17 |
| 2.3. Marco normativo en materia de formación..... | 18 |
| 2.4. Marco normativo en materia de inserción..... | 19 |
| 3.- COLECTIVOS PRIORITARIOS. | 21 |
| 4.- OBJETIVOS. | 22 |
| 5.- EJES DE ACTUACIÓN. | 25 |
| Eje 1.- Tutorización y asesoramiento individualizado: | 25 |
| Eje 2.- Colocación, intermediación y prospección laboral:..... | 28 |
| Eje 3.- Fomento del empleo estable por cuenta ajena:..... | 30 |
| Eje 4.- Fomento de la contratación temporal:..... | 31 |
| Eje 5.- Formación para el empleo de trabajadores desempleados: | 32 |
| Eje 6.- Formación para el empleo de trabajadores ocupados. | 35 |
| Eje 7.- Formación impartida por las empresas. | 36 |
| 6.- ANEXO I: CATÁLOGO DE ACTUACIONES Y AYUDAS EN CASTILLA Y LEÓN PARA EL FOMENTO DE LA ORIENTACIÓN, FORMACIÓN E INSERCIÓN. | 38 |
| 7.- ANEXO II: PLAN DE ACCIÓN. FOMENTO DE LA ORIENTACIÓN, FORMACIÓN E INSERCIÓN. | 46 |
| 8.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. | 51 |
| 8.1.- Seguimiento..... | 51 |
| 8.2.- Evaluación..... | 52 |

El Plan de Orientación, Formación e Inserción se presenta como un instrumento estratégico que ha de servir para que la economía de Castilla y León crezca en las mejores condiciones posibles, y se ha diseñado teniendo en cuenta el objetivo prioritario del gobierno de coalición: la creación de empleo y la lucha contra la despoblación.

Un empleo que ha de ser de calidad y competitivo. Y que ha de llegar, de forma particular, a aquellos colectivos que cuentan con especiales dificultades, para los que se destinarán medidas de apoyo específicas que contribuyan a mejorar su empleabilidad y su inserción laboral efectiva.

Las políticas activas de empleo constituyen un instrumento de intervención de las Administraciones Públicas en el mercado de trabajo para prevenir o aliviar el desempleo, y mejorar las posibilidades de ocupación y acceso al empleo. Son un complemento imprescindible para las políticas de protección del empleo y un instrumento útil para evitar la exclusión laboral y la conversión de las medidas de protección en una dependencia crónica.

Asimismo, dichas políticas de empleo contribuyen al desarrollo empresarial, mejorando la disponibilidad y la capacitación de los trabajadores, adaptándose a lo que el tejido productivo requiere en cada momento y en cada sector de actividad, y facilitando la transición productiva inteligente y sostenible.

Son, por tanto, un elemento esencial de la cohesión social y territorial, que las convierte en políticas públicas de inversión desde la perspectiva de la mejora de la empleabilidad de las personas y de su contribución al desarrollo económico. Además, al poner el foco en los colectivos más vulnerables o con bajo potencial de empleabilidad, contribuyen a la igualdad y la eficiencia, ya que permiten asegurar el acceso al mercado de trabajo en condiciones de igualdad a estas personas.

Las políticas activas de empleo engloban aquellos servicios y programas de orientación, intermediación, empleo, formación profesional en el trabajo, y asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento dirigidas a impulsar la creación de empleo, mejorar la empleabilidad de las personas demandantes de los servicios de empleo y elevar sus posibilidades de acceso a un empleo digno, por cuenta ajena o por cuenta propia.

El artículo 76 del Estatuto de Autonomía¹ atribuye a Castilla y León la función ejecutiva en materia de empleo y políticas activas de ocupación. La Ley de creación del Servicio Público de Empleo de Castilla y León² (de aquí en adelante ECYL), establece en su artículo 4 las funciones de este organismo, entre las que se incluyen las actividades de fomento del empleo, formación para el empleo y orientación e intermediación en el mercado de trabajo.

En aplicación de estas y otras normativas de desarrollo, el ECYL ha implementado las políticas activas de empleo en nuestra región, afrontando años difíciles, retos importantes y acontecimientos que

¹ Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León..

² Ley 10/2003, de 8 de abril, de creación del servicio público de empleo de Castilla y León.

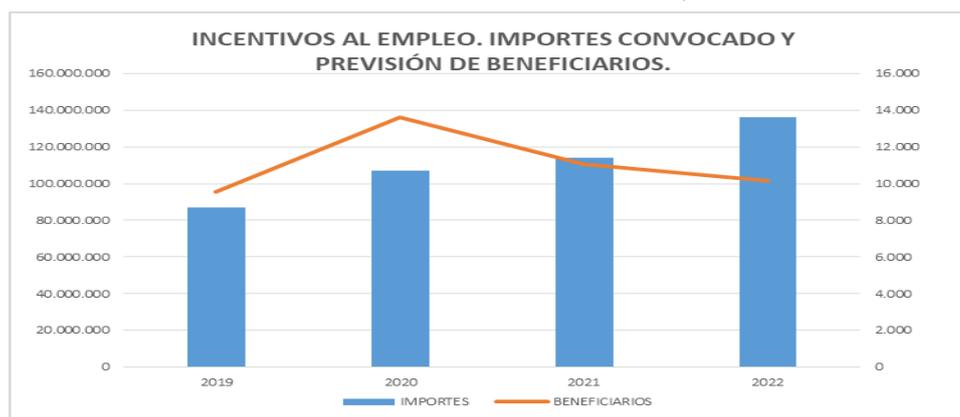
han alterado el desarrollo de la política económica, social y de empleo, mediante el diseño y aprobación de Planes de Empleo y de Estrategias Integradas.

La apuesta decidida de nuestra región por las políticas de empleo, el gran refuerzo económico para complementar las transferencias estatales y la puesta a disposición de los trabajadores de recursos extraordinarios procedentes de la Unión Europea, han posibilitado la puesta en marcha de nuevas medidas que ya han conseguido rebajar las tasas de desempleo, incrementar las tasas de actividad y aumentar nuevamente la ocupación hasta cifras muy próximas al millón de ocupados.

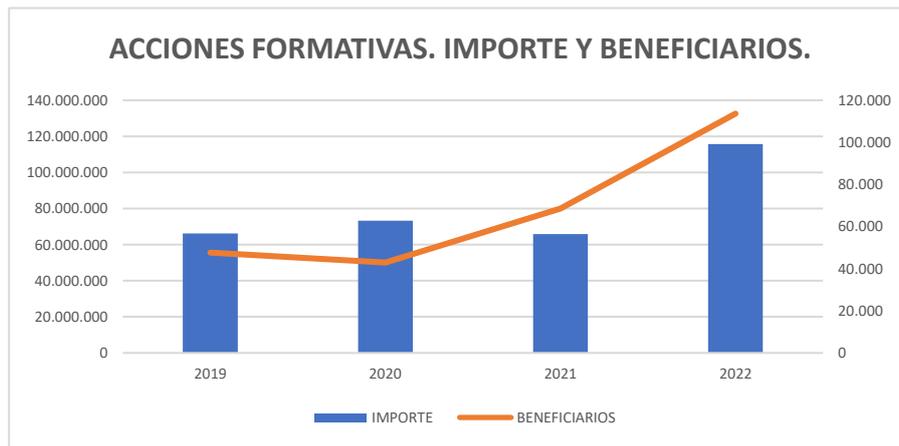
1.1 Antecedentes.

En estos 4 últimos años (2019, 2020, 2021 y 2022) se han destinado a las políticas de incentivos al empleo más de 443,9 M€, con los que se preveía realizar alrededor de 40.500 contrataciones y el establecimiento por cuenta propia de más de 3.700 trabajadores. Se han realizado importantes adaptaciones, debidas, sobre todo, a las consecuencias derivadas de la pandemia COVID-19, mediante la aprobación de medidas específicas para trabajadores y sectores más directamente afectados.

En estos 4 ejercicios ha sido constante el incremento presupuestario, pasando de los 86,8M€ convocados en 2019 a los 136,2M€ en 2022, con un incremento superior al 56%.



Las políticas de fomento de las acciones formativas se ha centrado en el desarrollo de programas específicos para trabajadores desempleados y para ocupados, con una programación anual en torno a los 65-70M€, excepto en 2022 donde se han incrementado los fondos convocados hasta 115,8M€, duplicando casi las cuantías del ejercicio anterior.



En consonancia con las demandas del mercado laboral, se han introducido en estos años novedades tales como la formación en ciberseguridad, la formación vinculada a los cambios tecnológicos y la transformación digital de la economía (formación 4.0), se ha reforzado la realización de prácticas no laborales en empresas y se han aprobado nuevas iniciativas vinculadas a los fondos MRR. En total se han movilizado en estos 4 ejercicios 321M€ con la previsión de incrementar la empleabilidad de 270.000 trabajadores.

1.2 Contexto de actuación.

El inicio de la XI Legislatura (2022-2025) parece el momento oportuno para desplegar un nuevo rumbo en las políticas activas de empleo. Debemos impulsar con decisión la ejecución de líneas y medidas que desarrollen políticas de empleo reales, adaptadas al mercado de trabajo y a las verdaderas necesidades de trabajadores y empresarios. La disminución del desempleo, la mejora de las transiciones laborables de nuestros trabajadores y el incremento de la competitividad de nuestras empresas son nuestros principales objetivos. Fruto de ello es la elaboración de este Plan de Orientación, Formación e Inserción 2023-2025, que junto con otros Planes específicos programados desde esta Consejería, forman el abanico de las políticas activas de empleo a implementar en Castilla y León.



El Plan de Orientación, Formación e Inserción 2023-2025 constituye un importante elemento de la planificación estratégica dentro de la Consejería competente en materia de políticas activas de empleo, y tiene la finalidad de contribuir al mantenimiento y la creación de empleo.

En este sentido, las acciones recogidas en el presente documento constituyen, en su ámbito de actuación, una nueva planificación de las políticas de orientación, formación e inserción, y como tal, sustituyen y dejan sin efecto las establecidas en el mismo ámbito por la III Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo 2021-2024.

Este plan nace en un momento decisivo para la sociedad y la economía de Castilla y León y de España. A la crisis provocada por la pandemia de la COVID-19, se han unido recientemente otros protagonistas no menos relevantes, como son la guerra de agresión contra Ucrania, el incremento de los costes energéticos por las radicales políticas medioambientales, la consecuente alza continuada del coste de la vida y, sobre todo, las desacertadas políticas económicas y fiscales del Gobierno de España que ahogan a los emprendedores, verdaderos generadores de empleo. Todo ello conforma un elenco de factores que están condicionando nuestra forma de vida y para los que es preciso adoptar nuevas y decididas políticas que afronten el impacto, especialmente sobre el empleo, y ofrezcan oportunidades en este ámbito.

El Plan establece unas sólidas políticas activas de empleo adaptadas a los nuevos retos de la situación económica, con el único fin de incrementar los niveles de empleo, aumentar su calidad e impulsar la contratación entre los colectivos más vulnerables. Todo ello a través de actuaciones de impacto inmediato que incluyen el refuerzo de los programas de orientación, intermediación, empleo y formación, así como los incentivos al empleo y el emprendimiento, con el objetivo de impulsar la creación de empleo, mejorar la empleabilidad de nuestros trabajadores e incrementar la productividad y competitividad de las empresas de nuestra región.

En definitiva, el Plan de Orientación, Formación e Inserción 2023-2025 constituye la hoja de ruta a implementar por la Consejería de Industria, Comercio y Empleo, con unos objetivos definidos, unos ejes estratégicos prioritarios y renovadas líneas de actuación.

El plan se enmarca dentro del programa de gobierno perteneciente a la XI Legislatura, (2022-2025) y nace con la pretensión de ser un revulsivo para las políticas de empleo de nuestra región, con la incorporación de los ajustes y matices que demanda actualmente nuestro mercado laboral y nuestra economía.

En concreto, el Acuerdo de Legislatura del Partido Popular y Vox establece entre sus ejes de gobierno 32 actuaciones, entre las que se incluyen dos destinadas específicamente al empleo:

- Priorizar la creación de empleo estable y de calidad como garantía de la mejor política social, así como el retorno del talento a nuestra región.
- Impulsar la modernización y fortalecimiento del tejido económico, con especial incidencia en el emprendimiento, en las Pymes, en las empresas familiares y en los autónomos.

En el marco internacional, el Plan de Orientación, Formación e Inserción se encuentra alineado con las políticas plasmadas en la Agenda Europea de Innovación³ presentada por la Comisión Europea en julio de 2022. Esta Agenda se ha diseñado con el objetivo de que Europa sea el lugar en el que los mejores talentos trabajen codo con codo con las mejores empresas, y en el que la innovación tecnológica prospere y genere soluciones innovadoras revolucionarias en todo el continente que inspiren al resto del mundo.

³ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_22_4273

Los objetivos de la nueva Agenda se distribuyen en cinco iniciativas emblemáticas, entre las que se especifica que: “La iniciativa encaminada a fomentar, atraer y retener el talento en el ámbito de la tecnología profunda garantizará la formación y el flujo de talentos esenciales en el ámbito de la UE”.

El Consejo de la Unión Europea marcó en el mes de noviembre⁴ una serie de orientaciones en materia de empleo en las cuales recomienda que las políticas que se implementen deben ir encaminadas a la transición hacia la economía digital, climáticamente neutras y sostenibles, que mejoren la competitividad, garanticen condiciones laborales adecuadas, impulsen la innovación, fomenten la igualdad de oportunidades y luchen contra las disparidades regionales.

Por su parte, la Ley de Empleo⁵ considera necesaria una reforma de las políticas activas de empleo encaminada a aumentar la competencia y productividad de la economía, reducir el desempleo estructural y mejorar la capacitación de las personas trabajadoras en aquellas áreas que demandan las transformaciones que requiere nuestra economía.

Hay varios factores que condicionan las políticas a implementar en nuestra región, que determinan las condiciones y marcan la ruta por las que tienen que desarrollarse en los próximos ejercicios si queremos no quedar relegados en la lucha por mantenernos entre las economías más prósperas, competitivas y con mayores oportunidades de negocios y de empleo. El creciente proceso de globalización obliga a no perder de vista ninguna oportunidad así como a permanecer atentos a los retos de futuro para no perder el tren de la innovación y conseguir una transición eficiente.

