



cecale



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

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

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

En Valladolid, a 27 de enero de 2016

REUNIDOS

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

EXPONEN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En base a lo expuesto, se

ACUERDA

Aprobar la II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo. Sus medidas son las que se contienen en los cuatro anejos que acompañan a este acuerdo.

Y en prueba de conformidad con lo expuesto, 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

UGT

CC.OO.

Fdo.: D. Agustín Prieto Gonzalez

Fdo.: D. Angel Hernández Lorenzo