



**cecale**



# **PLAN ANUAL DE POLÍTICAS DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN 2018**

# PLAN ANUAL DE POLÍTICAS DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN 2018

## ACUERDO DEL CONSEJO DEL DIÁLOGO SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN POR ELQUE SE APRUEBA EL PLAN ANUAL DE POLITICAS DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN 2018

En Valladolid, a 15 de febrero de 2018

REUNIDOS

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

### ACUERDAN

Aprobar el Plan Anual de Políticas de Empleo de Castilla y León 2018 y su cuadro de financiación que se contienen en los dos anejos que acompañan a este acuerdo.

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

EL PRESIDENTE DE LA JUNTA DE  
CASTILLA Y LEÓN

CECALE

Fdo.: D. Juan Vicente Herrera Campo

Fdo.: D. Santiago Aparicio Jiménez

CC.OO.

UGT

Fdo.: D. Vicente Andrés Granado

Fdo.: D. Faustino Temprano Vergara

## Plan Anual de Políticas de Empleo de Castilla y León 2018

### INTRODUCCIÓN

#### I

Las políticas de empleo en nuestra Comunidad, sustentadas en los principios regulados en la II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020 (II Estrategia Integrada), se configura como una buena herramienta en relación con los principales objetivos, retos y problemas a los que se enfrenta Castilla y León.

Es cierto que, en los últimos años, la actividad económica y, por ende, el empleo han presentado unos resultados muy positivos. Desde enero de 2016, momento en el que entra en vigor la II Estrategia Integrada, hasta enero de 2018, en nuestra Comunidad han abandonado las listas del paro cerca de 39.000 personas (38.896); o lo que es lo mismo: ha descendido el desempleo casi un 20% (19,17%). Nuestra tasa de paro se ha situado en un 13,71%, lejos de aquellos porcentajes record de hace algunos años.

En la misma línea, la población ocupada en Castilla y León ha experimentado, desde el inicio de la recuperación económica, un progresivo incremento, pasando de las 909.000 personas ocupadas en el IV trimestre 2013, a las 965.800 que reflejan los últimos datos de la Encuesta de Población Activa.

En el año 2018, en el ecuador de la ejecución de la II Estrategia Integrada, las políticas de empleo deben afrontar nuevos retos. Llevamos dos años de ejecución de esta Estrategia y, en ellos, se ha demostrado la validez y pertinencia de este documento que, junto con el III Acuerdo Marco para la

Competitividad y la Innovación empresarial de Castilla y León, conforman la columna vertebral en la que se asientan las políticas activas de empleo en nuestra Comunidad.

Por ello, teniendo siempre como referencia este marco, el Plan Anual de Políticas de Empleo para el año 2018 (Papecyl 2018) pretende articular propuestas y medidas que aporten estrategias de actuación eficaces para hacer frente a los nuevos desafíos que surgen de la rápida evolución de la globalización y de la transformación digital, lo que conduce a nuestra economía hacia procesos hasta hace poco desconocidos y a los que es preciso incorporarse a fin de no perder la senda de la recuperación y del empleo.

En este sentido, la aprobación en nuestra Comunidad de la "Estrategia de Emprendimiento, Innovación y Autónomos de Castilla y León 2016-2020", pretende estimular en nuestra Comunidad el empleo innovador, retener el talento e impulsar un cambio de cultura empresarial, orientándola hacia procesos de base tecnológica que apoyen la incorporación de los llamados habilitadores digitales de la industria 4.0, que impulsen la I+D+i, que incrementen la competitividad rural y que favorezcan que las empresas ganen tamaño para ser más competitivas.

Las políticas de empleo deben caminar en el mismo sentido. Para ello, junto a las políticas de estímulo de la contratación y el emprendimiento, se prevé el impulso de itinerarios individuales de inserción que orienten a cada trabajador y trabajadora hacia soluciones adecuadas a sus habilidades competenciales, a sus expectativas laborales y a la realidad territorial sociolaboral. Igualmente se continuará con la transformación de la formación para que habilite a nuestros trabajadores para el desempeño de las nuevas tareas que requieran las empresas.

Políticas que tienen que incentivar, a su vez, la contratación y la mejora de la empleabilidad de los colectivos con mayores dificultades de acceso al empleo. Para ello se mantendrán como prioritarios aquellos colectivos señalados como tal en la II Estrategia Integrada, con especial consideración para parados de larga duración, personas mayores de 45 años y jóvenes, especialmente aquellos con escasa cualificación.

Así, se mantiene la inclusión de un Plan de Empleo Joven, con medidas específicas cofinanciadas por el Programa Operativo de Empleo Juvenil, dirigido a quienes sean beneficiarios de la Garantía Juvenil, junto con otras medidas en las que se establecen criterios positivos para los menores de hasta 35 años, ampliando así en 5 años la cobertura que ofrece la Garantía Juvenil.

El Plan Anual de Políticas de Empleo de 2018 establece una especial atención a las personas mayores de 55 años, recogiendo un conjunto de medidas en su favor, enmarcadas en un Plan Especial que abarca el periodo 2018- 2020, con una dotación total cercana a los 80 M € (79.210.600), a los que hay que añadir las medidas de los distintos bloques que componen el Papecycl 2018 que, teniendo como destinatarios a los trabajadores en general, son aplicadas a los mayores de 55 años.

En el marco de este Plan Especial, en el Papecycl 2018 se adoptan medidas enfocadas a combatir el desempleo de las personas mayores con actuaciones dirigidas a apoyar la contratación, tanto por Entidades Locales como por empresas, a fomentar el autoempleo, a favorecer la intermediación laboral, y a mejorar la protección de estas personas en situaciones de crisis empresariales.

De este modo, las medidas previstas persiguen cuatro objetivos fundamentales: mejorar la empleabilidad de las personas mayores de 55 años, aumentar la calidad y estabilidad del empleo, promover la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral y mejorar su protección ante situaciones de desempleo derivado de crisis empresariales.

La cohesión territorial es otra de las constantes que se mantienen en este Plan Anual de Políticas de Empleo, en coherencia con una Comunidad que presenta como una de sus señas de identidad la extensión territorial, la más grande de España, junto con marcados matices poblacionales. Por ello, no resulta suficiente el establecimiento de criterios de cohesión territorial positivos. Se necesita algo más.

Se necesita la aprobación de todo un Plan de Empleo Local, con la articulación de una batería de medidas encaminadas a incentivar la contratación en el medio rural, como mejor solución en la lucha contra las desigualdades territoriales y la despoblación.

Se necesita también la extensión en los Consejos constituidos en el ámbito local, del espíritu del Diálogo Social alcanzado en Castilla y León, en su más amplia consideración de concertación y búsqueda de consensos que están llevando a acuerdos en aquellas materias que sirven para mejorar las condiciones de vida de los ciudadanos.

En este sentido, y en línea con lo dispuesto en la II Estrategia Integrada, se insta a los Consejos del Diálogo Social Local, allí donde estén constituidos, a que, con carácter previo al establecimiento de las líneas de actuación de la Entidad Local, se convoque cada Consejo del Diálogo Social Local, a fin de informar, con ese carácter previo, de las acciones previstas.