La dispersión territorial y poblacional y el escaso tamaño de nuestras empresas son los principales factores condicionantes. Estos determinan el desarrollo de una política de estímulos e incentivos para mantener y mejorar la innovación, de cara a competir en condiciones de igualdad con los grandes grupos empresariales en una economía cada vez más globalizada, donde la oferta de productos y servicios no respeta distancias ni fronteras.

El elevado desempleo estructural, el fuerte abandono escolar temprano, las brechas o los sesgos que afectan a determinados colectivos, como a las personas con discapacidad, son rémoras que lastran nuestra sociedad y para las que es preciso implementar medidas que logren su eliminación.

⁴ Decisión 2022/2296 del Consejo de 21 de noviembre de 2022.

⁵ Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

La realidad social y cultural exige la transformación del modelo educativo hacia el desarrollo de cualificaciones intermedias que eviten la dicotomía actual entre personas sobrecualificadas (jóvenes sobre todo) y empresas que no cubren sus ofertas de empleo. Se prevé que para el año 2025 alrededor del 50% de los puestos de trabajo van a requerir una cualificación intermedia, frente a un 14% que sólo requerirán baja cualificación⁶. El desarrollo de la formación profesional y de una formación para el empleo vinculada a las necesidades reales de la empresas, que facilite la cualificación y recualificación permanente de las personas, serán claves para ajustar la oferta y la demanda de trabajo.

Es necesario un impulso de nuestra industria, y de la ciencia y la investigación que la sustentan, para desarrollar un sistema económico basado en el conocimiento, en empleos estables y de calidad, apoyados en una industria fuerte e independiente de factores foráneos, con un alto valor añadido, capaz de generar más y mejores empleos. Para ello se hace necesario el impulso de incentivos orientados a conseguir esos objetivos así como la realización de acciones formativas que capaciten a nuestros trabajadores en sus transiciones laborales hacia este nuevo modelo.

Por último, necesitamos vincular toda la actividad productiva y de empleo hacia una economía eficiente y digital. Empresas y trabajadores deberán buscar su adaptación y transformación para aprovechar con éxito las oportunidades que en estos campos van a surgir en los próximos años y para no perder el tren de la competitividad. En las próximas décadas el cambio tecnológico hará que desaparezcan muchas ocupaciones, que surjan otras nuevas y que se transformen el resto. El desarrollo de incentivos y de acciones formativas será determinante para afrontar los retos y aprovechar las oportunidades para conseguir que la transición sea lo más rápida y beneficiosa posible.

Estos son los retos a los que deben responder las políticas activas de empleo, como elemento sustancial para acompañar a las personas en las transiciones laborales, cada vez más frecuentes, a través de la orientación, el reciclaje profesional y el aprovechamiento de las oportunidades de empleo a lo largo de la vida laboralmente activa.

El Plan de Orientación, Formación e Inserción 2023-2025, se dirige a las personas trabajadoras y a las empresas de Castilla y León, abordando estos aspectos de una forma claramente proactiva.

⁶ Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la F.P.

Así, para estimular la demanda de mano de obra se han establecido medidas de perfeccionamiento y reciclaje profesionales bien diseñados, a fin de apoyar la creación de empleo y las transiciones a lo largo de la vida laboral, y abordar la escasez de mano de obra y de capacidades, también a la luz de las transformaciones digital y mediambiental, así como el cambio demográfico.

Se hace más necesaria que nunca la promoción de la adquisición de capacidades y competencias laborales a lo largo de la vida de los trabajadores y de las personas demandantes de empleo. De esta manera se promueve la sostenibilidad del empleo y de la economía, se incrementa la productividad y la mejora del capital humano, respondiendo a las necesidades actuales y futuras del mercado de trabajo,

Los adultos en edad de trabajar podrán acceder a la formación que necesiten mediante los adecuados incentivos. También, cuando proceda, mediante itinerarios de formación individuales, tales como las cuentas de aprendizaje individuales, lo que garantizará la transferibilidad durante las transiciones profesionales. También contaremos con un sistema fiable de evaluación de la calidad de la formación.

El Plan aborda los sistemas de formación, orientación e intermediación mejorando su calidad y su adecuación al mercado de trabajo, también con vistas a facilitar la transición digital, abordar el desajuste de capacidades existente y prevenir la aparición de nuevas carencias.

Todos, administraciones, organizaciones, empresas y trabajadores o demandantes de empleo, debemos disponer de la capacidad de anticipar las necesidades del mercado de trabajo y adaptarnos mejor a ellas, en particular a través del perfeccionamiento y el reciclaje profesional continuos. La prestación de servicios integrados de orientación y asesoramiento, a fin de apoyar unas transiciones justas y equitativas para todos, reforzarán los resultados sociales, abordarán la escasez de mano de obra y el desajuste en materia de capacidades, mejorarán la resiliencia general de la economía frente a las perturbaciones y facilitarán los posibles ajustes necesarios.

El Plan se concibe desde la igualdad de oportunidades para todos, abordando las desigualdades, especialmente para los que tienen mayores dificultades de empleabilidad. Desde ese punto de vista, se facilitará la transición de los jóvenes desde la educación al empleo mediante períodos de prácticas y de aprendizaje profesional. Al mismo tiempo, se incrementará la participación de los adultos en el aprendizaje permanente, en particular entre las personas procedentes de entornos desfavorecidos y entre los menos cualificados.

Por otro lado, se trata de proporcionar a los desempleados una asistencia eficaz, oportuna, coordinada e individualizada basada en el apoyo en la búsqueda de empleo, la formación, el reciclaje y el acceso a otros servicios de capacitación, prestando especial atención a los grupos y personas vulnerables o desfavorecidas.

El fin último es impulsar un empleo de calidad, luchar contra la pobreza y la exclusión social, combatir la discriminación, garantizar la accesibilidad y promover las oportunidades de perfeccionamiento y reciclaje profesional de los trabajadores, y de los demandantes de empleo, basado en el aprendizaje permanente y la formación de alta calidad para todos, incluidas las capacidades digitales, con el fin de habilitarlos con los conocimientos y cualificaciones necesarios para el mercado real, en una economía cada vez más digital.

1.3 Datos demográficos.

La población en nuestra región alcanzó a fecha 1 de julio de 2022 la cifra de 2.375.970 habitantes, con una disminución en el primer semestre de este año de un -0,03%, frente al total nacional de 47.615,034⁷, lo que proporciona una densidad de población de 25,2 habitantes por kilómetro cuadrado, frente al 93,8 de España y al 108,2 del conjunto de la Unión Europea.

Castilla y León cuenta con una pirámide de población envejecida, donde los mayores de 64 años representan el 26,31%, siendo la segunda región (después de Asturias) con el mayor porcentaje. Solo el 11,40% de la población tiene entre 0 y 14 años. En España los mayores de 64 años representan el 20,20%, mientras que los menores de 14 años son el 13,84%⁸.

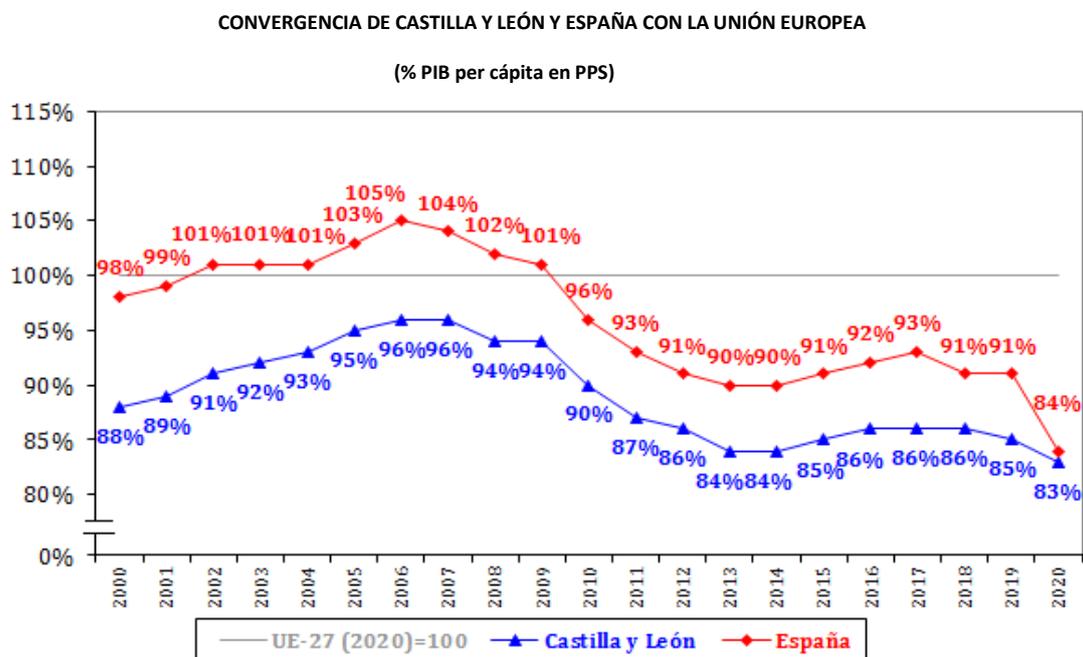
Con una extensión de 94.219 km² es la región más extensa de España y la tercera de toda la Unión Europea (UE-27), siendo más extensa que países como Portugal, Austria, Hungría o Croacia. Integrada por 9 provincias, cuenta con 2.248 municipios (más de un cuarto del total de los municipios españoles), de los cuales el 89,4% tienen menos de 1.000 habitantes.

⁷ Fuente INE. [INEbase / Demografía y población / Cifras de población y Censos demográficos / Cifras de población / Últimos datos](#)

⁸ [España - Pirámide de población 2022 | Datosmacro.com \(expansion.com\)](#)

1.4 Datos económicos.

Según datos de EUROSTAT, el valor del PIB per cápita en Castilla y León, en términos de poder de compra en 2020, asciende a 24.700€, lo que equivale al 83% de la media de la UE-27 (29.900€), lo que nos da un nivel de convergencia con la UE ligeramente inferior a la media española (84%).

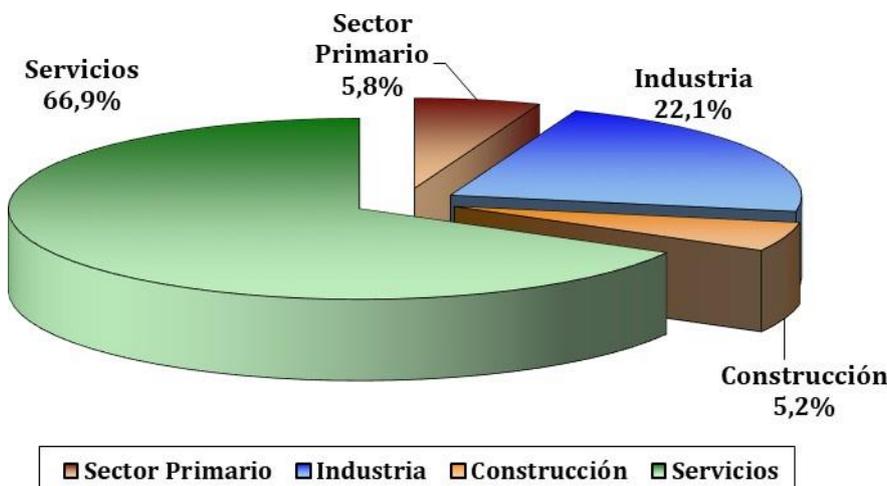


FUENTE: D. G. de Presupuestos, Fondos Europeos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos de EUROSTAT.

El PIB de Castilla y León alcanzó en 2021 los 59.996 M€, registrando una tasa de variación anual real del 5,0%. El sector servicios, con un 66,9% sobre el total, sigue siendo el más importante en nuestra región, seguido del industrial (22,1%). Dentro del sector industrial tiene un amplio peso la agroalimentación (30,9% de peso sobre el total del sector), la automoción (21,3%), el subsector energético (12,0%), el primario (5,8%) y la construcción (5,2%). En España el PIB es de 1.328.922M€, con un incremento anual del 5,5%, y estas cifras nos sitúan como la economía número 15 del mundo⁹.

⁹ España: Economía y demografía 2023 | Datosmacro.com (expansion.com)

ESTRUCTURA PRODUCTIVA. % VAB TOTAL. Volumen encadenado referencia 2015=100(AÑO 2021)



FUENTE: D. G. de Presupuestos, Fondos Europeos y Estadística de la Junta de Castilla y León.

La deuda pública española alcanzó en el tercer trimestre de 2022 los 1.504.000M€, lo cual representa el 116% del PIB, situándonos entre los países con más deuda respecto al PIB del mundo. La deuda per cápita es de 30.090€ por habitante. En Castilla y León los últimos datos cifran la deuda en 13.051M€ (septiembre de 2022)¹⁰ lo que representa el 23,6% del PIB regional.

El escenario macroeconómico que se incluye en la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad de Castilla y León para 2023, prevé que la economía de nuestra región crecerá en 2023 un 1,6%. Respecto a España, según el escenario macroeconómico incluido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023, el PIB de la economía española crecerá un un 2,1%.

Las últimas previsiones de Hispalink¹¹ pronostica una tasa de crecimiento para nuestra Comunidad del 1,9% en 2023 frente al 2,0% de España, del 2,7% en 2024, frente al 2,6% de España y del 2,5% en 2025 frente al 2,9% de España.

1.5 Datos mercado laboral.

El mercado laboral ha experimentado una evolución acorde a la observada en la actividad productiva, viéndose la región afectada por la crisis económica y por la pandemia, si bien con menor intensidad que el conjunto nacional en términos de tasa de paro.

¹⁰ Banco de España - Sala de prensa - Agenda (bde.es)

¹¹ <https://sites.google.com/view/redhispalink/inicio>

La tasa de paro en Castilla y León y en España, durante los últimos dieciocho años, muestra una evolución similar, siendo, desde 2006, menor la tasa de Castilla y León que la de España. En el primer trimestre de 2023 la tasa de paro de Castilla y León se sitúa en el 10,28% frente al 13,26% de la española.

