



PROPUESTAS SINDICALES PARA EL EMPLEO; LA FORMACIÓN PROFESIONAL; LA SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS Y LA IGUALDAD Y CONCILIACIÓN EN EL EMPLEO

2012-2015

Noviembre 2011

ÍNDICE

1.- Introducción a la Propuesta Sindical.

2.- Situación del empleo y condiciones laborales de Castilla y León.

3. Principios rectores.

4.- Propuestas para el Plan de Empleo.

5.- Propuestas para el Plan de Formación Profesional.

6.- Propuestas para el Plan de Salud Laboral y Prevención de Riesgos.

7.- Propuestas para el Plan de Igualdad y Conciliación en el empleo.

1.-INTRODUCCIÓN A LA PROPUESTA SINDICAL.

Castilla y León se ha visto afectada por la crisis económica internacional que tuvo su origen en el sector financiero y que, como sucedió en el resto de España, aceleró el estallido de la burbuja inmobiliaria y el desplome del sector de la construcción, arrastrando consigo al resto de sectores como, es el caso de la industria y los servicios a la destrucción masiva de empleo y a un periodo de recesión con valores negativos de nuestro PIB que propicio, a su vez, una reacción en cadena en la caída del consumo y de las inversiones, el aumento de los precios y una restricción del crédito que está ahogando la propia actividad productiva.

Las consecuencias más devastadoras de esta situación de crisis, tienen su reflejo más amargo en el drama del desempleo. En un tiempo récord de cuatro años, desde la última firma del IV Plan de Empleo, II Plan de Formación Profesional y el III Acuerdo de Salud Laboral, el 26 de Enero de 2007, Castilla y León cuenta con 110.000 desempleadas y desempleados más que en aquel momento. Esta situación ya de por sí preocupante se agrava aún más si tenemos en cuenta que cerca de 85.000 familias de la Comunidad tienen en la actualidad a todos sus miembros en el paro y que un total de 85.000 desempleadas y desempleados han agotado completamente su prestación por desempleo o el subsidio.

Ante este panorama de desconfianza e incertidumbre después de varios años de crisis, con unas cifras de paro alarmantes que superan la barrera de los 193.000 desempleadas y desempleados según la EPA y se acercan a los 200.00 inscritos en el SPE, con una tasa de crecimiento escasa de nuestro PIB, que según todas las previsiones irá a menos, y que es incapaz aún de alentar la más mínima expectativa de generación de empleo o una pronta recuperación, toca iniciar en el marco del Diálogo Social el proceso de negociación del Acuerdo Global de Empleo, Formación Profesional, Salud Laboral e Igualdad de Oportunidades ante el empleo.

La configuración de un nuevo formato que aglutine desde un punto de vista metodológico el VI Plan de Empleo, el III Plan de Formación Profesional, el V Plan de Salud Laboral y Prevención de Riesgos y el Plan de Igualdad que la Junta de Castilla y León junto con los agentes sociales y económicos venían acordando desde hace varios años, debe tener muy presente y como punto de referencia el amplio bagaje y el trabajo efectuado con anterioridad en actuaciones y medidas que algunos casos han resultado ser pioneras en el conjunto del Estado español.

La Junta de Castilla y León tiene asumidas, al igual que el resto de Comunidades Autónomas las competencias de las políticas activas de empleo y como tal, tiene la obligación de desarrollar y ejecutar cuantas actuaciones sean necesarias para promover un marco de actuaciones en materia de empleo y formación que den una respuesta eficaz a la situación de desempleo actual. En este sentido, la norma básica de Castilla y León, el Estatuto de Autonomía, recoge expresamente como principio rector de todas las políticas públicas, en su artículo 16.3, "La creación de empleo estable y de calidad, la garantía de seguridad y salud laboral de los trabajadores, así como su formación permanente".

Este principio rector junto con la transversalidad en la igualdad de género que establece, a su vez el Estatuto, determina precisamente la hoja de ruta y en consecuencia los objetivos y las medidas para avanzar en dicha dirección del marco de actuaciones que dé forma al marco que aglutina el Plan de Empleo, el Plan de Formación Profesional y Plan de Salud Laboral, incluido el nuevo Plan de Igualdad.

Los trabajadores y las trabajadoras no sólo estamos sufriendo las consecuencias del desempleo, sino que además se está produciendo un significativo deterioro de las condiciones laborales en un mercado de trabajo donde la contratación temporal adquiere un protagonismo prácticamente absoluto y donde la excesiva relajación en el seno de las empresas en la aplicación de las medidas de prevención de riesgos laborales continúa haciendo visible unas altas tasas de siniestralidad, haciendo aún más vulnerables al conjunto de los trabajadores.