Se busca favorecer a los colectivos con mayores dificultades de empleabilidad, se busca incentivar áreas de actividad que mejor contribuyan al desarrollo económico de los territorios de aplicación, se valora la corresponsabilidad con fondos que supongan nuevos empleos, se establecerán fórmulas que permitan la subvención de un mayor número de puestos de trabajo conforme la Entidad Local asuma el compromiso de contrataciones adicionales con cargo a su presupuesto, se amplía el número de municipios beneficiarios de las ayudas para Empleo Local en el marco de la concurrencia competitiva y se promueve que las contrataciones sean de, al menos, 180 días, originando con ello el derecho a prestaciones.

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

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

El apoyo a nuestras empresas, sobre todo a las pequeñas y medianas empresas, que configuran mayoritariamente el elenco empresarial de Castilla y León, también es objeto de apoyo mediante el establecimiento de incentivos que faciliten nuevas contrataciones. En este sentido, la mayoría de las subvenciones a la contratación enmarcadas en el Papecyl 2018, tienen como destinatarios a las empresas de menos de 100 trabajadores, cuyo apoyo puede resultar determinante en muchos casos a la vez que un acicate y un estímulo para reforzar el incremento de sus plantillas.

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

De igual manera, el Papecyl 2018 refuerza las políticas de igualdad y conciliación, con programas y actuaciones destacables, que tienen reflejo en el Acuerdo de Igualdad, Conciliación, Natalidad y Retorno de Castilla y León, suscrito por el Consejo del Diálogo Social en esta misma fecha.

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

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

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

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

La Estrategia Española aborda nuevos retos que han de redundar en una mejora de la calidad del empleo. Establece como prioridades la modernización de los Servicios Públicos de Empleo, la mejora del sistema de Formación Profesional para el Empleo, en especial en materia de formación dual, y favorecer la empleabilidad de los jóvenes, con la efectiva implantación de la Garantía Juvenil en España, así como la de otros colectivos vulnerables, como son parados de larga duración, y personas en riesgo de exclusión. Las directrices a incorporar en toda planificación en los próximos años, deben ir acompañadas a las pautas marcadas por la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020.

## II

En consecuencia, es necesario incidir en las políticas activas dirigidas al fomento de un empleo de calidad, con medidas nuevamente acordadas en el seno del Diálogo Social a través de este Plan Anual de Políticas de Empleo para 2018, Plan que presenta las siguientes notas destacables:

- Con carácter general, se mantienen los compromisos definidos en la **II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020** en materia de políticas destinadas a la generación de empleo, y que ese empleo sea estable y de calidad, especialmente en relación con colectivos que plantean una mayor dificultad de inserción, bien sea por edad, cualificación, circunstancias personales o prolongación de la situación de desempleo. También se mantienen las políticas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito empresarial, prestando especial atención a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- El Plan pone en valor el **papel de los agentes económicos y sociales**, reforzando los recursos cuya finalidad es la prestación de servicios considerados fundamentales para trabajadores



y empresas, haciendo especial hincapié en su contribución a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, a la eliminación de la discriminación por brecha salarial y a la adopción de medidas en las empresas destinadas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- Se refuerza el **Plan de Empleo Local** que en 2018 incrementa su dotación por encima del 7,5 %.
  - Se refuerza en el Plan de Empleo Local una mayor coordinación y colaboración de todas las administraciones, valorándose la corresponsabilidad, con fondos que supongan nuevos empleos, para las Corporaciones Locales. Las condiciones de complementariedad a nivel local han de acordarse en el Diálogo Social en dicho ámbito.
  - Se priorizan en el Plan de Empleo Local los proyectos con mayor complementariedad de fondos por parte de las Entidades Locales.
  - Con carácter general, las obras o servicios de interés general y social, en los diversos programas que conforman el Plan de Empleo Local, deben encuadrarse en actuaciones que no cubran puestos de trabajo estructurales.
  - Se establece en el Plan de Empleo Local que la retribución a percibir por las personas desempleadas contratadas con cargo a sus líneas, responderá a la categoría que se oferte en las mismas condiciones del personal propio de la entidad local solicitante.
  - Se focaliza parte del Plan de Empleo Local a la contratación de jóvenes inscritos en el sistema de Garantía Juvenil, en las mismas condiciones establecidas con carácter general en el resto de las líneas.
  - Se destina un volumen significativo del Plan de Empleo Local a la contratación de trabajadores mayores de 55 años.

- Se refuerzan las medidas para la contratación de personas desempleadas por los Municipios mineros de León y Palencia, para la reactivación del empleo en estas comarcas, con una convocatoria específica y ampliada de empleo por cuenta ajena, que se complementa con un programa de subvención de las cuotas de los trabajadores por cuenta propia o autónomos en los municipios mineros. En la convocatoria se priorizará el acceso a estas contrataciones de aquellos trabajadores del sector que se encuentren en mayores dificultades sociales y económicas. Asimismo se realizará otra concesión directa a los Municipios mineros específicamente dirigida a la contratación de trabajadores del sector minero.
- Se establece una especial atención a los **trabajadores de 55 o más años de edad**, diseñando un **Plan Especial** que abarca el periodo 2018- 2020, que recoge un conjunto de medidas específicas de contratación y de protección en su favor, además de las que, teniendo como destinatarios a los trabajadores en general, son aplicadas a los mayores de 55 años.
- Se da prioridad al **Plan de Empleo Joven** con 43,25 M €, es decir, un aumento en su dotación económica cercana al 5,5 % respecto del Plan de Empleo Joven 2017 (41 M €), reforzando la dotación disponible con cargo al Programa Operativo de Empleo Juvenil y permitiendo la ampliación de las acciones enmarcadas en el sistema de Garantía Juvenil.
- Se mantiene la **protección a los trabajadores y a las empresas frente a posibles situaciones de crisis** que puedan afectar al empleo con un **Plan** que incluye Ayudas a trabajadores en eras suspensivos por causa tecnológica, económica organizativa, productiva y por fuerza mayor, complementando rentas en los supuestos de personas afectadas por expedientes de regulación de naturaleza suspensiva concluidos con acuerdo, teniendo especial consideración, en las situaciones de fuerza mayor, cuando exista un compromiso de la empresa con el mantenimiento del empleo y la recuperación de la actividad. En este mismo sentido, se mejora de forma importante el acceso al programa de los convenios con la Seguridad Social para mayores de 55 años.
- Se atenderán aquellas situaciones extraordinarias y/o de crisis por fuerza mayor de empresas y trabajadores, no previstas y que no puedan ser cubiertas con las convocatorias ordinarias, manteniendo, en determinados supuestos, el rango del tamaño de las empresas de las que

provengan los posibles beneficiarios hasta los 300 trabajadores y ampliando la duración máxima de la ayuda por trabajador de 120 a 180 jornadas completas de suspensión dentro del periodo subvencionable.