TASA DE PARO (%). AÑOS 2005-2022



Evolución trimestral. Castilla y León y España. FUENTE: D. G. de Presupuestos, Fondos Europeos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE, "EPA 2005. Base 2011".

La población activa se sitúa en nuestra región en cifras superiores al 1.100.000 personas, sobre un total de 23.500.000 en el conjunto nacional, con incrementos en los últimos cuatro años del 0,48% y del 3,31% respectivamente. Los ocupados se sitúan en Castilla y León en torno al 1.000.000 de personas y en España los 20.000.000, con incrementos interanuales del 0,63% y del 1,83% respectivamente.

POBLACIÓN ACTIVA, OCUPADA Y EN PARO, TASAS DE ACTIVIDAD Y PARO. CASTILLA Y LEÓN Y ESPAÑA. PRIMER TRIMESTRE DE 2023

| | Castilla y León | España | Variación intertrimestral | | Variación interanual | |
|--------------------------|-----------------|------------|---------------------------|--------|----------------------|--------|
| | | | Castilla y León | España | Castilla y León | España |
| Activos | 1.106.700 | 23.580.500 | -0,53% | +0,39% | -0,28% | +1,38% |
| Ocupados | 993.000 | 20.452.800 | -2,10% | -0,05% | +0,63% | +1,83% |
| Parados | 113.800 | 3.127.800 | +15,77% | +3,43% | -7,48% | -1,48% |
| Tasa de actividad | 54,34% | 58,55% | -0,40 | +0,03 | -0,34 | +0,05 |
| Tasa de paro | 10,28% | 13,26% | +1,45 | +0,39 | -0,80 | -0,39 |

FUENTE: D. G. de Presupuestos, Fondos Europeos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE, "EPA".

En los últimos 12 meses, se ha producido un aumento de la ocupación en más de 6.000 personas, hasta alcanzar la cifra de 993.000 ocupados. El aumento del empleo desde el inicio del periodo de recuperación de la anterior crisis económica (I trimestre 2013) ha sido de más de 85.000 personas, un 9,42%.

Los asalariados totales en Castilla y León, 814.900, se incrementaron interanualmente en 11.600 personas (+1,44%). Los asalariados por tiempo indefinido también se incrementaron en este periodo de tiempo en más de 62.000 personas (62.400), un +10,12%

En lo que respecta a datos de paro registrado, se constata un descenso intermensual del 2,58% (marzo-abril 2023), equivalente a 4.132 desempleados menos. En cuanto al descenso interanual nos posiciona como la 4ª mejor región, en valores relativos, en cuanto a bajada del desempleo, mejorando en más de 1 punto porcentual (1,45) el registro nacional. Este descenso interanual supone el vigésimo cuarto continuado.

En un orden similar, nos encontramos también con unos datos de afiliación a la Seguridad Social que muestran un incremento interanual del 1,70%, con casi 16.000 nuevos afiliados (15.833).

Los contratos laborales registrados en Castilla y León en el mes de abril de 2023 ascienden a 48.097, lo que muestra un descenso interanual del 15,95% (9.127 contratos menos), datos que ponen en duda la eficacia de la Reforma Laboral.

2.- NORMATIVA DE APLICACIÓN.

La planificación, desarrollo, ejecución y seguimiento de todas las actuaciones que se incorporan en este Plan, deben seguir una pautas ordenadas, coherentes y armonizadas. Para ello es importante el cumplimiento de toda la normativa de desarrollo, que unas veces vincula a nivel nacional e incluso europeo, mientras que otras son directrices y pautas de ejecución regional. Toda la proyección de las políticas activas de empleo debe someterse a criterios generales consensuados a nivel nacional para evitar duplicidades y para guardar un grado de coherencia con el resto de las políticas activas desarrolladas por otros territorios evitando actuaciones que puedan provocar desigualdades territoriales.

En el mismo sentido, la normativa vinculante a nivel regional delimita un marco regulador coherente con el resto de políticas sectoriales, teniendo además la peculiaridad de que las políticas de empleo son transversales a muchos de los planes de otras consejerías.

El Servicio Público de Empleo de Castilla y León¹² es la organización de referencia para todos los agentes que intervienen en el mercado de trabajo en Castilla y León. Es el organismo responsable de la ejecución de las políticas de empleo para la consecución de un pleno empleo de calidad, a través

¹² Decreto 41/2016, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y funcionamiento del Servicio Público de Empleo de Castilla y León.

de un completo catálogo de servicios de orientación, formación, intermediación y fomento del empleo en sus diversas vertientes.

La Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo¹³, indica, en su parte expositiva, que los servicios en ella contemplados tienen que ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo adecuado a sus características y a los empleadores a contratar trabajadores apropiados a sus necesidades; facilitar la movilidad profesional y geográfica a fin de corregir los desajustes entre la oferta y demanda de empleo; recoger y analizar la situación y evolución del mercado de trabajo; vincularse con el sistema de protección del desempleo con sujeción al compromiso de actividad; y coordinarse con el resto de políticas activas de empleo.

La Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo tiene por objeto garantizar, en todo el Estado, el acceso en condiciones de igualdad a los Servicios Públicos de Empleo y a los servicios prestados por los mismos, y la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, constituyendo un compromiso de los Servicios Públicos de Empleo con las personas y empresas usuarias de los mismos.

Los usuarios de los Servicios Públicos de Empleo tienen derecho a recibir los servicios que se establezcan legalmente mediante una atención personalizada y adaptada a sus necesidades, de acuerdo con los requisitos de acceso establecidos. En todo caso, la articulación de un itinerario personalizado para el empleo se configura como un derecho para las personas desempleadas y una obligación para los Servicios Públicos de Empleo.

A continuación se relaciona la normativa reguladora más importante sobre la que se sustentan las políticas de orientación, intermediación, formación e inserción y que sirve de base para la elaboración de las bases reguladoras y convocatorias de cada subvención, así como la regulación de los aspectos financieros, económicos u otros de aplicación sectorial o específica.

2.1 Normativa de general aplicación.

Normativa general procedimental:

- Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

¹³ Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

- Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.
- Ley 5/2008, de 25 de septiembre, de Subvenciones de la Comunidad de Castilla y León.
- Acuerdo 82/2020, de 12 de noviembre, de la Junta de Castilla y León por el que se aprueban directrices vinculantes para el impulso de la responsabilidad social en el gasto público de la Administración General e Institucional de la Comunidad de Castilla y León.
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, desarrollada por Real Decreto 203/2021, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de actuación y funcionamiento del sector público por medios electrónicos y por la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y Administración de la Comunidad de Castilla y León.
- Ley 2/2006, de Hacienda y del Sector Público de la Comunidad de Castilla y León.
- Ley 2/2010, de 11 de marzo, de Derechos de los Ciudadanos en sus relaciones con la Administración de la Comunidad de Castilla y León y de Gestión Pública, desarrollada por Decreto 7/2013, de 14 de febrero, de utilización de medios electrónicos en la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Normativa general de empleo:

- Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.
- Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo.
- Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.
- Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación y mejora de la protección social de las personas artistas.
- Orden ESS/381/2018, de 10 de abril, por la que se aprueba la Guía técnica de referencia para el desarrollo de los protocolos de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.
- Ley 10/2003, de 8 de abril, de creación del Servicio Público de Empleo de Castilla y León.
- Decreto 75/2008, de 30 de octubre, por el que se regula la acreditación del cumplimiento de la normativa para la integración laboral de las personas con discapacidad y el establecimiento de criterios de valoración y preferencia en la concesión de subvenciones y ayudas públicas de la Administración de Castilla y León.

2.2. Marco normativo específico.

- Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024.
- Resolución de 26 de abril de 2022, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 19 de abril de 2022, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2022, según lo establecido en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.
- Resolución de 24 de junio de 2021, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 8 de junio de 2021, por el que se aprueba el Plan Garantía Juvenil Plus 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Real Decreto 1591/2010, de 26 de noviembre, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011.
- Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.
- Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Normativa específica aplicable a libre circulación y extranjería:

- Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social
- Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por la Ley Orgánica 2/2009.
- Real Decreto 629/2022, de 26 de julio, por el que se modifica el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril.
- Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria
- Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo
- ORDEN TAS/3698/2006, de 22 de noviembre, por la que se regula la inscripción de trabajadores extranjeros no comunitarios en los Servicios Públicos de Empleo y en las Agencias de Colocación.

Normativa específica aplicable a discapacidad:

- Real Decreto 1414/2006, de 1 de diciembre, por el que se determina la consideración de persona con discapacidad a los efectos de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- Real Decreto 364/2005 de 8 de abril por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.
- Ley 13/1996, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.
- Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y de orden social.
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su inclusión social.
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre - por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social
- Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Normativa específica aplicable a contratos de trabajo:

- Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquélla.

2.3. Marco normativo en materia de formación.

Normativa básica del Estado en materia de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral; que, en cuanto no se oponga a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, es:

- La Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.
- Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.
- La Orden EFP/942/2022, de 23 de septiembre, por la que se regula la oferta formativa del sistema de Formación profesional en el ámbito laboral asociada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales efectuada por las administraciones competentes, se establecen bases reguladoras, así como las condiciones para su financiación.
- La Orden TMS/283/2019, de 12 de marzo, por la que se regula el Catálogo de Especialidades Formativas en el marco del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, en cuanto no se opongan al contenido establecido en la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional.

- La Orden TMS/368/2019, de 28 de marzo, por la que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, en relación con la oferta formativa de las administraciones competentes y su financiación, y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación, en cuanto no se opongan al contenido establecido en la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional.
- La Orden TMS/369/2019, de 28 de marzo, por la que se regula el Registro Estatal de Entidades de Formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, así como los procesos comunes de acreditación e inscripción de las entidades de formación para impartir especialidades formativas incluidas en el Catálogo de Especialidades Formativas, en cuanto no se opongan al contenido establecido en la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional.

Normativa básica del Estado en materia de certificados de profesionalidad; que, conforme al régimen de vigencia transitoria establecido en la disposición transitoria segunda de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, es:

- El Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad, en los reales decretos por los que se establecen certificados de profesionalidad dictados en su aplicación,
- El Real Decreto 62/2022, de 25 de enero, de flexibilización de los requisitos exigibles para impartir ofertas de formación profesional conducentes a la obtención de certificados de profesionalidad, así como de la oferta de formación profesional en centros del sistema educativo y de formación profesional para el empleo.
- La Orden ESS/1897/2013, de 10 de octubre, por la que se desarrolla el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero.
- El Decreto 69/2011, de 22 de diciembre, por el que se crea el Registro de Centros y Entidades de Formación Profesional para el Empleo de Castilla y León,
- La Orden EYE/1598/2011, de 29 de diciembre, por la que se desarrolla el Decreto 69/2011, de 22 de diciembre, por la que se crea el Registro de Centros y Entidades de Formación Profesional para el Empleo de Castilla y León y se regula el procedimiento de inscripción y acreditación en el mismo..

2.4. Marco normativo en materia de inserción.

No hay una normativa específica, constituyendo el marco normativo general los reglamentos comunitarios aplicables en lo que respecta a las líneas cofinanciadas por el FSE y a las ayudas de mínimos, la normativa estatal y autonómica en materia de subvenciones, la normativa en materia de

procedimiento administrativo y régimen jurídico del Sector Público, y demás normativa de general aplicación. Cabe reseñar además:

- El artículo 32 de la Ley 13/2005, de 27 de diciembre, de Medidas Financieras, referido a las subvenciones para el desarrollo de las políticas activas de empleo.
- Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo, respecto a todas aquellas líneas de subvención cuya fuente de financiación sea crédito de naturaleza finalista determinado en la correspondiente orden ministerial, por la que se aprueba anualmente y por la que se distribuye territorialmente para cada ejercicio económico, para su gestión por las Comunidades Autónomas con competencias asumidas, las subvenciones del ámbito laboral financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado.

3.- COLECTIVOS PRIORITARIOS.

Si el desempleo es una situación que puede afectar a cualquier persona en cualquier momento de su vida laboral, no es menos cierto que siempre habrá una serie de colectivos necesitados de actuaciones prioritarias, sobre los que se deben implementar medidas de apoyo relacionadas con las políticas activas de orientación, formación e inserción.

Los datos poblacionales analizados anteriormente, constatan la necesidad de calificar a una serie de grupos de personas como de atención prioritaria. Por ello, habida cuenta de la realidad social imperante, debemos centrarnos en una serie de colectivos:

Los jóvenes desempleados son uno de los colectivos que en estos momentos sufre una de las tasas de paro más elevadas. Sigue siendo uno de los más damnificados por las crisis, ya sea la provocada por la pandemia COVID-19, o por la crisis energética derivada de las políticas cómplices de las agendas globalistas. Ya lo fueron con especial incidencia en la crisis del 2008 y nuevamente lo son ahora.

Los programas procedentes de regulación estatal, a través del Plan de Choque por el Empleo Joven, y los de la Unión Europea, a través de la Garantía Juvenil, establecen como prioritarios a los menores de 30 años.

En Castilla y León hemos ampliado la cobertura **hasta los 35 años** haciendo una apuesta decidida por el empleo y la formación de éstos, a fin de que tengan la oportunidad de desarrollar en Castilla y León, su proyecto vital, contribuyendo así al asentamiento de la población en nuestro territorio.

Otro de los colectivos prioritarios es el de las **personas desempleadas mayores de 45 años**. La dificultad en la incorporación al mercado de trabajo de estas personas es bastante relevante. Consideramos que, por su experiencia, son quienes, cualitativa y cuantitativamente más pueden aportar al tejido productivo de Castilla y León. El Plan contiene medidas específicas que persiguen mejorar su empleabilidad.

Además, debemos incorporar al mercado de trabajo a los **desempleados de larga duración**. El aprendizaje y recualificación profesional es esencial para estos trabajadores. No solo se persigue fomentar la contratación de personas que presentan dificultades especiales para el acceso al empleo, sino asegurar, en la medida de lo posible, la permanencia en ese empleo.