- Se refuerza el **Programa Personal de Integración y Empleo (PIE)** con un plazo de solicitud de tres meses, con campañas específicas de difusión, con la finalidad de proteger al mayor número de personas desempleadas en nuestra Comunidad con especial atención a los trabajadores desempleados que tengan 55 años o más, a quienes se permitirá como novedad haber agotado la Renta Activa de Inserción (RAI) y otras medidas de flexibilización en el acceso al programa.
- En los **procesos de evaluación y acreditación** de Competencias Profesionales, una vez aprobado el Plan Director 2017-2020, se promoverá la publicación de 3 convocatorias en el año 2018, dentro de las familias profesionales de Seguridad y Medio Ambiente y de Sanidad. Correlativamente se promoverá la convocatoria para la selección de Asesores y Evaluadores relativos a estas mismas familias profesionales, así como en el área forestal entre 2018 y primer trimestre de 2019.
- Se avanza en el desarrollo de la **formación profesional dual**, tanto educativa como laboral, en consonancia con la nueva regulación estatal, en fase de negociación con las Comunidades y Agentes Sociales y cuya aprobación se prevé para antes del verano. Igualmente, con el fin de promover la conexión entre la formación y el empleo, se impulsarán aquellos programas que facilitan la alternancia de la formación con el empleo, que favorecen la incorporación a un primer empleo una vez finalizada la etapa formativa y se patrocinan las prácticas laborales en las empresas.
- Se intensifican las medidas para la **sensibilización de la sociedad** en su conjunto en la idea de considerar la prevención como algo normal en la labor diaria, con acciones a través de los medios de comunicación, Universidades, otros centros educativos e incidiendo especialmente en la información y concienciación a las empresas.
- Se recogen medidas para fomentar el empleo de personas con discapacidad tanto en la empresa ordinaria como en los Centros Especiales de empleo; financiando los **costes salariales** de las mismas en los centros especiales de empleo, como la **contratación indefinida** en la

empresa ordinaria o el **empleo con apoyo**. El **empleo con apoyo tiene como fin** favorecer la inserción de personas con discapacidad con especiales dificultades en el mercado de trabajo ordinario, a través de incentivar la financiación de los costes laborales y de Seguridad Social de los preparadores laborales que ayudarán a su integración laboral en la empresa ordinaria.

- Se incrementa el apoyo dirigido a las empresas de inserción destinando más fondos a los costes salariales de los trabajadores en situación o riesgo de exclusión social y se continúa con la medida, iniciada en 2017, destinada a la financiación del personal de acompañamiento.
- Se recoge una medida nueva de apoyo a los **autónomos**, una vez que haya concluido el periodo de tarifa plana de las cuotas a la Seguridad Social.
- Se mantiene y mejora el apoyo a la **afiliación en el régimen especial de autónomos de las mujeres** del medio rural, con nuevos tramos, y de los habitantes de los Municipios mineros.
- Se establecen acciones específicamente destinadas a incentivar tanto la contratación, formación y **atención a la mujer en supuestos que requieren especial atención**, a través de diversos programas, medidas y planes de igualdad, como el ascenso profesional de las mujeres en las empresas de Castilla y León.
- Se prevé la realización de las actuaciones necesarias para **difundir, dentro y fuera de la Comunidad**, las posibilidades que ofrece el desarrollo del conjunto de acuerdos del Diálogo Social.
- Se refuerzan los **trabajos sectoriales y de reindustrialización y difusión del III A.M. de Competitividad e Innovación Industrial**, como instrumentos de estudio e investigación en relación con aspectos relacionados con la II Estrategia que puedan contribuir a una mejora del mercado laboral y del sistema productivo, completando así el conjunto de los sectores de la Estrategia Regional de Investigación e Innovación para una Especialización Inteligente de Castilla y León 2014-2020 (RIS3).

## III

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

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

Con carácter complementario al seguimiento de cada línea que los órganos de participación institucional de los diferentes entes gestores realizan, la Comisión Permanente del Diálogo Social realizará un seguimiento actualizado del nivel de ejecución del Papecyl 2018.

La dotación presupuestaria para este Papecyl 2018 se materializa en un mayor esfuerzo por parte de la Junta de Castilla y León para políticas de empleo, a lo que hay que sumar el importe transferido del Estado para políticas activas, conforme a la distribución que en su momento realice la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, así como lo que, dentro de su autonomía, aporten las Diputaciones Provinciales y Ayuntamientos de más de 20.000 habitantes.

## IV

Este Plan de Políticas de Empleo materializa en 2018 los ejes estratégicos de actuación previstos en la II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Empleo 2016-2020, manteniendo los siguientes bloques de medidas:

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

II.- Medidas personalizadas de inserción laboral.

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

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

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

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

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

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

El Plan Anual de Políticas de Empleo de 2018 articula estas medidas priorizando los colectivos con mayores dificultades de acceso al empleo, así como aquellos territorios y zonas geográficas más desfavorecidas, atendiendo tanto a los índices de desempleo como a sus circunstancias socioeconómicas, buscando reforzar aquellas actividades de mayor impacto económico y con mayor potencial de generación de empleo.

En este sentido, debe atenderse al mandato legal que impone el artículo 13 de la Ley 4/2017, de 26 de septiembre, de Reconocimiento y Atención a las Víctimas del Terrorismo en Castilla y León incorporando medidas destinadas a favorecer el acceso al empleo de las víctimas del terrorismo, tanto por cuenta ajena como a través del empleo autónomo, a través de las siguientes actuaciones:

- Tratamiento específico de las víctimas del terrorismo en los planes de reinserción profesional, programas de autoempleo o de ayudas para la creación de nuevas empresas que se aprueben.
- Asesoramiento activo e individualizado por el servicio público de empleo a las víctimas, en razón a sus necesidades especiales.

- Suscripción de convenios con empresas o sus organizaciones para favorecer la incorporación de las víctimas a la actividad laboral, así como su acceso a programas de formación y reinserción profesional.

- Tratamiento especial de las víctimas del terrorismo en aquellas acciones dirigidas a la inserción laboral de personas en riesgo de exclusión, cuando estas personas puedan estar en este tipo de situaciones.

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

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

### PLAN DE EMPLEO LOCAL

Los beneficios del Diálogo Social tienen uno de los resultados más positivos en la lucha por el empleo en el medio rural, con la aprobación del Plan de Empleo Local, que, año tras año, se consolida como uno de los instrumentos más potentes en el fortalecimiento de la cohesión social y territorial mediante la contratación de trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social. A través de las medidas directamente gestionadas por la Consejería de Empleo, entre 8.000 y 10.000 personas acceden anualmente a un empleo remunerado, que aunque mantenga el estigma de la temporalidad, otorgan la posibilidad de integrarse en el mercado laboral en condiciones que permiten acceder a prestaciones.

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



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

Los principios inspiradores que vertebran las líneas del Plan de Empleo Local, para el año 2018, en consonancia con los objetivos programados, son:

- **Empleo de calidad** a través de la exigencia con carácter general de que los contratos que se realicen sean a jornada completa y por una duración mínima de 180 días, de modo que, a la finalización del contrato, la persona trabajadora haya generado el derecho a prestación o subsidio por desempleo. Las condiciones laborales y salariales serán las fijadas en el convenio colectivo de la entidad o sectorial que resulte de aplicación. Como contrapartida a esta mayor exigencia de calidad en las contrataciones, se mantiene el incremento, con carácter general, de la subvención por cada contratación hasta 10.000 €, que podrá llegar a los 20.000 € en el caso de contrataciones durante doce meses a tiempo completo de personas mayores de 55 años.
- Empleo que beneficie a **colectivos específicos más necesitados** de protección (además de aquellos que, por edad o tiempo en situación de desempleo, la II Estrategia Integrada establece como prioritarios), destacando el apoyo a la contratación de personas de 55 o más años de edad.
- **Empleo productivo** y dinamizador de la economía local con líneas específicas para el aprovechamiento de recursos autóctonos no deslocalizables, como los relacionados con el turismo o con los recursos forestales.
- Utilización de procedimientos de **conurrencia competitiva**, a fin de valorar los proyectos con mayores posibilidades en términos de empleo.
- Previsión, en el marco del **Diálogo Social a nivel local**, de la posibilidad de incrementar mediante cofinanciación de cada Entidad Local, la dotación para estas contrataciones.

Profundizando en estos principios, el Plan de Empleo Local 2018, presenta las siguientes características fundamentales:

- A fin de promover una **mayor coordinación y colaboración** de todos los agentes participantes, se valorará la corresponsabilidad, con fondos que supongan nuevos empleos, para las Corporaciones Locales, teniendo en cuenta que las condiciones de complementariedad en el ámbito local han de acordarse en el Diálogo Social en dicho ámbito, que ha de tomar como referencia las medidas y acciones acordadas a nivel autonómico.
- Se **priorizarán los proyectos con mayor complementariedad** de fondos por parte de las Entidades Locales, como vía para avanzar en la creación de empleo, en un mayor bienestar social en todo nuestro territorio y como instrumento de consolidación del Diálogo Social y de la participación institucional en el ámbito local.
- Se establecerán fórmulas que permitan la subvención de un **mayor número de puestos de trabajo conforme la Entidad Local asuma el compromiso de contrataciones adicionales** con cargo a su presupuesto. Con esta medida se pretende promover el compromiso de las Entidades Locales a través del Diálogo Social Local con contrataciones adicionales en sus correspondientes planes de empleo. Se calcula que, en cada línea en la que se aplique esta medida, se destinará a esta finalidad un importe entre el 10 y el 20 % de la dotación total de la línea.
- En 2018 **se adelantarán tanto las convocatorias como las resoluciones** de los distintos programas del Plan de Empleo Local.
- Con carácter general, las obras o servicios de interés general y social, en los diversos programas que conforman el Plan de Empleo Local, deben encuadrarse en **actuaciones extraordinarias**, que no cubran puestos de trabajo estructurales, no previstas, con proyecto diferenciado del funcionamiento ordinario de la entidad, anticipadas en lo posible, y, en aquellas localidades que cuenten con Consejos del Diálogo Social Local, analizadas y acordadas en los mismos.
- Las convocatorias del Plan de Empleo Local requerirán para su incentivación la constancia, tanto en el contrato como en el certificado de empresa, de **180 días cotizados** como mínimo.

- Las líneas del Plan de Empleo Local recogerán que la retribución a percibir por las personas desempleadas contratadas responderá a la categoría que se oferte en las **mismas condiciones** que se establezcan para el personal propio de la entidad local solicitante, debiendo ésta garantizar tal extremo por los medios que se especifiquen en las distintas convocatorias.

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

Las actuaciones que conforman este Programa son las siguientes:

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

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

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

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

**Contratación de personas desempleadas, jóvenes** inscritos en el sistema de Garantía Juvenil, propiciando su acceso a una primera experiencia laboral, en las mismas condiciones establecidas con carácter general en el resto de las líneas del Plan de Empleo Local.

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

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

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

**Contratación de personas desempleadas por los Municipios mineros** de León y Palencia, como medida que contribuya a la reactivación del empleo en estas comarcas, con una convocatoria específica y ampliada de empleo por cuenta ajena, que se complementa con un programa de subvención de las cuotas de los trabajadores por cuenta propia o autónomos en los municipios mineros. Se efectuará una convocatoria, en régimen de concurrencia competitiva, donde se priorice

el acceso a estas contrataciones de aquellas personas trabajadoras del sector minero que se encuentren en mayores dificultades sociales y económicas, convocatoria en la que se tendrán en cuenta las medidas existentes en el Plan de Dinamización Económica de los Municipios Mineros de Castilla y León. Asimismo se realizará otra concesión directa a los Municipios Mineros **específicamente dirigida a la contratación de trabajadores del sector minero.**

**Empleo Agrario**, de modo que se puedan recoger actuaciones específicas y complementarias , en el marco del Real Decreto 939/1997 de 20 junio por el que se regula el fomento del empleo agrario, atendiendo exclusivamente a la contratación de personas desempleadas que se hubieran beneficiado de estas ayudas desde su implantación, y que tuvieran la condición de trabajadores eventuales del régimen especial agrario en los municipios de los Consejos Comarcales del Instituto Nacional de Empleo creados en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, donde sólo se vinieran realizando contrataciones a jornada parcial, para lo que se precisará solicitud del municipio con compromiso de aportación económica de al menos el 40%, mediante fondos propios o aportados por las Entidades Locales correspondientes. De esta forma, la Junta de Castilla y León financiará hasta el 85 %, siendo el 15 % restante a cargo de la Entidad Local correspondiente.

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

## PLAN DE EMPLEO JOVEN

Al igual que las políticas de empleo territoriales, la prioridad del Papecyl 2018 debe centrarse también en aquellos colectivos que presentan mayores tasas de desempleo y para los que es preciso abordar políticas de incentivos que impulsen su inserción laboral, como es el colectivo de jóvenes. Para ellos se programa un plan de empleo específico con el doble objetivo de reducir, por un lado, unas elevadas tasas de desempleo y, por otro, integrarlos al tejido productivo poniendo en valor las capacidades de unas personas suficientemente preparadas, capaces de impulsar la transformación de la economía hacia un modelo más innovador, buscando retener el talento de un colectivo que puede aportar a nuestras empresas un elemento dinámico e innovador, que posibilite un mayor incremento de la competitividad y una mayor apertura hacia nuevos mercados que es lo que en estos momentos necesitan nuestras empresas para no perder el camino que marca la globalización de la economía.