También se implementan programas de apoyo a la contratación mediante el impulso de medidas que promuevan la inserción de **mujeres desempleadas y personas con discapacidad**. Y también de otros colectivos como las **víctimas de violencia en el ámbito familiar**, las **personas que cuentan con beneficios o prestaciones sociales**, como son, entre otros, las **personas beneficiarias de protección internacional**, así como las **personas trabajadoras provenientes de sectores en reestructuración**,

con el objeto de poder revertir una situación de vulnerabilidad laboral y contribuir con ello al asentamiento de población y a la mejora en la prestación de servicios.

En aquellas líneas donde se prevean dificultades de contratación de aquellos colectivos establecidos como prioritarios, bien por la previsión de insuficiencia de trabajadores desempleados o en atención a otras circunstancias coyunturales, se podrán considerar como colectivos de atención diferenciada, para los que se podrán establecer medidas o requisitos específicos, a los trabajadores comprendidos entre los 35 y los 45 años.

4.- OBJETIVOS.

El **principal objetivo** de las políticas de orientación, formación e inserción es la reducción del desempleo, la consecución de empleos de mayor calidad y la mejora de la competitividad de nuestras empresas. Para lograrlo, el ECYL debe situarse como el organismo de referencia tanto para las empresas con necesidades laborales y de contratación de trabajadores, como para los trabajadores que buscan su integración o mejora en el mercado laboral. En su consecución, la Consejería de Industria, Comercio y Empleo va a:

- vincular la implementación de las políticas activas de empleo a la transformación productiva;
- mejorar las capacidades de intermediación;
- favorecer la participación de todos en condiciones de igualdad;
- promover la cohesión y el equilibrio territorial;
- impulsar una atención personalizada adecuada a las necesidades de las personas y las empresas;
- incentivar la activación laboral de la población en edad de trabajar;
- garantizar una oferta formativa adecuada a lo que demandan las empresas y la economía;
- mejorar la empleabilidad de nuestros trabajadores a lo largo de toda su vida laboral activa;
- trabajar para la plena inclusión de los colectivos más desfavorecidos.

Los **objetivos específicos** del Plan son:

1.- Mejorar los servicios de orientación profesional para el empleo con la finalidad de ofrecer una atención personalizada tanto para personas, desempleadas u ocupadas, inscritas como demandantes de empleo en el Servicio Público de Empleo, que facilite las transiciones laborales de los trabajadores mediante el estudio individualizado de las competencias y necesidades de cada uno, y su posterior derivación hacia aquellos procesos que puedan contribuir de manera más eficaz a su inserción o

promoción laboral, incluyendo, en su caso, el asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento. Para lograrlo se aplicarán técnicas para la búsqueda activa de empleo, incluyendo medios telemáticos y el uso de las redes sociales.

2.- Mejorar la intermediación laboral con el fin de que las empresas con necesidades de cualificación y de contratación de trabajadores, así como los trabajadores que buscan su integración o mejora en el mercado laboral, dispongan de sistemas que permitan el cumplimiento de sus objetivos. La puesta en funcionamiento del COECyL (Centro Público de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo) contribuirá a mejorar la conexión entre trabajadores y empresas, así como al impulso de proyectos de emprendimiento.

Se van a potenciar los servicios “digitales” y atención multicanal (presencial, telefónica y digital). Para ello, se desarrollarán y ampliarán los sistemas de acceso a la actividad del ECYL, mediante una implementación de nuevas funcionalidades en la APP y la mejora de la Oficina Virtual de Empleo (OVEM), en especial en lo relativo a la atención a los oferentes (desarrollo de una nueva “zona privada” para éstos, que permitirá su participación directa en la gestión de las ofertas de trabajo).

También cabe resaltar la atención multicanal desarrollada a través de la atención a las consultas de empleo, a través de la web, el boletín de empleo y el correo corporativo de las Oficinas de Empleo.

3.- Una oferta formativa adaptada a las necesidades del empleo.

La competitividad de la economía, el grado de crecimiento y la capacidad de empleo dependen, entre otros factores, del nivel de formación y cualificación de la población en edad activa. Las empresas que pretendan ser competitivas deberán adaptarse continuamente al cambio tecnológico y, para eso, resulta necesario que cuenten con un cuadro de personal con la cualificación suficiente para dar respuesta a estas necesidades. Las carencias formativas son, por tanto, uno de los factores que influyen directamente en el incremento de la población sin empleo.

El Pilar Europeo de Derechos Sociales¹⁴ establece como primer principio el derecho a una educación, formación y aprendizaje permanente, inclusiva y de calidad para todos. El mismo Pilar, determina, como cuarto principio, el derecho a la formación durante las transiciones profesionales. Entre los objetivos marcados por la Unión Europea¹⁵ está el que dispone que para el año 2030 al menos el 60% de la población adulta debe haber participado en cursos de formación cada año.

En consonancia con todo ello, vamos a diseñar una oferta de formación vinculada, completamente, a las necesidades reales de las empresas, fomentando la adquisición de capacidades

¹⁴https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights_es

¹⁵ Cumbre Social de Oporto, 2021.

y competencias a lo largo de toda la vida laboral. La formación para el empleo debe servir para mejorar la necesaria cualificación profesional de los trabajadores. Es una medida que nos permitirá tanto retener el inmenso talento que produce Castilla y León, como mejorar la competitividad de nuestras empresas.

El informe periódico sobre prospección y detección de necesidades formativas será el punto de partida para la elaboración del conjunto de medidas que darán respuesta a los cambios del mercado laboral anticipándose a las necesidades futuras.

Junto a esta oferta general, el desarrollo de la formación dual se presenta como una herramienta eficaz para conectar la formación con el empleo real. Esta modalidad formativa eliminará, progresivamente, el desajuste que se observa en nuestro sistema productivo entre las necesidades de las empresas y la cualificación de las personas en edad de trabajar. El elevado número de personas sobrecualificadas, sobre todo jóvenes, o el menor pero importante grupo de personas sin cualificaciones adecuadas, no responden a las demandas reales de la economía.

La planificación de la formación debe contar con una amplia participación de las empresas, así como con el impulso de la formación dual. Si tenemos en cuenta que gran parte del empleo que se genera corresponde a demandas por sustitución, debemos fomentar la participación de las empresas mediante acciones formativas de corta duración y con prácticas en el entorno productivo que posibiliten la contratación a más largo plazo.

Es importante fomentar la participación de las pequeñas empresas, predominantes en nuestra región. Muchas de estas pequeñas empresas presentan una menor participación en los diseños de las acciones formativas debido a la inexistencia de una adecuada oferta que dé respuesta a sus necesidades concretas, a la falta de crédito, a la organización del trabajo en la propia empresa o por la ausencia de una cultura formativa en el desarrollo los procesos productivos¹⁶. Es innegable su contribución a la mejora de la productividad y más cuando es la propia empresa quien la planifica, pudiendo adaptarla a sus necesidades concretas.

Con el objetivo de impulsar un sector estratégico con fuerte implantación en Castilla y León como es el sector agroalimentario, se promoverá la formación específica de trabajadores ocupados en estas empresas para mejorar su transformación digital y la modernización e innovación de sus procesos productivos.

Como novedad, además de los programas mixtos de formación y empleo y de la formación en alternancia, se incluye un programa mixto para empresas.

¹⁶ Plan anual de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral 2019.

4.- Impulsar la activación del mercado laboral.

La Unión Europea marca como objetivo para el 2030 que la tasa de empleo sea al menos del 78%¹⁷. Para alcanzar esa cifra, debemos implicarnos, desde las administraciones públicas, en el estímulo de la contratación por parte de las empresas de Castilla y León.

Y al igual que ocurre con la formación, donde se pretende la participación de las empresas de menor tamaño, serán las pequeñas y medianas empresas, aquellas que tengan menos de 250 trabajadores, las beneficiarias de estos incentivos, ampliando la ratio de trabajadores en activo desde los 100 que como máximo se establecían en ejercicios anteriores.

A estos incentivos de carácter general, se les sumarán otros orientados a determinados colectivos o territorios. Se primarán las personas vulnerables o con mayores dificultades de inserción, y los territorios alejados o con menor densidad de población, donde la posibilidad de acceder a un contrato laboral presenta mayores dificultades.

5.- EJES DE ACTUACIÓN.

Orientados por estos objetivos se incardinará un conjunto de medidas de orientación, formación e inserción que estarán encuadradas dentro de **7 ejes de actuación**:

- 1.- Tutorización y asesoramiento individualizado.
- 2.- Colocación, intermediación y prospección.
- 3.- Fomento del empleo estable por cuenta ajena.
- 4.- Fomento de la contratación temporal.
- 5.- Formación para el empleo de trabajadores desempleados.
- 6.- Formación para el empleo de trabajadores ocupados.
- 7.- Formación impartida por las empresas (FEMP y FORTRA).

Eje 1.- Tutorización y asesoramiento individualizado:

¹⁷ Proyecto de Resolución del Comité Europeo de las Regiones sobre el año Europeo de las Capacidades 2023. Pleno 30.11.22-1.12.22.

La orientación profesional tiene por objeto la información, el diagnóstico de la situación individual, el asesoramiento, la motivación y el acompañamiento en las transiciones laborales, bien desde la educación al mundo laboral o entre las diversas situaciones de empleo y desempleo que pueden darse a lo largo de la vida laboral.

Su finalidad es la de ayudar a los usuarios a mejorar su empleabilidad, promover su carrera profesional y facilitar su contratación o su orientación hacia el autoempleo. Asimismo, y a partir del diagnóstico de sus necesidades, la orientación podrá dar lugar a la prestación de otros servicios especializados.

Comprende las siguientes actividades:

- a) El diagnóstico individualizado y elaboración del perfil.
- b) El diseño del itinerario personalizado para el empleo.
- c) El acompañamiento personalizado en el desarrollo del itinerario y el cumplimiento del compromiso de actividad.
- d) El asesoramiento y ayuda técnica adicional.
- e) El apoyo a la gestión de la movilidad laboral.

Con objeto de facilitar herramientas para la búsqueda de empleo se ofrecerá asesoramiento y ayuda técnica al usuario, para la consecución de:

- La definición de su currículum, que refleje su perfil profesional en términos de competencias profesionales. Contemplará la información y asesoramiento personal, grupal o general a los usuarios, así como la provisión de instrumentos y de técnicas de ayuda, para la elaboración de su currículum personalizado.
- La aplicación de técnicas para la búsqueda activa de empleo. Comprenderá la provisión de información, y manejo básico de medios, herramientas y técnicas accesibles para la búsqueda de empleo por cuenta ajena, incluyendo los medios telemáticos y el uso de las redes sociales. Se derivará, cuando proceda, al servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento.

Dicho asesoramiento podrá tener un formato individual o colectivo.

En este sentido y, con la finalidad de ofrecer información relacionada con el empleo, que facilite la inserción de los desempleados y la cobertura de puestos de los empresarios, se viene publicando semanalmente el Boletín de Empleo. Mejoraremos la información que se ofrece a todas aquellas personas que están buscando trabajo (ofertas, convocatorias de empleo público, formación, becas,

oportunidades de movilidad en Europa, etc.). Para conseguirlo, será fundamental la comunicación e información suministrada a los diversos y potenciales usuarios a través de las redes sociales.

Una de las herramientas de orientación son las sesiones informativas de primera inscripción, en las que se suministra la información necesaria sobre los servicios que el ECYL pone al alcance de los usuarios y la forma de encauzarlos.

Y también cabe resaltar la importancia que tiene para el perfilado el test de empleabilidad, que se ofrece a los usuarios demandantes de empleo.

Se dispone de una nueva herramienta informática de apoyo para el servicio de orientación profesional, denominada *Send@*. El objetivo principal de la herramienta es ofrecer apoyo a los orientadores en el desarrollo de sus servicios de asesoramiento a los demandantes de empleo.

Respecto a la gestión de la movilidad laboral (actividad e)), dicho apoyo comprenderá la información, asesoramiento y el apoyo a la movilidad geográfica y funcional, tanto en el ámbito nacional como en el europeo e internacional, de los usuarios para aprovechar las ofertas de empleo adecuadas a las que puedan tener acceso.

Incluirá información general acerca de las circunstancias de trabajo más relevantes en el ámbito territorial de la Unión Europea, incluyendo el acceso a la información disponible a través de la red EURES.

Con el objeto de ofrecer información y asesoramiento a las personas que buscan empleo en Europa, y a los empleadores que solicitan candidatos en este ámbito, se prestan los siguientes servicios gratuitos:

- Información sobre vivir y trabajar en Europa.
- Asesoramiento y orientación laboral para buscar empleo en Europa.
- Búsqueda y selección de candidatos para cubrir puestos de empleo EURES. Lo que incluye la difusión concertada de las ofertas en toda Europa, en determinados países o regiones, o por colectivos profesionales.

Dentro de este eje vamos a desarrollar, en colaboración con las Cámaras de Comercio de Castilla y León las siguientes medidas:

01.- Actuaciones de complemento al programa integral de cualificación y empleo.

02.- Programa de orientación desarrollado por las Cámaras de Comercio de Castilla y León.

Además, realizado con medios propios, se implementarán:

03.- Otras medidas de intermediación, orientación, acompañamiento a la inserción y otros servicios.

Eje 2.- Colocación, intermediación y prospección laboral:

El servicio de colocación tiene por objeto identificar y gestionar ofertas de empleo, incluyendo las procedentes de los países del Espacio Económico Europeo o de terceros países, así como localizar y desarrollar nuevas oportunidades de empleo, facilitando la información acerca de los procesos de contratación, con el fin de proporcionar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades, y a los trabajadores su acceso a las ofertas de empleo adecuadas y disponibles, en función de sus perfiles y competencias.

Incluye la difusión de las ofertas de empleo en el marco del Sistema Nacional de Empleo y del Portal Único de Empleo.

El servicio de intermediación laboral tiene por objeto poner en contacto a los trabajadores que buscan un empleo con las ofertas de trabajo existentes. Se promoverán medidas y acciones para armonizar y conectar las ofertas de trabajo de los empleadores, autónomos y empresarios, con las demandas de empleo de los trabajadores desempleados y de aquellos trabajadores activos pero que se encuentren en mejora de empleo.

El fin último es proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades. A través de los desarrollos e implementación de la plataforma *SICAS*¹⁸, se trata de armonizar la oferta y demanda de empleo, prestando un servicio de calidad, eficaz y eficiente.

Otras actividades son:

- Información y asesoramiento sobre la contratación y las medidas de apoyo a la activación, la contratación e inserción en la empresa.
- Comunicación de la contratación laboral y de las altas, períodos de actividad y certificados de empresa: comprende todas las actuaciones para facilitar a las empresas la comunicación de la contratación laboral y sus trámites legales complementarios. Se gestiona a través de la plataforma *Contrata*.
- Apoyo a los procesos de recolocación en los supuestos previstos legalmente.

Además, en la batalla contra la precaridad juvenil, mediante una nueva planificación de las prácticas en el marco de la empresa, queremos colaborar facilitando la transición de la universidad al mercado laboral, evitando fórmulas de bajo coste que solo sirven, en muchos casos, para reemplazar la plantilla regular, impulsando procedimientos que garanticen derechos, eviten abusos y presten protección

¹⁸ Esta aplicación telemática del Servicio Público de Empleo de Castilla y León (EcyL) sirve como sistema de intermediación de las comunidades autónomas (SICAS) y de coordinación con el sistema de intermediación del Servicio de Empleo Público Estatal (SEPE).

efectiva, facilitando a su vez la adquisición de la experiencia laboral necesaria para su plena integración en el mercado laboral.

En este sentido se mantiene la colaboración con las Fundaciones de las Universidades Públicas de la Comunidad, para impulsar medidas que sin perder la calidad de la formación necesaria para completar sus estudios, contribuyan a la adquisición de los conocimientos y la experiencia necesarios para su inserción laboral, beneficiándose de una práctica eficaz, comúnmente asumida en los últimos años pero desvirtuada tras el paso de las sucesivas crisis (primero la de 2008 y luego la pandemia) que la convirtieron en una fórmula barata y abusiva para sustituir a trabajadores de plantilla regular.

Esta colaboración está aún en fase de desarrollo a la espera de la nueva regulación normativa, sobre la que se está trabajando en la actualidad, que estipule normas, requisitos y limitaciones para su desarrollo que combinando la formación con el empleo sea realmente una oportunidad real para la conexión entre los estudios y el trabajo. Para ello las Fundaciones de las Universidades pueden desarrollar una labor de intermediación eficaz, aprovechando su amplia bolsa de alumnado y en base a la experiencia acumulada.

El servicio de prospección laboral tiene por objeto generar lazos de colaboración con las empresas para el análisis de las necesidades formativas que los empleadores requieren. El fin es capacitar a las personas trabajadoras, adaptando sus competencias a los requisitos laborales de las empresas, dando a conocer los recursos y servicios de empleo que, para tal fin, ofrece el ECYL y, al mismo tiempo, captar sus necesidades de personal, identificando a los candidatos que mejor pueden atender esas necesidades. En su implementación se fomenta el uso de las redes sociales como herramienta de apoyo para facilitar su acceso a la información y a los contenidos.

Este servicio se despliega a través de dos actividades:

a) La elaboración de un mapa de necesidades de los empleadores. Se trata de realizar la prospección e identificación de las ofertas de empleo potenciales y de las necesidades de personal de los empleadores. Mediante un sistema de visitas a las empresas y la interlocución sistemática con las organizaciones representativas y las corporaciones locales, junto con la elaboración de estudios y trabajos técnicos por parte del ECYL, se conseguirá un mapa completo de dichas necesidades.

b) La captación de ofertas de empleo latentes. A través de una relación estrecha con las empresas, en especial con las pequeñas empresas, se promoverá el surgimiento de ofertas de empleo, incluidas las que no estén siendo gestionadas por los Servicios Públicos de Empleo, dando lugar al afloramiento de las ofertas de empleo latentes.

Asimismo, con objeto de ofrecer la información relacionada con el empleo que facilite la inserción de los desempleados y la cobertura de puestos ofrecidos por los empresarios, se cuenta con la publicación quincenal del BIDE CYL (Boletín Informativo de Empresas de Castilla y León).

Las actuaciones encuadradas en este eje son desarrolladas básicamente con medios propios:

04.- Servicios a personas, empresas y demás entidades empleadoras.

Los servicios prestados se complementan con la siguiente **medida**:

05.- Programa de colaboración con las Fundaciones de las Universidades Públicas de nuestra Comunidad para el desarrollo de actuaciones de intermediación laboral y fomento de las prácticas en empresas.

Eje 3.- Fomento del empleo estable por cuenta ajena:

Castilla y León, según el último informe del Instituto Nacional de Estadística¹⁹, cuenta con algo más de 157.000 empresas, de las cuales el 99,75% tienen menos de 100 trabajadores y alrededor de 87.700 no cuentan con ningún asalariado.

El principal objetivo de las ayudas a las empresas es el impulso de la innovación y la modernización de las mismas, y dentro de las políticas de empleo, deben convertirse en un estímulo para sustentar la actividad e incentivar el incremento de las plantillas con la contratación de trabajadores desempleados, mediante incentivos con cuantías que pueden ir desde 1.500€ hasta 14.500€, dependiendo del tipo de contrato que se formalice.

Serán prioritarios los colectivos vulnerables y con mayores dificultades de acceso al mercado laboral, contribuyendo con ello, de manera efectiva, a la disminución del coste social del desempleo y buscando un aprovechamiento efectivo de las políticas de formación e inserción. Las prestaciones exigen el compromiso de quienes las perciben con su inserción porque son una ayuda en el tránsito hacia el empleo.

Dentro de este ámbito, se establecen ayudas específicas para la contratación de aquellos trabajadores que han perdido su empleo como consecuencia de la deslocalización de su centro de trabajo, para que no tengan que emigrar y puedan permanecer en el territorio en el que siempre han desarrollado su actividad y en el que tienen sus raíces, favoreciendo la retención del talento y el retorno de nuestro capital humano.

Buscando la satisfacción de la actual demanda de empleo en sectores como el de la hostelería y restauración, se incluyen medidas y requisitos que hagan este trabajo más atractivo y profesionalizado para el trabajador.

¹⁹ <https://ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=39372>

Los incentivos se limitan a las empresas con menos de 250 trabajadores, orientándose hacia aquellas empresas, pequeñas y medianas, que requieren un mayor apoyo frente a otras compañías o grupos empresariales que, por su mayor dimensión e infraestructura, presentan mejores condiciones de competitividad o están mejor preparadas para el desarrollo de su actividad en una economía globalizada.

En este contexto, se han planificado varias líneas de actuación dirigidas a fomentar el empleo estable ordinario por cuenta ajena, especialmente para aquellos colectivos que tienen mayores dificultades en el acceso o permanencia en el empleo. La política de incentivos a la contratación indefinida se ha mantenido desde hace años, como una buena práctica para impulsar la transición del sistema educativo o desde el desempleo al mundo laboral, y constituye un importante apoyo para las microempresas, lo cual fortalece el tejido empresarial de nuestra región.

En esta actuación se encuadran las siguientes **medidas**:

06.- Subvenciones dirigidas al fomento del empleo estable por cuenta ajena.

07.- Subvenciones dirigidas al fomento de la contratación indefinida por parte de empresas de Castilla y León con trabajadores desempleados cuya situación de desempleo provenga de un ERE (Expediente de Regulación de Empleo) de extinción de la relación laboral, de la finalización de un contrato laboral con una empresa en la que hayan estado más de 180 días en un ERTE (Expediente de Regulación de Temporal de Empleo) durante el año anterior a dicha finalización, o de una situación de movilidad geográfica a otro centro de trabajo, distinto a aquél en el que el trabajador desarrollaba sus actividades, y dicho trabajador opte por la extinción de su contrato laboral.

Eje 4.- Fomento de la contratación temporal:

Como complemento a las medidas de incentivos a la contratación indefinida, se planifican otras líneas de actuación dirigidas a fomentar la contratación temporal de personas desempleadas, mediante fórmulas contractuales que conjugan la formación y el empleo,

Según datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), más de un millón de jóvenes se encuentran en España actualmente en situación de desempleo, y más de la mitad carecen de formación, lo que les imposibilita obtener un empleo de calidad.

Por otra parte, y como ya se ha apuntado, el Foro Económico Mundial (WEF)²⁰ (octubre de 2020), señala que el 50% los trabajadores necesitarán volver a formarse para el año 2025.

Estos son solo algunos datos a través de los cuales podemos vislumbrar la importancia de la formación, tanto para desempleados como para ocupados.

²⁰ Tercera edición del [Informe sobre el Futuro de los Empleos del Foro Económico Mundial](#) (22 de octubre 2020).

Sectores como la sanidad, la empresa, la hostelería o el turismo enfocan la amplia totalidad de sus ofertas de empleo a los titulados en Formación Profesional y para el Empleo. Algo que ya empezamos a observar en otros sectores laborales como la tecnología, el comercio y la producción industrial.

El objetivo de la formación, como del resto de políticas activas de empleo, es la inserción de los alumnos formados. La formación debe tener su continuación en la obtención de un puesto de trabajo que, además, tenga relación con la capacitación recibida.

Por ello, contar con los instrumentos efectivos que permitan al desempleado el acceso a una formación experiencial y que, además, conecte esa formación y los conocimientos adquiridos con el empleo, permitirá una inserción laboral estable a un empleo de calidad en el que, probablemente, el trabajador obtendrá una mayor satisfacción laboral al poder aplicar en la práctica su formación académica.

A la par se promueven aquellas medidas que garantizan la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso y en la permanencia en el empleo.

En consonancia con la normativa general sobre contratación laboral, la contratación temporal se limitará a incentivar el tránsito de las situaciones formativas en prácticas o mediante contrato laboral, en contratos indefinidos, así como la contratación temporal directamente vinculada a la conciliación²¹.

Dentro de esta actuación se incluyen las siguientes **medidas**:

08.- Subvenciones para el fomento de los contratos de formación en alternancia y de los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional.

09.- Subvenciones para el fomento de la contratación de duración determinada para la sustitución de persona trabajadora al objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.

Eje 5.- Formación para el empleo de trabajadores desempleados:

Los cambios económicos, tecnológicos, sociales o industriales derivados de la transición digital que están afectando a nuestra sociedad, pueden ofrecer importantes oportunidades de empleo para las que es preciso estar preparados.

Para afrontar esos desafíos, la formación complementaria, la adquisición de nuevas capacidades y el acceso a las cualificaciones requeridas por los cambios económicos, tecnológicos y sociales será vital para afrontar la modificación de las condiciones laborales, el contenido de los nuevos puestos de

²¹ Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación y mejora de la protección social de las personas artistas.

trabajo, así como los conocimientos y competencias demandadas por el mercado laboral para no quedarse fuera de estos procesos.

Al mismo tiempo, dichos cambios pueden representar importantes obstáculos a la hora de afrontar los retos que plantean, sobre todo en aquellos sectores más afectados por los mismos, muchos de cuyos trabajadores se pueden ver abocados al desempleo.

El apoyo a quienes han desarrollado su vida laboral en un mismo sector durante años y por causa del desempleo tienen que afrontar su inserción en otros ámbitos para los que no están preparados, es una obligación que tienen que afrontar las políticas activas de empleo. Además, en muchas ocasiones, los sistemas de educación formal tampoco se ajustan con precisión a las nuevas necesidades y demandas requeridas por las empresas. La alfabetización digital y tecnológica se impone en la mayoría de los ámbitos laborales. El mundo laboral está evolucionando con rapidez, de tal manera que se calcula que el 65% de los niños que empiezan ahora a estudiar terminarán trabajando en empleos que todavía hoy no existen²².

La implementación de procesos de aprendizaje permanente son necesarios para quienes buscan su inserción laboral. Será necesario el desarrollo de actuaciones flexibles, adaptadas al perfil individual de cada trabajador en combinación con una orientación permanente y personalizada, el desarrollo de estrategias de aprendizaje permanente así como del reconocimiento de las capacidades adquiridas a través de la experiencia o de cauces informales de aprendizaje, para conseguir una mano de obra cualificada, formada y capaz de adaptarse a mercados de trabajo orientados al futuro y con capacidad de respuesta a los cambios.

La adecuación de la oferta formativa se plantea como un mecanismo necesario para adaptarla a las necesidades del sistema productivo, mediante la mejora sistemática del modelo de detección de necesidades formativas, el impulso de la red de Centros de Referencia Nacional, la implantación de la teleformación que posibilite ampliar la cobertura de la prestación a núcleos con mayores dificultades de acceso a formación presencial o la flexibilización en la impartición mediante el uso sistemas virtuales.

La elaboración del mapa de necesidades formativas y su adecuación periódica son aspectos necesarios para priorizar aquellos sectores que mejor contribuyan a un mayor desarrollo económico y una mayor competitividad de nuestras empresas, prestando especial atención a aquellas necesidades formativas dirigidas a la transición digital, la producción sostenible, las energías, la digitalización del sector productivo, la promoción del turismo integral o la economía circular.

La modernización del sistema formativo se centra, especialmente, en la formación de los jóvenes. No solo como apuesta de futuro, sino como realidad del presente pues deben liderar el cambio del modelo productivo e impulsar su digitalización. Son, deben ser, los más preparados para el desarrollo

²² Resolución del Parlamento Europeo de 11 de febrero de 2021: “Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia”.

de proyectos innovadores que permitan el mantenimiento y la creación de más y mejores puestos de trabajo.

El acceso de los jóvenes a la formación está recogido dentro del Pilar Europeo de los Derechos Sociales²³ como un principio inspirador de apoyo activo para el empleo, propugnando el derecho a una educación continua, a una formación como aprendices y a un período de prácticas o una oferta de empleo de buena calidad en los 4 meses siguientes a quedar desempleados o finalizar los estudios.

El apoyo al medio rural es otra necesidad en la planificación formativa. Las mayores dificultades de acceso a programas formativos por su escasa densidad de población o por su mayor lejanía de los centros de formación, hacen imprescindible su priorización.