La aprobación del Programa Operativo de Empleo Joven ha puesto a disposición de nuestra Comunidad importantes recursos destinados a las personas jóvenes inscritas en la Garantía Juvenil, asumiendo con ello que el problema del paro juvenil no es exclusivo de nuestra Comunidad, ni siquiera de nuestro País, sino que es un problema que ha afectado a la mayor parte de los países de nuestro entorno. Por ello, la Unión Europea ha aprobado importantes recursos para beneficio de aquellos territorios en los que la tasa de desempleo joven supere el 20%, a los que pueden acceder jóvenes menores de 30 años a través de su participación en aquellas acciones y medidas que desde las distintas administraciones se programen para ellos.

Pero el Plan de Empleo Joven va más allá: en él se han planificado fondos y medidas para este colectivo, elevando la edad hasta los 35 años, con el fin de ampliar no solo el colectivo sino también las medidas a las que pueden tener acceso y al que está previsto destinar 140 millones de euros durante todo el período de vigencia de la II Estrategia Integrada (2016-2020).

En los dos años de vigencia de la Estrategia Integrada de Empleo, se han aprobado medidas por más de 75 M€, lo que ha contribuido, sin duda, a rebajar la tasa de paro de nuestros jóvenes al

32,26%, más de 5 puntos inferior a la tasa de paro de España (37,46%). El esfuerzo conjunto y coordinado de todas las Consejerías de la Junta de Castilla y León en materia de empleo joven se ha estructurado de manera global y coherente a través de la Estrategia de Impulso Joven 2020, lo que unido al esfuerzo del resto de las Administraciones, ha permitido que en el último año el empleo juvenil crezca a un ritmo cercano al 9% (8,88%) y la tasa de paro juvenil se haya reducido en más de 21 puntos desde sus niveles máximos.

En este último año, el número de parados menores de 34 años ha descendido en casi 6.000 personas, lo que da muestras de que las medidas adoptadas están dando frutos positivos. La apuesta de futuro debe centrarse pues en ofrecer mejores empleos que consigan retener el talento e incluso propicien el retorno de quienes se fueron, generando respuestas a los retos que plantean los nuevos desafíos derivados de la globalización, la digitalización y el reto demográfico y para los que este colectivo está suficientemente preparado.

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

- Incluye medidas de fomento de la **contratación por las Entidades Locales**, mediante subvenciones dentro del Plan de Empleo Local.
- El Plan potencia, los **programas mixtos** de formación y empleo, que combinan la adquisición de conocimientos con una experiencia laboral y una remuneración económica.
- Ayudas a jóvenes que deciden establecerse como **trabajadores autónomos** o montar su propia empresa.
- Recoge acciones de fomento de la **contratación por cuenta ajena** de jóvenes.
- Prevé **medidas personalizadas de inserción laboral** para jóvenes.
- Facilita prácticas en otros países, previa formación en idiomas, con la perspectiva de que en un momento posterior se faciliten **prácticas no laborales** en empresas de nuestra Comunidad.

## PLAN ANUAL DE POLÍTICAS DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN 2018

- Incluye **acciones formativas** para mejorar la empleabilidad, cubriendo apoyos a jóvenes apostando por la vinculación de la Formación Profesional al tejido productivo (Formación Profesional Dual), formación acreditable específica para personas desempleadas jóvenes y formación con compromiso de contratación.
- E incluye líneas dirigidas a **colectivos especiales**: itinerarios personalizados de inserción para jóvenes con discapacidad, líneas específicas para jóvenes en riesgo de exclusión social, y jóvenes provenientes del sistema de protección y reforma.

### PLAN ESPECIAL EN FAVOR DE MAYORES DE 55 AÑOS

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

En nuestra Comunidad, 40.974 personas mayores de 55 permanecen inscritas como demandantes de empleo, de las cuales 26.072 (el 63,63%) son parados de larga duración. El 37,72% de todos los parados de larga duración (69.124), pertenecen a este grupo de edad; es decir 1 de cada 3 personas que permanecen en situación de desempleo durante un año o más son mayores de 55 años.

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



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

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

Por ello, el Plan Anual de Políticas de Empleo de 2018 establece una especial dedicación a las personas mayores de 55 años, preferentemente sin prestaciones derivadas del desempleo, con un Plan Especial que abarca el periodo 2018- 2020, con una dotación total de 79,2 M €. A lo largo de este periodo, se estima que podrán beneficiarse, con medidas de contratación y de protección, entre 7.500 y 8.500 personas.

Además de las medidas que tienen como destinatarios a los trabajadores en general, que son aplicables a quienes tengan 55 o más años, en el marco de este Plan Especial, en el Papecyl 2018 se acuerdan:

- Subvenciones para la contratación por Entidades Locales de mayores de 55 años: las especiales circunstancias que configuran el entorno rural, incide de manera especial sobre este colectivo, para los que es preciso impulsar actuaciones que ofrezcan oportunidades de empleo que permitan mejorar su empleabilidad y su calidad de vida.
- Ayudas para la contratación de mayores de 55 años por empresas: la mejor medida de apoyo a estas personas se sustenta en el fomento de la contratación, indefinida o temporal, a tiempo completo, a través de las empresas, con el establecimiento asimismo de incentivos para la

transformación de los contratos temporales en indefinidos a tiempo completo. Estas medidas se concretan en los siguientes incentivos:

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

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

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

- Se fortalece el programa de Ayudas a trabajadores mayores de 55 años que provengan de una empresa en crisis, incluyendo tanto la compensación económica de la disminución del importe de su indemnización, como la financiación del convenio especial con la Seguridad Social.

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

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

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

## PROTECCIÓN FRENTE A CRISIS EMPRESARIALES

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

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

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

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

**Ayudas a trabajadores que, estando aún en la empresa, hayan agotado su prestación por desempleo por causa de largos periodos de regulación**, tomando como referencia el SMI

y que, en todo caso, serán objeto de prórroga para aquellos trabajadores provenientes del sector minero, en los términos del correspondiente plan de dinamización específico.

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

Este Programa recoge novedades en aras a ampliar los destinatarios de las ayudas. Y así, en el Programa de compensación económica por disminución del importe de la indemnización, se modifican requisitos formales para facilitar el cumplimiento de los mismos. Por lo que se refiere a la financiación del **convenio especial con la Seguridad Social**, se extiende, en los términos y condiciones que se determinen, a aquellos trabajadores que procediendo de una empresa en crisis hayan podido tener contratos en un periodo de **cuatro años** desde la extinción, así como aquellos trabajadores afectados por extinción derivada de cierre de empresas las cuales no tengan obligación legal de suscribir convenio especial con la Seguridad Social.

Apoyo y fomento del ascenso de la mujer trabajadora, teniendo como novedad para este año, el incremento de la cuantía a percibir, 2.600 euros, cuando el ascenso se produzca en trabajadoras que cuenten con 55 o más años de edad al momento del ascenso.

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

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

**Fomento de la constitución de empresas de economía social, cooperativas y sociedades laborales, por trabajadores afectados por crisis empresariales**, con especial atención a las

**mujeres, emigrantes retornados y** a las personas con 55 o más años. El objeto de esta medida es la incorporación como socios trabajadores o de trabajo con carácter indefinido en cooperativas o en sociedades laborales de nueva creación o ya existentes, de trabajadores que provengan de despidos colectivos producidos en empresas de Castilla y León.