La apuesta por fórmulas más flexibles y dinámicas, y el desarrollo de la teleformación y de sistemas virtuales, pueden contribuir a mejorar su participación y su empleabilidad. Los entes locales y regionales deben colaborar estrechamente con los centros educativos y la industria para ayudar a determinar las necesidades del mercado laboral local y regional²⁴.

La oferta formativa programada en Castilla y León debe apostar por la formación dual, entendida como la combinación de formación y empleo donde el beneficiario sigue completando su ciclo formativo a la vez que desempeña un trabajo remunerado en una profesión relacionada, adquiriendo con ello experiencia a la vez que mejora sus conocimientos.

Esta fórmula asociativa tiene altos índices de inserción laboral y está en conexión con el impulso a la formación dual que se quiere potenciar en nuestra región, en consonancia con lo que ya se viene haciendo en otros países como Alemania o Francia. El desarrollo de programas mixtos de formación y empleo que se vienen ejecutando desde hace años en Castilla y León, se refuerzan en este ejercicio con la programación de una nueva medida dirigida a las empresas. El desarrollo programas de colaboración con las Fundaciones Generales de las Universidades Públicas, es otra medida de refuerzo para mejorar el acceso y las transiciones entre formación y empleo.

En este eje se van a desarrollar las siguientes **medidas**:

10.- Subvenciones en concurrencia competitiva destinadas a la financiación de la oferta formativa de formación profesional asociada al Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales.

11.- Programación en medios propios de la oferta formativa de formación profesional asociada al Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales.

²³https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_es

²⁴ Proyecto de Resolución del Comité Europeo de las Regiones sobre el año Europeo de las Capacidades 2023. Pleno 30.11.22-1.12.22.

12.- Subvención directa a la Fundación Santa Bárbara para financiar tanto las ofertas formativas de formación profesional asociadas al Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales, como las ofertas de formación no vinculadas a dicho Catálogo.

13.- Formación de trabajadores desempleados y ocupados financiado con el Fondo de Transición Justa.

14.- Reskilling y Upskilling.

15.- Programa de orientación formación e inserción.

16.- Programa mixto de formación y empleo.²⁵

17.- Programa mixto de formación y empleo. Empresas.

18.- Ayudas y becas dirigidas a alumnos desempleados que participen en la oferta formativa prevista en la Orden TMS/368/2019, de 28 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, así como en otras actuaciones formativas previstas en el Plan Regional de Empleo.

19.- Becas y ayudas para personas desempleadas que participen en la oferta formativa prevista en el Orden EFP/942/2022, de 23 de septiembre, por la que se regula la oferta formativa del sistema de Formación profesional en el ámbito laboral asociada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales efectuada por las administraciones competentes, así como en otras acciones formativas previstas en el Plan de Empleo de Castilla y León.

Eje 6.- Formación para el empleo de trabajadores ocupados.

El Pilar Europeo de los Derechos Sociales establece como primer principio el derecho que toda persona tienen a una educación, formación y aprendizaje permanente inclusivos y de calidad. La Unión Europea puso como objetivo para el año 2030²⁶ que al menos el 60% de la población adulta haya participado en formación.

El fuerte cambio tecnológico y económico al que estamos sometidos exige una adecuada cualificación y flexibilidad del capital humano para adaptarse a las circunstancias cambiantes de la economía y de la tecnología. La formación a lo largo de toda la vida se configura como un derecho y una obligación para no perder el tren de la innovación, así como para la mejora de la cualificación y de la empleabilidad. De esta forma, se habilita la permanencia de los trabajadores dentro del sistema

²⁵ Los programas mixtos de formación y empleo se incluyen también en el Plan de Empleo Local y Social al ser actuaciones que desarrollan medidas de empleo y también de formación.

²⁶ Cumbre Social de Oporto, 2021.

productivo y se incentiva la promoción profesional, a la vez que permite dar respuesta a las necesidades productivas y sociales en función de los cambios del mercado de trabajo.

La planificación y desarrollo de la formación para trabajadores ocupados toma, como punto de partida, las necesidades formativas identificadas en el informe de prospección y detección de necesidades formativas²⁷. En dicho informe se analizan tanto las necesidades de formación transversales de la población ocupada de toda la región, como las necesidades formativas detectadas en las ocupaciones con mejor situación en los mercados de trabajo de Castilla y León, en su conjunto, y en cada una de sus provincias. A partir de estos datos, se aprobarán acciones formativas que se anticipen a las necesidades de cualificación del sistema productivo, así como aquellas otras que cubran las demandas laborales buscando el desarrollo de los sectores más innovadores y con mayores perspectivas de empleo.

Según el último estudio de Evaluación de la Formación Profesional para el Empleo²⁸, en el que analizan los resultados de la formación en el 2019, las principales necesidades de formación que demandan las empresas están orientadas al desarrollo de nuevas actividades y a formación de carácter transversal. Las acciones formativas, según este mismo informe, han ido disminuyendo en su duración en los últimos años, desde las 48 horas de promedio en 2010 a las 21,17 en 2019. A la vez se busca dotarlas de mayor flexibilidad para facilitar la participación del mayor número de beneficiarios, sobre todo de territorios menos poblados o alejados, que encuentran mayores dificultades de acceso a la formación presencial. Fórmulas como la teleformación o la aplicación de sistemas virtuales, pueden contribuir a conseguir este objetivo.

Las **medidas** que se incluirán en este eje son:

20.- Subvenciones en concurrencia competitiva destinadas a financiar programas de formación para trabajadores ocupados.

21.- Subvenciones en concurrencia competitiva destinadas a financiar programas de formación para la adquisición y mejora de competencias profesionales relacionadas con los cambios tecnológicos y la transformación digital de la economía para trabajadores ocupados.

Eje 7.- Formación impartida por las empresas.

La inserción desde el ámbito de la formación es uno de los objetivos estratégicos de este Plan. Por ello se va a dar un nuevo impulso a la formación específica con compromiso de contratación, ya que es la que mejor se adapta a las necesidades reales de las empresas. La importancia de esta medida

²⁷<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/que-es-observatorio/deteccion-necesidades-formativas/necesidades-formativas/ver-resultados.html?documentType=prospecciones&>

²⁸ Plan anual de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral 2019.

radica en que conecta de un modo práctico la formación y el empleo, con una doble ventaja: es una formación a medida de las necesidades de la empresa, y, por tanto, adaptada a las demandas del mercado laboral. Y, además, es una buena oportunidad para el trabajador desempleado, no solo para adquirir conocimientos y competencias, sino también para acceder a un puesto de trabajo.

La formación programada por las empresas constituye una medida eficaz, en cuanto que, además de contribuir a la mejora de la capacitación de los trabajadores, mejora su productividad mediante una planificación real ajustada a las necesidades de la economía y del mercado laboral.

El apoyo a esta modalidad formativa resulta pues muy interesante manteniendo las medidas dirigidas específicamente a sectores estratégicos en nuestra región, como es el sector de la automoción, al que este año se incorpora como novedad, el sector de la agroalimentación.

De forma indirecta, la planificación de medidas de colaboración con las Fundaciones Generales de las Universidades Públicas de Castilla y León, contribuyen a facilitar las transiciones laborales de nuestra población joven, la que está más cualificada y capacitada para afrontar los retos que llevan aparejados acometer cambios necesarios en el modelo productivo.

Además, la participación en las empresas a través de estas prácticas debe contribuir a mejorar la activación laboral de uno de los colectivos con mayores dificultades para el acceso al mercado de trabajo, estableciendo a los menores de 35 años como colectivo prioritario, en consonancia con el resto de todas las políticas activas impulsadas por el Servicio Público de Empleo.

En este eje se incluirán las siguientes **medidas**:

22.- Programa de formación en empresas con compromiso de contratación.

23.- Programa de formación de trabajadores ocupados en empresas de sectores estratégicos de la automoción.

24.- Programa de formación de trabajadores ocupados en empresas de sectores estratégicos de la agroalimentación.

6.- ANEXO I: CATÁLOGO DE ACTUACIONES Y AYUDAS EN CASTILLA Y LEÓN PARA EL FOMENTO DE LA ORIENTACIÓN, FORMACIÓN E INSERCIÓN.

Las actuaciones y medidas contenidas en este anexo pueden estar sujetas a variaciones en función de las modificaciones legales, presupuestarias y de necesidades que se produzcan a lo largo del año.

| <i>Catálogo de Actuaciones y ayudas en Castilla y León para el fomento de la orientación, de la formación y de la inserción.</i> | | | | | | |
|--|--|---|--|---------------------------|--|---------------------------|
| Actuación/ Medida | Beneficiarios Destinatarios finales | Objeto/ Finalidad | Cuantía por beneficiario (previsión) | Presupuesto previsto 2023 | Nº destinatarios previstos 2023 | Documentación relacionada |
| CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y EMPLEO | | | | | | |
| SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN | | | | | | |
| EJE I. TUTORIZACIÓN Y ASESORAMIENTO INDIVIDUALIZADO. | | | | | | |
| PROGRAMA DE COMPLEMENTO AL PICE (Programa integral de cualificación y Empleo), DESARROLLADO POR LAS CÁMARAS DE COMERCIO. | Jóvenes mayores de 16 y menores de 30 años. Empresas que quieran contratar a jóvenes cualificados. | El objetivo del Programa es ayudar a la incorporación de los jóvenes al mercado laboral. Para ello se desarrollan itinerarios a medida, a la vez que se buscan las ofertas laborales de las empresas para su cobertura con los jóvenes cualificados. | | | | |
| PROGRAMA DE ORIENTACIÓN DESARROLLADO POR LAS CÁMARAS DE COMERCIO. | Personas de 45 o más años de edad. | El objetivo es la mejora de las oportunidades de inserción laboral, mediante la realización de itinerarios formativos a medida. | | | | |
| OTRAS ACTUACIONES DE INTERMEDIACIÓN, ORIENTACIÓN, ACOMPAÑAMIENTO A LA INSERCIÓN Y OTROS SERVICIOS. | Trabajadores desempleados y ocupados que precisen cualquier servicio para la mejora de la empleabilidad, impulso de las transiciones del desempleo al mercado laboral o de promoción y mejora profesional. | La finalidad es la prestación de los servicios garantizados a las personas tales como de diagnóstico y elaboración de perfiles e itinerarios personalizados, de tutorización y asesoramiento individualizado y continuado, de formación en el trabajo, de asesoramiento para el autoempleo y emprendimiento con garantías, de intermediación laboral eficiente, de interacción digital para facilitar la accesibilidad a la información, la provisión de los servicios y la prestación electrónica de trámites administrativos o gestiones, de | Servicios prestados con medios propios, sin coste adicional. | | Alrededor de 150.000 personas pueden ser beneficiarias de alguno de estos servicios. | |

| Catálogo de Actuaciones y ayudas en Castilla y León para el fomento de la orientación, de la formación y de la inserción. | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|---|
| Actuación/ Medida | Beneficiarios Destinatarios finales | Objeto/ Finalidad | Cuantía por beneficiario (previsión) | Presupuesto previsto 2023 | Nº destinatarios previstos 2023 | Documentación relacionada |
| | | movilidad geográfica, de mejora de la empleabilidad, de búsqueda de la protección económica para mantener un nivel de vida digno durante la transición al empleo o a un expediente laboral personalizado. | | | | |
| EJE II. SERVICIOS A PERSONAS, EMPRESAS Y DEMÁS ENTIDADES EMPLEADORAS. | | | | | | |
| SERVICIOS A PERSONAS, EMPRESAS Y DEMÁS ENTIDADES EMPLEADORAS. | Personas, empresas y entidades empleadoras que desarrollen proyectos emprendedores. | La finalidad es la prestación de servicios garantizados a empresas y demás entidades empleadoras tales como facilitar el acceso a la información de calidad sobre las modalidades de contratación y ayudas, gestión de las ofertas de empleo presentadas a los servicios públicos de empleo, información y asesoramiento sobre la contratación y las medidas de apoyo a la misma o la información y asesoramiento sobre la difusión de ofertas en el ámbito de la Unión Europea a través de la Red EURES. | Servicios prestados con medios propios, sin coste adicional. | | 2.500 | |
| PROGRAMAS DE COLABORACIÓN CON LAS FUNDACIONES DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS. | Trabajadores desempleados. | Financiar los costes derivados del desarrollo de un Programa de colaboración con las Fundaciones de las Universidades Públicas de nuestra Comunidad dirigido a titulados, y orientado a fomentar la intermediación laboral y la realización de prácticas en empresa. En esta medida se podrán impulsar proyectos de colaboración específica con la empresa Renault España, S.A. | Subvención directa a cada una de las Fundaciones de las Universidades Públicas. | 1.982.000€ 530.000€ | 300 60 | - ULTIMA CONCESIÓN: Acuerdo de Junta de 24.11.22. - ULTIMA CONCESIÓN: Acuerdo de Junta de 13.10.22. |
| EJE III. FOMENTO DEL EMPLEO ESTABLE POR CUENTA AJENA. | | | | | | |
| FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA ORDINARIA. | Trabajadores por cuenta propia (autónomos personas físicas), personas jurídicas y entidades sin personalidad jurídica. | Fomentar la formalización de contratos indefinidos ordinarios a tiempo completo con personas desempleadas incluidas en alguno de los colectivos citados como destinatarios. | - 4.000€ - Más los incrementos acumulables, en función de determinados sectores, con especial consideración | 10.266.551€ Presupuesto conjunto para los 4 programas de contratación por cuenta ajena. | 1.866 Beneficiarios previstos en los 4 programas de contratación por cuenta ajena. | - ULTIMA CONVOCATORIA: Resolución de 19 de septiembre de 2022. BOCYL 22.09.22. - MODIFICACIÓN: Resolución de 29 de noviembre de 2022. BOCYL Convocatoria común para los 4 |

Catálogo de Actuaciones y ayudas en Castilla y León para el fomento de la orientación, de la formación y de la inserción.

| Actuación/ Medida | Beneficiarios Destinatarios finales | Objeto/ Finalidad | Cuantía por beneficiario (previsión) | Presupuesto previsto 2023 | Nº destinatarios previstos 2023 | Documentación relacionada |
|--|--|--|---|------------------------------|---------------------------------------|---|
| | | | al sector de la hostelería, y colectivos. | | | programas de contratación por cuenta ajena. |
| FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN DEL PRIMER TRABAJADOR POR PARTE DE TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA. | Trabajadores desempleados e inscritos, pertenecientes a alguno de los siguientes colectivos: * Menor de 35. * PLD. * De 45 años o más. | Fomentar la contratación indefinida ordinaria del primer trabajador por parte de los trabajadores por cuenta propia establecidos en Castilla y León. | - 4.500 €. - Incrementos acumulables: * Similares a la medida anterior. | Ver programa anterior. | Ver programa anterior. | Ver programa anterior. |
| FOMENTO DE LA TRANSFORMACIÓN DE DETERMINADOS CONTRATOS TEMPORALES EN INDEFINIDOS. | Trabajadores desempleados e inscritos, pertenecientes a alguno de los siguientes colectivos: * Menor de 35. * PLD. * De 45 años o más. | Fomentar la transformación en indefinidos ordinarios a tiempo completo de determinados contratos temporales. | - 2.500€. - 4.000€ si es de 55 o más años de edad. | Ver programa anterior. | Ver programa anterior. | Ver programa anterior. |
| FOMENTO DE LA AMPLIACIÓN A TIEMPO COMPLETO DE CONTRATO A TIEMPO PARCIAL FORMALIZADO CON MUJERES. | Mujeres. | Fomentar la ampliación de la jornada a tiempo completo de los contratos indefinidos ordinarios a tiempo parcial formalizados con mujeres. | - 2.000€. - Incrementos: * 1.500€ si es menor de 35. | Ver programa anterior. | Ver programa anterior. | Ver programa anterior. |
| RECUEM. RECUPERACIÓN DEL EMPLEO DE TRABAJADORES EN CyL. | Personas desempleadas e inscritas y cuya situación de desempleo provenga de un ERE de extinción de la relación laboral, de la finalización de un contrato con una empresa en la que hayan estado más de 180 días en un ERTE durante el | Fomentar la formalización de contratos indefinidos por parte de empresas de Castilla y León con trabajadores desempleados cuya situación de desempleo provenga de un ERE de extinción de la relación laboral, de la finalización de un contrato laboral con una empresa en la que hayan estado más de 180 días en un ERTE durante el año anterior a dicha finalización, o de una situación de movilidad geográfica a otro centro de trabajo distinto a aquél en el que el trabajador | - 8.000€. - Incrementos adicionales: * 1.000€ si es mayor de 45. * 1.000€ si tiene responsabilidades familiares. | 1.300.000 € | 153 | - ULTIMA CONVOCATORIA: Resolución de 26 de octubre de 2022. BOCYL 31.10.22. |

Catálogo de Actuaciones y ayudas en Castilla y León para el fomento de la orientación, de la formación y de la inserción.

| Actuación/ Medida | Beneficiarios Destinatarios finales | Objeto/ Finalidad | Cuantía por beneficiario (previsión) | Presupuesto previsto 2023 | Nº destinatarios previstos 2023 | Documentación relacionada |
|--|--|--|--|------------------------------|---------------------------------------|--|
| | año anterior a dicha finalización, o finalización de la relación laboral como consecuencia de una situación de movilidad geográfica. | desarrollaba sus actividades y dicho trabajador opte por la extinción de su contrato laboral. | | | | |
| EJE IV. FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL. | | | | | | |
| FOMENTO DE CONTRATOS DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA Y DE CONTRATOS FORMATIVOS. | Trabajadores desempleados, inscritos en el Servicio Público de Empleo. | Fomentar la formalización de contratos de formación en alternancia y de los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional, en Castilla y León. | - 3.500€. | 500.000€ | 143 | - ULTIMA CONVOCATORIA: Resolución de 19 de septiembre de 2022. BOCYL 22.09.22. |
| FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN PARA SUSTITUCIÓN DEL TRABAJADOR AL OBJETO DE FACILITAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR. | Trabajadores desempleados, inscritos en el Servicio Público de Empleo de alguno de los siguientes colectivos: <ul style="list-style-type: none"> • Menores de 35. • De 45 o más años. • PLD. • Mujeres. • Discapacitados. • En riesgo de exclusión. • Inmigrantes. • Emigrantes retornados. • Refugiados. | Fomentar la contratación de personas desempleadas, para sustituir a trabajadores por cuenta ajena que prestan servicios en centros de trabajo de Castilla y León, que se encuentren en alguna de las situaciones siguientes: <ul style="list-style-type: none"> • Suspensión del contrato de trabajo por situación de riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, acumulación del permiso de lactancia, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple. • Reducción de jornada laboral o excedencia por cuidado de hijo o familiar. | - 1.000€. - Incrementos: * 500€ si es mujer, de 55 o más, discapacitado, en exclusión, inmigrantes, emigrante o refugiado. * 500€ si víctima de violencia. * 500€ en munic.<5.000. | 500.000€ | 400 | - ULTIMA CONVOCATORIA: Resolución de 2 de septiembre de 2022. BOCYL 20.09.22. |

| EJE V. FORMACIÓN PARA EL EMPLEO DE TRABAJADORES DESEMPLEADOS. | | | | | | |
|---|---|---|--|--------------|--------|--|
| OFERTA FORMATIVA DIRIGIDA PRIORITARIAMENTE A TRABAJADORES DESEMPLEADOS. | - Trabajadores desempleados. - Trabajadores ocupados: hasta un 30% máximo. | Concesión de subvenciones públicas destinadas a la realización de acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados en Castilla y León. | Formación vinculada al Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales: - 9€/alumno/hora en formación presencial. - 6€/alumno/hora en teleformación. - Prácticas: 3€. | 39.900.745 € | 11.000 | - ULTIMA CONVOCATORIA: Resolución de 3 de octubre de 2022. BOCYL 06.10.22. |
| OFERTA FORMATIVA DIRIGIDA PRIORITARIAMENTE A TRABAJADORES DESEMPLEADOS. MEDIOS PROPIOS. | - Trabajadores desempleados. - Trabajadores ocupados: hasta un 30% máximo. | Realización de acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados en Castilla y León realizadas a través de los Centros de Formación propios de la Junta de Castilla y León. | Formación realizada con medios propios. | 7.921.215 € | 3.060 | Resolución de 1 de junio de 2021. |
| OFERTA FORMATIVA. FUNDACIÓN SANTA BÁRBARA. | - Trabajadores desempleados. - Trabajadores ocupados: hasta un 30% máximo. | Financiación de los costes derivados de la impartición de las acciones de formación profesional para el empleo que se determinan en el Plan de formación 2022/2024 aprobado con fecha 1 de agosto de 2022 por la Comisión de coordinación y seguimiento al amparo del Convenio entre el Servicio Público de Empleo de Castilla y León y la Fundación Santa Bárbara para la planificación, impartición y financiación de formación profesional para el empleo. | Subvención nominativa. | 998.550€ | 195 | - ULTIMA CONCESIÓN: Acuerdo de Junta de 24.11.22. |
| | | Proyecto integral de capacitación, reciclaje, empleabilidad y emprendimiento, financiado con fondos de transición justa en aquellos territorios que se enfrentan a retos socioeconómicos graves derivados del proceso de transición a la neutralidad climática. | Subvención directa. | 2.592.497€ | 506 | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|-------------|--------|---|
| RESKILLING Y UPSKILLING. | Trabajadores desempleados y ocupados. | Financiar la realización de acciones de formación no formal de cualificación y recualificación de la población activa, vinculada a cualificaciones profesionales en sectores estratégicos, para entidades de formación, empresas, asociaciones empresariales y entidades sin ánimo lucro, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, y con una duración de entre 30 y 60 horas. | Subvención directa. | 6.736.614 € | 13.000 | -ÚLTIMA CONVOCATORIA: Resolución de 19 de septiembre de 2022. BOCYL 22.09.22. |
| OFI. PROGRAMA DE ORIENTACIÓN, FORMACIÓN E INSERCIÓN. | - Desempleados e inscritos como demandantes de empleo. | Financiación de proyectos de itinerarios integrados de orientación, formación e inserción dirigidos a trabajadores desempleados, que contribuyan a mejorar su cualificación profesional y su capacidad de inserción laboral. | - Orientación: 18,20€/hora. - Formación: 8,58€/hora/alumno. - Inserción: 18,20€/hora. | 11.000.000€ | 3.200 | - ULTIMA CONVOCATORIA: Resolución de 3 de octubre de 2022. BOCYL 06.10.22. |
| PROGRAMA MIXTO DE FORMACIÓN Y EMPLEO. | - Desempleados e inscritos como demandantes de empleo. | Colaborar en la financiación para la puesta en marcha, en Castilla y León, de acciones mixtas de formación y empleo, en las que se proporciona una cualificación y adquisición de competencias profesionales, así como una experiencia laboral a las personas desempleadas. | - Formación: * Módulo A: 4,28€/hora/participante. * Módulo B: 1,19€/hora/participante. - Costes salariales: * 1.283,95€/participante/mes | 39.257.939€ | 3.271 | - ULTIMA CONVOCATORIA: Resolución de 7 de septiembre de 2022. BOCYL 12.09.22. |
| PROGRAMA MIXTO DE FORMACIÓN Y EMPLEO. EMPRESAS. | - Desempleados e inscritos como demandantes de empleo. | Colaborar en la financiación para la puesta en marcha, en Castilla y León, de acciones mixtas de formación y empleo, por empresas , en las que se proporciona una cualificación y adquisición de competencias profesionales, así como una experiencia laboral a las personas desempleadas. | | 8.093.041€ | 674 | |
| AYUDAS Y BECAS PARA DESEMPLEADOS. | - Trabajadores desempleados que participen en acciones | Concesión de becas y ayudas de transporte, manutención, alojamiento y conciliación a que tengan derecho los trabajadores desempleados que participen | - Beca: 9€/día. - Transporte: * Urbano: | 3.900.000 | 13.000 | - ULTIMA CONVOCATORIA: Resolución de 30 de diciembre de 2022. BOCYL 05.01.23. |

| | | | | | | |
|--|---|---|--|-------------|--------|---|
| | formativas. | en las acciones de formación profesional para el empleo, en acciones formativas incluidas en los Planes de Trabajo de los Centros de Referencia Nacional en Castilla y León y en las correspondientes acciones formativas. | 1,5€ * Interurb.: 0,19€/km. - Manutención: 12€/día. - Alojamiento: 80€/día. - Conciliación: 75% IPREM/día. | | | |
| AYUDAS Y BECAS PARA DESEMPLEADOS. FORMACIÓN VINCULADA AL CATÁLOGO. | - Trabajadores desempleados que participen en acciones formativas. | Concesión de becas y ayudas de transporte, manutención, alojamiento y conciliación a que tengan derecho los trabajadores desempleados que participen en las acciones de formación profesional para el empleo, en acciones formativas incluidas en los Planes de Trabajo de los Centros de Referencia Nacional en Castilla y León y en las correspondientes acciones formativas. | - Beca: 10€/día. - Transporte: * Urbano: 1,5€ * Interurb.: 0,19€/km. - Manutención: 12€/día. - Alojamiento: 80€/día. - Conciliación: 75% IPREM/día. | 3.000.000 | | - ULTIMA CONVOCATORIA: Resolución de 30 de diciembre de 2022. BOCYL 05.01.23. |
| EJE VI. FORMACIÓN PARA EL EMPLEO DE TRABAJADORES OCUPADOS. | | | | | | |
| PROGRAMAS DE FORMACIÓN TRANSVERSALES PARA TRABAJADORES OCUPADOS. | - Trabajadores ocupados. - Trabajadores desempleados: máximo 30%. - Empleados públicos: máximo 10%. | La finalidad de estas subvenciones es la realización de programas de formación transversales para trabajadores ocupados compuestos por acciones formativas que se establezcan como prioritarias en la correspondiente convocatoria en el marco de las especialidades incluidas en el Catálogo de Especialidades Formativas. | - Cuantía: producto de multiplicar horas de formación, por alumnos y por importe del módulo. | 16.000.000€ | 27.540 | - ULTIMA CONVOCATORIA: Resolución de 3 de octubre de 2022. BOCYL 06.10.22. |
| FORMACIÓN PARA LA ADQUISICIÓN Y MEJORA DE | - Trabajadores ocupados. - Trabajadores | Finalidad: la realización de los programas de formación, compuestos por acciones formativas en modalidad | - Cuantía: producto de | 4.000.000€ | 6.885 | - ULTIMA CONVOCATORIA: Resolución de 3 de octubre de |

| | | | | | | |
|---|--|---|--|------------|-------|---|
| LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES REALACIONADAS CON LOS CAMBIOS TECNOLÓGICOS Y LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL DE LA ECONOMÍA. | desempleados: máximo 30%. - Empleados públicos: máximo 10%. | presencial y/o teleformación que se establezcan como prioritarias en la convocatoria en el marco de las especialidades incluidas en el Catálogo de Especialidades Formativas. | multiplicar horas de formación, por alumnos y por importe del módulo. | | | 2022. BOCYL 06.10.22. |
| EJE VII. FORMACIÓN IMPARTIDA POR LAS EMPRESAS. | | | | | | |
| FEMP. FORMACIÓN PROFESIONAL ESPECÍFICA CON COMPROMISO DE CONTRATACIÓN. | - Desempleados e inscritos como demandantes de empleo. | Financiación de acciones de formación profesional para el empleo desarrolladas por empresas y entidades sin ánimo de lucro dirigidas a la mejora de la empleabilidad, mediante la adquisición de un nivel de cualificación profesional adaptado a las demandas empresariales, a través de la realización de cursos específicos de formación. | - 13€/alumno/hora. - Prácticas: 6€/alumno/hora. | 532.000€ | 80 | - ULTIMA CONVOCATORIA: Resolución de 18 de julio de 2022. BOCYL 25.07.22. |
| FORMACIÓN DE TRABAJADORES OCUPADOS EN EMPRESAS DE SECTORES ESTRATÉGICOS. | Trabajadores ocupados en empresas, cuya actividad esté identificada dentro de los sectores estratégicos de la automoción o el agroalimentario. | Financiación de acciones de formación profesional para el empleo desarrolladas por empresas de sectores estratégicos, instaladas en Castilla y León, dirigidas a la mejora de la empleabilidad de la población castellana y leonesa, mediante la adquisición de un nivel de cualificación profesional adaptado a las demandas empresariales, a través de la realización de cursos específicos de formación. | - Cuantía: producto de multiplicar horas de formación, por alumnos y por importe del módulo. | 4.800.000€ | 5.500 | - ULTIMA CONVOCATORIA: Resolución de 18 de julio de 2022. BOCYL 21.07.22. |