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

### FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO Y DEL AUTOEMPLEO

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

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

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

El apoyo a iniciativas que promuevan una cultura emprendedora, debe ser la punta de lanza para estimular y atraer el talento, para no perder el tren de la innovación, para acelerar la mejora y transformación de nuestro tejido productivo, que redunde, en última instancia, en un mayor crecimiento de nuestra economía y por ende, en la mejora y en el progreso de nuestros ciudadanos. En este proceso, tienen mucho que aportar los jóvenes, para los que se implementará una línea específica.

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

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

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

Las acciones que constituyen este programa son:

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

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

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

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

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

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

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

**Programa de fomento del autoempleo**, a través de la financiación del inicio de actividad, aportando financiación para soportar los primeros gastos en que pueda incurrir quien apuesta por una actividad emprendedora, financiándose igualmente parte del coste de contratación de aquellos

servicios externos que sean necesarios para el desarrollo de la actividad y parte de aquellos cursos relacionados con la dirección y gestión empresarial y nuevas tecnologías y la comunicación en los que la persona beneficiaria haya participado en los meses anteriores. En este programa las personas mayores de 55 serán colectivo prioritario, previéndose actuaciones hacia ellas de acción positiva vinculadas al incremento de la cuantía de la subvención cuando el inicio de la actividad lo promueva una de ellas.

Una línea, de similares características, requisitos y condiciones, se aprobará exclusivamente para jóvenes incluidos en la Garantía Juvenil.

**Ayuda a los autónomos** una vez que haya concluido el periodo de tarifa plana de **cuotas a la Seguridad Social**.

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

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

**Se potenciará el espíritu emprendedor a través del apoyo a las organizaciones representativas de los trabajadores autónomos y de la economía social.**



## INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN POR CUENTA AJENA

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

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

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

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

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

de la ampliación a tiempo completo de la jornada de los contratos indefinidos ordinarios a tiempo parcial formalizados con mujeres.

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

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

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

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

En las ayudas para fomento del empleo estable, la cuantía básica por cada contrato indefinido se incrementa hasta 4.000 euros, también cuando se trata de la contratación del primer trabajador por un autónomo. Adicionalmente, y en ambos casos, esta cantidad se verá incrementada en 1.500

euros si la persona contratada es una mujer y/o un emigrante retornado, siendo el incremento de 3.000 euros si el trabajador contratado tiene 55 o más años de edad.

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

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

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

Fomento de la **contratación de jóvenes titulados**, a través de ayudas para la contratación de personal técnico de apoyo a la investigación por las Universidades (ayudas para la contratación de personal de I+D, con el fin de impulsar la investigación en las áreas de investigación científica de Castilla y León y apoyo a la estabilización de profesionales de la investigación).

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

## II.- MEDIDAS PERSONALIZADAS DE INSERCIÓN LABORAL

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

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

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

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

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

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

Este bloque de medidas, para el año 2018, se concreta en los siguientes programas:

### ATENCIÓN PERSONALIZADA A LOS DEMANDANTES DE EMPLEO

La atención personalizada a las personas demandantes de empleo se lleva fundamentalmente a cabo a través de actuaciones desarrolladas en materia de intermediación y orientación laboral con los medios propios de la Administración instrumentados a través del Servicio Público de Empleo, coordinados con iniciativas que impliquen a todos los actores que pueden contribuir a incrementar la ocupación en nuestra Comunidad.

Los mecanismos de atención, procesos de orientación y tutorización personalizada requieren profesionales que realicen esa atención, técnicos de orientación, que realizan su labor en las oficinas del Servicio Público de Empleo.

## ITINERARIOS PERSONALIZADOS PARA JÓVENES

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

## PROGRAMA DE ORIENTACIÓN, FORMACIÓN E INSERCIÓN

El Plan Anual de Políticas de Empleo consolida el programa OFI, basado en una orientación profesional adecuada y una búsqueda activa de empleo, siendo la formación una parte más de este acompañamiento y previéndose un mínimo de inserción, que se mantiene durante 2018, en función de la situación del mercado de trabajo. Se enmarcará en la actuación conjunta del servicio público que coordinará estas actuaciones, de forma que se integren en un modelo de acompañamiento integral y continuo a la persona desempleada.

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

## MODERNIZACIÓN CON MEDIOS PROPIOS

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

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

## PROGRAMA PERSONAL DE INTEGRACIÓN Y EMPLEO

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

Entre las personas beneficiarias de este programa se incluyen aquellas que hayan agotado las ayudas económicas del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su

protección por desempleo (PREPARA) y el Programa de Activación para el Empleo (PAE), entre otras posibilidades.

En las condiciones que establezcan las correspondientes convocatorias, se concretarán los colectivos destinatarios, con especial atención a las personas desempleadas que tengan 55 años o más, a quienes se permitirá como novedad haber agotado la Renta Activa de Inserción (RAI), flexibilizando los requisitos de acceso.

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

La duración de este programa será de seis meses, tiempo durante el que se prevé una ayuda económica para incentivar la continuidad y participación del trabajador en las acciones de orientación, formación y prospección para la inserción que se formalizará con el compromiso de participar en dichas acciones. En este programa se priorizará aquellos colectivos con especiales dificultades de inserción.

### **ORIENTACIÓN PARA EL EMPLEO Y EL AUTOEMPLEO**

La realización de un itinerario individual y personalizado de empleo se articula en la Ley de Empleo, como un derecho para todas las personas desempleadas y como una obligación para los servicios públicos de empleo. Para cumplir este objetivo, y con el objeto de disponer de las máximas posibilidades de inserción en el mercado laboral, se podrá derivar la realización de las acciones necesarias para el desarrollo de estos itinerarios a entidades colaboradoras, cuya experiencia demostrada e implantación en el ámbito de nuestra Comunidad permita ofrecer garantías de una correcta realización.



Estos programas completan las actuaciones del Servicio Público de Empleo y que vienen a desarrollar para que las personas desempleadas dispongan de servicios de atención personalizada consistentes en realizar un diagnóstico identificando sus habilidades, competencias, formación y experiencia, lo que permitirá dirigir e incrementar sus posibilidades de inserción laboral.

El Servicio Público de Empleo de Castilla y León podrá determinar además de los colectivos prioritarios, otros objeto de atención preferente en los programas de orientación para el empleo, teniendo en cuenta las circunstancias del mercado laboral y la aparición de nuevos sectores emergentes o nuevos yacimientos de empleo.

De igual modo, con el fin de fomentar iniciativas de emprendimiento, se planificará un programa de asistencia para el autoempleo con el objeto de que quienes decidan iniciar una actividad laboral por cuenta propia puedan acceder a un servicio que les facilite la implantación de sus actividades de autoempleo y emprendimiento realizando un acompañamiento en los procesos vinculados.

En consonancia con los indicadores de eficacia del Plan Anual de Políticas de Empleo, estas acciones conllevarán necesariamente procesos de acompañamiento a la inserción.