7.- ANEXO II: PLAN DE ACCIÓN. FOMENTO DE LA ORIENTACIÓN, FORMACIÓN E INSERCIÓN.

| OE1: MEJORA DE LOS SERVICIOS DE ORIENTACIÓN. | | | | | |
|---|---|--|---|--|----------------|
| MEDIDAS 2023 - 2025 | | ACTUACIONES 2023 | INDICADORES | UNIDAD DE MEDIDA | PREVISIÓN 2023 |
| ATENCIÓN PERSONALIZADA A TRABAJADORES. | M1: Atención personalizada tanto a trabajadores desempleados como ocupados, con el objetivo de mejorar su empleabilidad. M2: Aplicación de técnicas para la búsqueda activa de empleo, incluyendo medios telemáticos y el uso de las redes sociales. | Programa de complemento al PICE, implementado en colaboración con las Cámara de Comercio. | | Nº. de trabajadores desempleados beneficiarios. | |
| | | | | Nº de trabajadores ocupados beneficiarios. | |
| | | Programa de orientación profesional para el empleo. | | | |
| OE2: MEJORA DE LOS SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL. | | | | | |
| SERVICIOS A PERSONAS Y A EMPRESAS | M1: Prestación de servicios presenciales, digitales y de atención multicanal. M2: Puesta en funcionamiento del COECLY. | Actuaciones desarrolladas por el personal de las 54 Oficinas de Empleo del ECLY con medios propios. | Itinerarios personalizados. | Nº de itinerarios realizados: | 25.000 |
| | | Actuaciones desarrolladas con medios propios y por el personal adscrito al COECLY (Centro Público de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo). | Actuaciones de interconexión entre trabajadores y empresas. | Nº de actuaciones de interconexión realizadas: | 18.000 |
| | | | Medidas de apoyo al desarrollo de proyectos de emprendimiento. | Nº de acciones de apoyo a proyectos de emprendimiento: | 200 |
| | | Actuaciones desarrolladas en colaboración con las Universidades Públicas de la Comunidad. | Medidas de intermediación laboral y realización de prácticas en empresas. | Nº de jóvenes beneficiarios: | 360 |
| | | | Nº de prácticas realizadas: | | |
| | | | Nº de empresas contactadas: | | |

| OE3: OFERTA FORMATIVA AMPLIA, COMPLETA Y EFICIENTE. | | | | | |
|---|---|---|---|--|--------|
| MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD DE LOS ACTIVOS | M1: Impulsar la formación a lo largo de toda la vida laboral. M2: Impulsar la formación en competencias digitales. | Desarrollo de acciones formativas transversales para trabajadores ocupados. | Apoyo a trabajadores ocupados mediante la realización de acciones formativas que mejoren su empleabilidad. | Nº de trabajadores participantes en cada convocatoria. | 27.540 |
| | | | | Nº de alumnos formados con evaluación positiva en cada convocatoria. | 10.000 |
| | | Desarrollo de acciones formativas para la adquisición y mejora de competencias profesionales relacionadas con los cambios tecnológicos y la transformación digital de la economía para trabajadores ocupados. | Impulsar la formación de trabajadores en activo en competencias tecnológicas y digitales. | Nº de trabajadores participantes en cada convocatoria. | 6.885 |
| | | | | Nº de alumnos formados con evaluación positiva en cada convocatoria. | 2.000 |
| APOYO EN LAS TRANSICIONES LABORALES HACIA EL EMPLEO | M1: Ofrecer oferta formativa asociada al Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales. M2: Desarrollo de acciones formativas que avalen la transición del desempleo a la integración en el mercado laboral. | Oferta formativa de formación profesional asociada la Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales. | Apoyo a la formación de trabajadores, prioritariamente desempleados. Centros de formación y medios propios. | Nº de trabajadores formados en cada convocatoria. | 11.000 |
| | | | | Nº de alumnos egresado insertados en cada conv. | 3.000 |
| | | Oferta formativa desarrollada por la Fundación Santa Bárbara. | | Nº de trabajadores formados en cada convocatoria. | 700 |
| | | | | Nº de alumnos egresado insertados en cada conv. | 60 |
| | | Desarrollo de programas de orientación, formación e inserción. | | Nº de trabajadores formados. | 3.200 |
| | | Ayudas y becas para cubrir los gastos de participación en la programación de las acciones formativas. | Financiar los gastos de participación de los trabajadores desempleados en acciones de formación para el empleo. | Nº de alumnos que reciben beca o ayuda en cada conv. de formación. | 13.000 |

OE4: FORMACIÓN CON PARTICIPACIÓN DE LAS EMPRESAS Y DESARROLLO DE LA FORMACIÓN DUAL.

| | | | | | |
|--|---|--|--|---|--|
| FORMACIÓN EN LAS EMPRESAS Y APOYO A LA FORMACIÓN DUAL | <p>M1: Desarrollo de acciones formativas programadas por las empresas. M2: Apoyo a los programas mixtos de formación y empleo como medida eficaz de mejorar las transiciones de la formación al empleo.</p> | Programa de formación con compromiso de contratación. | <p>Desarrollo de acciones formativas realizadas por las empresas asumiendo un compromiso de inserción. Se facilita la formación con el compromiso por parte de las empresas de un mínimo de contratación de los alumnos formados.</p> | <p>Nº de trabajadores participantes en acciones formativas:</p> | 80 |
| | | | | <p>Nº de participantes que se incorporan al mercado de trabajo, una vez finalizada la acción formativa.</p> | 50% |
| | | Programas de formación en empresas de sectores estratégicos de la Comunidad. | <p>Apoyo a la impartición de formación adaptada a las necesidades de cualificación específica de las empresas. Se facilita la formación en sectores estratégicos para Castilla y León, como son el sector de la automoción o el agroalimentario.</p> | <p>Nº de trabajadores participantes en acciones formativas.</p> | 5.500 |
| | | Programa mixto de formación y empleo en Entidades Locales y ESAL. | <p>Desarrollo de acciones de formación teórico/práctica a fin de que los participantes adquieran formación experiencial que les permita la obtención de un empleo.</p> | <p>Nº de trabajadores participantes.</p> | 3.271 en EE.LL/ESAL 674 en empresas |
| | | Programa mixto de formación y empleo en empresas. | | <p>Porcentaje de participantes que a los 12 meses siguientes a la finalización, son contratados o se emplean por cuenta propia.</p> | 15% |

| OE5: IMPULSAR LA ACTIVACIÓN DEL MERCADO LABORAL | | | | | |
|---|---|--|--|---|--------------|
| FOMENTO DEL EMPLEO ESTABLE POR CUENTA AJENA | <p>M1: Se fomentará la contratación indefinida ordinaria.</p> <p>M2: Se fomentará la transformación de contratos temporales en indefinidos.</p> <p>M3: Se busca el apoyo específico a colectivos con mayores dificultades de inserción.</p> <p>M4: Se fomenta el apoyo específico a un sector especialmente golpeado por la crisis: la hostelería.</p> <p>M5: Se apoya la contratación en pequeñas y medianas empresas.</p> | Programa de fomento de la contratación de trabajadores por empresas. | Apoyo a la contratación indefinida ordinaria de trabajadores desempleados. | Nº de trabajadores contratados (para los 4 programas). | 1.866 |
| | | Programa de contratación del primer trabajador por autónomos. | | | |
| | | Fomento de la transformación de determinados contratos temporales en indefinidos. | Apoyo a la transformación de contratos de formación en alternancia o contratos de relevo en indefinidos. | Porcentaje de trabajadores que mantienen su contrato una vez transcurridos 2 años y 6 meses (para los 4 programas). | 85% |
| | | Fomento de la ampliación a tiempo completo de contratos a tiempo parcial formalizados con mujeres. | Apoyo al colectivo de mujeres, para la transformación de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo. | | |
| | | Programa incentivos para la recuperación del empleo. | Se busca la realización de contrataciones indefinidas de trabajadores desempleados que provengan de un ERE o de un ERTE. | Nº de contratos formalizados: | 153 |
| | | Porcentaje de trabajadores que mantienen su contrato una vez transcurridos 2 años y 6 meses. | 85% | | |

| | | | | | |
|--|--|---|--|--|------------|
| FOMENTO DE OTRAS CONTRATACIONES | <p>M1: Se incentivan los contratos formativos como apoyo en la transición hacia la contratación indefinida.</p> <p>M2: Se incentiva la contratación temporal vinculada directamente a la conciliación.</p> | <p>Programa de fomento de contratos de formación en alternancia y de contratos formativos para la obtención de la práctica profesional.</p> | <p>Incentivos a la contratación temporal que permitan al desempleado poner en práctica su formación académica o experiencial y con ello potenciar la inserción laboral estable a un empleo de calidad.</p> | <p>Nº de contratos formalizados:</p> | 143 |
| | | | | <p>Porcentaje de trabajadores que mantienen su contrato una vez transcurridos 2 años y 6 meses (formación en alternancia) o de 1 año y 6 meses (en prácticas):</p> | 50% |
| | | <p>Fomento de la contratación para sustitución de trabajador, al objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.</p> | <p>Incentivos para sustituir a trabajadores que disfrutan de determinados derechos legalmente establecidos en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.</p> | <p>Nº de contratos formalizados:</p> | 400 |
| | | | | <p>Porcentaje de trabajadores que mantienen su contrato una vez finaliza la duración del contrato temporal:</p> | 30% |

8.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

8.1.- Seguimiento.

Las políticas de empleo son un instrumento útil para la mejora de la cohesión territorial, cuando se concentran preferentemente en las zonas menos desarrolladas, afectadas por crisis sectoriales o deslocalización productiva.

Es indudable que el conjunto de medidas aglutinadas en este Plan de Orientación, Formación e Inserción, deben contribuir al impulso de la cohesión territorial de Castilla y León, a la vez que tienen que ser una oportunidad para que los trabajadores y los desempleados que acceden a las diferentes líneas de este Plan, adquieran la formación y la experiencia laboral necesaria para su plena incorporación al mercado.

Este Plan de Orientación, Formación e Inserción se proyecta para un abanico temporal de 3 años (2023-2025), y tiene como objetivo principal el mantenimiento de la población y el empleo, con especial atención a los colectivos de mayor vulnerabilidad buscando la implantación de medidas que favorezcan el aprovechamiento de recursos endógenos, que favorezcan la creación de empleo en municipios afectados por procesos de reestructuración, que impulsen nuestros valores patrimoniales y culturales o que presenten una mayor proyección económica, social o de empleo.

Las medidas contenidas en este Plan deberán ser objeto de un seguimiento continuado a lo largo de su vigencia y aplicación, para lo que se deberá contar con una planificación presupuestaria y

Mensualmente se elaborará un informe de seguimiento.

temporal, cuyo grado de implantación será verificada con cierto grado de temporalidad. Para ello, con la periodicidad que se establezca, que en ningún caso deberá exceder de una mensualidad, se elaborará un INFORME DE SEGUIMIENTO, donde se verificará el

grado de cumplimiento o se indicarán las previsiones de elaboración y publicación tanto de bases reguladoras como de convocatorias, así como cualquiera otra circunstancia relevante para la implementación, desarrollo y ejecución de cada medida.

Los Informes de seguimiento, contendrán información detallada para el seguimiento del desarrollo de cada medida, con la siguiente relación mínima de parámetros:

- Proyección de la convocatoria o de la actuación: anual o plurianual.
- Fecha de convocatoria o previsión de la misma (cuando corresponda).
- Fecha de resolución de concesión o de finalización de la actuación.
- Importe a convocar o gasto realizado.
- Número de destinatarios previstos.
- Número de solicitudes presentadas.
- Número de solicitudes estimadas.

8.2.- Evaluación.

La evaluación es un eje vertebral que garantiza la eficacia así como la rendición de cuentas. Dentro de la visión estratégica para el impulso de las políticas activas de empleo, se identifican 7 ejes de actuación, uno de los cuales perfila una serie de medidas enfocadas a la implementación de la evaluación como estrategia a institucionalizar en cualquier planificación que se desarrolle.

La evaluación debe permitir la rendición de cuentas que faciliten la toma de decisiones en aras de una mejora del desempeño, de la transparencia y de la difusión de las actuaciones.

**Evaluación para conocer el
impacto de cada actuación.**

Para la evaluación de las medidas contenidas en este Plan de Orientación, Formación e Inserción se señalan, para cada medida, variables que permiten conocer el grado de ejecución, desglosado por provincias y el número total de personas que se han beneficiado de cada medida, desglosados por sexo, por edad y por tiempo en el desempleo. Con ello se pretende tener una visión de conjunto del importe ejecutado, de las mujeres que han sido beneficiarias, de las personas con discapacidad, de los jóvenes, de los mayores de 45 años o de los parados de larga duración, colectivos que se han definido como prioritarios en el apartado 6 de este mismo documento.

Al tratarse, en algunos casos, de programas de ejecución plurianual, resulta complicado ajustar la evaluación al ejercicio anual. Por ello, deberán disponerse de datos de resultados al menos en el primer trimestre del ejercicio siguiente, para tener una visión de conjunto provisional, y con carácter general, a la finalización de la justificación de cada medida.

Se elaborará un informe por cada uno de los años que abarca el desarrollo de este Plan de Orientación, Formación e Inserción, así como un informe que englobe los resultados totales al finalizar la implementación del Plan. Los informes de evaluación que se elaboren permitirán extraer conclusiones, valoraciones y decisiones que faciliten el ajuste, la adaptación de las distintas medidas, la incorporación de aquellas otras que se consideren necesarias, o la eliminación de las que no se consideren que cumplen los objetivos perseguidos.