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

### PROGRAMAS DE MOVILIDAD PARA JÓVENES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En el ámbito general de la formación profesional para el empleo se aprecia la oportunidad de elaborar, en los próximos tres meses y con el acuerdo en el seno del Diálogo Social, de una normativa reguladora integral y actualizada de esta materia en Castilla y León.

Las acciones formativas en desarrollo del Plan Anual de Políticas de Empleo de 2018, vincularán las necesidades empresariales con la adquisición de competencias necesarias para llevarlas a cabo por parte de los trabajadores, buscando la mejora de la eficacia y de la eficiencia en sus resultados.

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

## PROGRAMAS DE FORMACIÓN DUAL Y CONTRATOS FORMATIVOS

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

## FORMACIÓN DIRIGIDA PRIORITARIAMENTE A TRABAJADORES OCUPADOS

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

Se mantiene en este programa una acción específica de formación para delegados, cuadros y miembros de la estructura de las organizaciones empresariales y sindicales para el mejor desarrollo de sus funciones relacionadas con la formación para el empleo, la negociación colectiva y la

participación institucional, tal y como prevé la Ley 30/2015, así como el programa para el fomento de los permisos individuales de formación, en vigencia durante los últimos años.

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

Se incentivará y facilitará la participación y el acceso de los trabajadores ocupados a la oferta formativa dirigida a la obtención de los certificados de profesionalidad que atiendan a necesidades específicas de determinados sectores productivos, desarrollando en los centros de formación de titularidad de la Consejería de Empleo, programas de cualificación y reconocimiento profesional de carácter sectorial destinados a trabajadores ocupados.

### ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPETENCIAS CLAVE

Durante el año 2018 se seguirán impulsando procesos encaminados a la adquisición de **competencias clave** con el convencimiento de que su logro es una condición indispensable para que las personas alcancen un pleno desarrollo personal, social y profesional ajustado a las demandas de los procesos productivos e imprescindibles para su incorporación o mantenimiento en un mercado laboral cada vez más exigente y competitivo.

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

Recientemente se ha publicado la Orden EMP/80/2018, de 19 de enero, por la que se regulan las pruebas de evaluación que acrediten la adquisición de las competencias clave necesarias para el acceso a los certificados de profesionalidad de nivel 2 y 3 en la Comunidad de Castilla y León.

Esta Orden determina el procedimiento de realización de las pruebas, así como los resultados concretos que han de comprobarse y los criterios para su medición, cumpliendo con ello el requerimiento establecido en la II Estrategia Integrada sobre la regulación normativa de un sistema de reconocimiento y acreditación de competencias clave que ampare la puesta en marcha de las convocatorias que sean precisas.

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

La experiencia laboral, la formación en la propia empresa, la formación a través de recursos digitales, u otros medios o actividades de aprendizaje, pueden otorgar plena capacidad para la incorporación al mercado laboral, para su promoción profesional, e incluso para el desarrollo de nuevos procedimientos vinculados con el fomento de la creatividad y la innovación a la que caminan los nuevos procesos productivos y, sin embargo, carecen de la correspondiente certificación acreditativa.

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

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

Las convocatorias previstas para el año 2018, irán relacionadas con la familia profesional de Seguridad y Medio Ambiente y con la familia profesional de Sanidad y su aprobación estará condicionada al análisis y aprobación que realice la Comisión Técnica en el primer trimestre del año, pudiendo proponer esta Comisión, nuevas actuaciones en función de las necesidades que se prevean atender en el ejercicio.

También en desarrollo del citado Plan Director, el proceso de acreditación de certificados de profesionalidad de los trabajadores forestales en Castilla y León, que contribuya al reconocimiento profesional de este colectivo, se convocará a lo largo de 2018 o del primer trimestre de 2019, conforme lo previsto en el Acuerdo del Consejo del Diálogo Social sobre el sector forestal, oportunidad para la generación de actividad económica y el empleo en el medio rural, 2015-2022.

### PROGRAMAS INTEGRA2 Y OTROS PROGRAMAS PARA LA FORMACIÓN EN IDIOMAS, TICs Y HABILIDADES SOCIALES

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

Así, el **programa INTEGRA2** pretende proporcionar una experiencia de empleo a universitarios orientados profesionalmente a la docencia, y a la intervención en programas socioeducativos para mejorar las actitudes y competencias profesionales con el fin de mejorar su empleabilidad facilitando un recurso a los centros educativos en desventaja, apoyando la realización de actividades extraescolares. Se trata, en definitiva de promover actividades que favorezcan la relación y socialización del alumnado del centro y de la zona donde se ubica. Se trata de una acción conjunta de las Direcciones Generales de Innovación y Equidad Educativa, y de Política Educativa Escolar.

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

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

### PRÁCTICAS NO LABORALES

Para proporcionar una primera experiencia de las personas jóvenes en el mundo del trabajo, se mantendrá el programa de prácticas para egresados de la universidad o de formación profesional con cotización.

Para su ejecución se incidirá en la participación de las universidades públicas de la Comunidad, así como de los centros de formación profesional, formalizando acuerdos en los que se especifique el contenido y los métodos de seguimiento y evaluación.

### FORMACIÓN CON COMPROMISO DE CONTRATACIÓN

Este Plan anual de Políticas de Empleo mantiene un programa de formación específica en empresas con compromiso de contratación, como fórmula de cooperación entre la formación y el empleo,



entendiendo conveniente que la formación para el empleo atienda las necesidades específicas de las empresas.

Por ello, se potencian estas acciones que permiten proporcionar una formación especializada y adecuada al puesto de trabajo a desempeñar en la empresa participante en el programa, combinando la incorporación al empleo con la adquisición de conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias para la empleabilidad, a la vez que se asegura la inserción de un porcentaje de personas en las propias empresas.

## IV.- MEDIDAS DESTINADAS A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

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

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

Al objeto de implementar la asistencia y cooperación técnica en las empresas para el mejor cumplimiento de la normativa de seguridad y salud laboral, se desarrollarán **campañas específicas** provinciales o autonómicas, cuando se detecte un posible incremento de accidentalidad, la posible aparición de enfermedades profesionales, y/o en su caso, los nuevos riesgos emergentes. Dado que en el sector agrario la mayoría de los trabajadores son autónomos y que presentan unos riesgos muy específicos y en general de carácter grave, se realizará un **Plan en el Sector Agrario**.

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

La **formación** como instrumento de mejora es básico al objeto de reducir dicha siniestralidad, por ello se apuesta por apoyar dicha formación por parte de las empresas a su plantilla, a los delegados de prevención de las mismas, así como a la sociedad en su conjunto, incidiendo igualmente en la **información y concienciación** a las empresas, a través de la realización de forma coordinada de actividades de promoción, jornadas de sensibilización y campañas en las diferentes universidades,

en materia de prevención de riesgos laborales, fortaleciendo la colaboración asimismo con las **Universidades** para el estudio y la investigación en aspectos que puedan mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores; para ello se apoyará a los Grupos de Investigación Reconocidos por las Universidades Públicas.

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

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

En aras a continuar fomentando la Cultura Preventiva, se potenciará el "Aula de Prevención" a través de una nueva línea de actuación dirigida a los centros educativos al objeto de facilitar las visitas del alumnado de Castilla y León.

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

Se convocarán **becas** destinadas a la realización de estudios monográficos sobre seguridad y salud laboral para personas licenciadas y/o diplomadas universitarias y/o graduadas (grado Bolonia) de la Comunidad de Castilla y León, incorporando a nuevos colectivos, como son los licenciados y/o diplomados en Medicina del Trabajo o en Enfermería del Trabajo y los Técnicos Superiores en Prevención de Riesgos Profesionales de Grado Superior de Formación Profesional, para la investigación y el estudio, así como el diseño y desarrollo, de nuevas formas de protección y promoción de la seguridad y la salud en el trabajo.

Continuarán las actuaciones de **visitas y asistencia técnica** por parte del personal técnico de los **agentes sociales y económicos más representativos**, a las empresas de Castilla y León y

también aquellas desarrolladas por la Fundación Laboral de la Construcción en Castilla y León en el sector de la **construcción**.

Se continuará el apoyo a las **micro pymes** con programas de ayuda destinados a mejorar la gestión de los riesgos laborales en la misma con la adquisición, adaptación o renovación de equipos de trabajo e instalaciones industriales, implantación y/o certificación del sistema de gestión de seguridad y salud laboral, incentivando la puesta en marcha de medidas previstas en el plan de movilidad para mejorar la seguridad de los trabajadores en los desplazamientos “in itinere” o en misión, y de formación de trabajadores, autónomos, mandos intermedios y delegados de prevención, entre otras.

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

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

### CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

El Plan Anual de Políticas de Empleo de 2018 complementa los fondos del Estado destinados a la cobertura de los costes salariales correspondientes a puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo, incluyendo una financiación del 75 % de los costes salariales de nuevas contrataciones de personas con discapacidad con especiales dificultades de empleabilidad.

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

Este Plan recoge los incentivos para financiar parte de los costes salariales de la contratación de trabajadores en exclusión y de personal de acompañamiento de los mismos en empresas de

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

### **EMPLEO CON APOYO**

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

### **PROGRAMA CONCILIAMOS**

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

## PROGRAMA DE AGENTES DE JUVENTUD

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

## PROGRAMA DE AGENTES DE IGUALDAD

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

## CUOTAS AFILIACIÓN MUJERES

El Plan mantiene en 2018 la financiación de una línea de ayudas al pago de cuotas de la Seguridad Social del Sistema Especial para trabajadores por cuenta propia agrarios, cuya finalidad es fomentar la creación de empleo femenino y la mejora laboral en el campo de Castilla y León, facilitando mediante incentivos su alta en la Seguridad Social, con una mayor intensidad en el caso de las mayores de 45 años y, especialmente, de las que cuenten con 55 o más años de edad.

## EXCEDENCIAS Y REDUCCIÓN JORNADA

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

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

Se mantienen las acciones específicamente destinadas a incentivar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa y la mejora de la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, a través de diversos programas que incentiven la puesta en marcha de medidas y planes de igualdad, como el ascenso profesional de las mujeres en las empresas de Castilla y León, que se potenciará en el supuesto de que la mujer trabajadora ascendida tuviera 55 o más años de edad, reconduciendo hacía la normativa general la medida que propicie la reincorporación al mercado laboral de mujeres tras el agotamiento de periodos de excedencia, incluyendo como colectivo preferente a las mujeres que se incorporen después de un periodo de excedencia por cuidado de hijos, en los términos que recoja la convocatoria correspondiente.



## FORMACION E INSERCIÓN LABORAL DE COLECTIVOS

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

## VI.- OTRAS MEDIDAS CONTENIDAS EN LA ESTRATEGIA

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

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

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

En este sentido, como instrumentos de estudio e investigación en relación con aspectos relacionados con la II Estrategia que puedan contribuir a una mejora del mercado laboral y del sistema productivo, el Plan Anual de Políticas de Empleo contiene la financiación de los **trabajos sectoriales y de reindustrialización y difusión** del III A.M. de Competitividad e Innovación Industrial.

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

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

En este sentido, atendiendo a lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley 3/2013, de 28 de mayo, de integración de los inmigrantes en la sociedad de Castilla y León, que establece las finalidades de las actuaciones públicas de integración respecto de las personas inmigrantes en el ámbito de empleo, y en aras a dar cumplimiento a este precepto, el Plan Anual de Políticas de Empleo de 2018 considera a las personas inmigrantes como personas en riesgo de exclusión social o con dificultades de integración, previendo por ello un tratamiento específico en diversas líneas de actuación en materia de empleo:

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

Asimismo, para dar efectivo cumplimiento al artículo 20 de la Ley 8/2013, de 29 de octubre, de la Ciudadanía Castellana y Leonesa en el Exterior, según el cual "los programas de formación y desarrollo profesional para el empleo, orientación laboral, cualificación técnica y demás actuaciones formativas y de inserción laboral que los poderes públicos promuevan y establezcan procurarán ofrecer medidas específicas dirigidas a facilitar la inserción en el mercado de trabajo de los

ciudadanos retornados a Castilla y León, particularmente a través de la consideración y apoyo a sus iniciativas y proyectos de empleo”, se llevarán a cabo, entre otras, las siguientes actuaciones respecto a los emigrantes retornados:

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

Por último, en las medidas del Papecycl 2018 se tendrá en cuenta lo dispuesto en el artículo 18 de la citada Ley 8/2013, de 29 de octubre, de la Ciudadanía Castellana y Leonesa en el Exterior que dispone que “los poderes públicos promoverán la realización de actuaciones públicas de formación, orientación y asesoramiento dirigidas a los castellanos y leoneses en el exterior para facilitar su inserción socio laboral en la Comunidad. Igualmente promoverán la formalización de acuerdos de colaboración con entidades y organizaciones empresariales con el fin de que los castellanos y leoneses en el exterior puedan beneficiarse de becas profesionales y prácticas en empresas, instituciones, entidades sin ánimo de lucro o Administraciones Públicas de la Comunidad, en los términos que se establezcan en sus convocatorias respectivas”. A su vez el artículo 19 de esta Ley prevé que “La actuación de los poderes públicos en el ámbito de la inserción laboral y promoción empresarial estará orientada a: a) Fomentar la actividad emprendedora de los castellanos y leoneses en el exterior en la Comunidad de Castilla y León y el establecimiento de lazos económicos y empresariales con sus agentes económicos y sociales. b) Favorecer el acceso al mundo laboral y empresarial de Castilla y León de los castellanos y leoneses en el exterior. Asimismo, los poderes públicos ofrecerán información sobre los programas de empleo que se establezcan, garantizando el acceso a los castellanos y leoneses en el exterior en las mismas condiciones que los ciudadanos residentes en Castilla y León, siempre que cumplan con los requisitos establecidos en la normativa sectorial vigente.”

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