Para las organizaciones sindicales mayoritarias de Castilla y León, CCOO y UGT, constituye una prioridad absoluta acometer con firmeza la cultura de la inseguridad en nuestro mercado laboral que tiene en la temporalidad y la siniestralidad sus máximos exponentes para asegurar, precisamente la creación de empleo en Castilla y León bajo los parámetros de estabilidad, la calidad, la seguridad en el puesto de trabajo y la igualdad de oportunidades. Este objetivo debe formar a su vez parte esencial del cambio de modelo productivo que es necesario propiciar.

No puede olvidarse en este marco de las actuaciones para favorecer la creación de empleo a lo largo de los próximos años en Castilla y León, la responsabilidad que deben de asumir los empresarios de nuestra Comunidad Autónoma para apostar por el empleo y la contratación estable dado el marco excepcional de ayudas, incentivos y bonificaciones fruto del importante esfuerzo colectivo de financiación pública que estamos realizando el conjunto de la ciudadanía para que se cree empleo.

Garantizar la protección de las personas en situación de desempleo, constituye otra de las prioridades de UGT y CCOO. El objetivo que debe primar en el conjunto de actuaciones que configuren las políticas activas de empleo es que ningún trabajador desempleado que haya agotado sus prestaciones quede abandonado a su suerte y por tanto, a las puertas de la exclusión social. Mientras no se genere actividad económica suficiente que permita la creación de un amplio volumen de empleo el Acuerdo global deberá centrar sus esfuerzos en ampliar la protección social fortaleciendo los programas que en esta materia se han venido reflejando en planes anteriores.

A su vez, la Junta de Castilla y León tiene la responsabilidad de dar una respuesta urgente a esta situación garantizando una oportunidad de empleo a los miles de desempleadas y desempleados de nuestra Comunidad Autónoma, potenciando en el seno de las Administraciones Públicas aquellos programas de naturaleza pública que propician directamente un empleo para la realización de actividades de interés general que cumplen la doble finalidad tanto de creación de empleo, especialmente para aquellos colectivos con mayores dificultades de inserción, como de sostenimiento de actuaciones que cumple una importante función social.

La formación permanente, a lo largo de toda la vida laboral, debe ser entendida como un derecho de los trabajadores. Es fundamental, por lo tanto, impulsar este instrumento con el objeto de mejorar la cualificación, la empleabilidad y la capacidad de adaptación al cambio y a la competitividad. El refuerzo y la potenciación de las actuaciones relacionadas con la formación para el empleo y cualificación como elemento clave de mejora, tanto para trabajadores ocupados y profesionales autónomos como la orientada a las desempleadas y desempleados y a los ocupados en riesgo de exclusión del mercado laboral constituye, por lo tanto, una prioridad absoluta para dar una respuesta eficaz a la situación de desempleo en nuestra Comunidad Autónoma.

El Acuerdo global de los cuatro Planes debe, junto con otras actuaciones encuadradas en las políticas macroeconómicas, propiciar un cambio de nuestro modelo productivo, tiene el desafío de hacer frente al mayor reto que demanda actualmente nuestra sociedad, como es la creación de empleo de calidad. Atender a las necesidades de las desempleadas y desempleados de nuestra Comunidad junto con la mejora del empleo, a través de las políticas activas de empleo y formación, es una prioridad absoluta para los próximos años.

2.- SITUACIÓN DEL EMPLEO Y CONDICIONES LABORALES EN CASTILLA Y LEÓN

- ✓ 75.500 empleos destruidos en los últimos cuatro años, de los que 37.000 son por cuenta ajena (asalariado) y 38.500 por cuenta propia.
- ✓ 193.300 desempleadas y desempleados en Castilla y León.
- ✓ 85.000 familias que tienen a todos sus miembros en el paro.
- ✓ 85.000 desempleadas y desempleados sin prestaciones sociales o subsidio.
- ✓ 91.600 desempleadas y desempleados que llevan más de un año buscando un empleo.
- ✓ 590.000 contratos temporales que han soportado los trabajadores y trabajadoras de Castilla y León en el último año.
- ✓ 17.222 trabajadores y trabajadoras afectados por ERES.
- ✓ 30.000 trabajadores y trabajadoras buscan oportunidades de empleo fuera de Castilla y León
- ✓ 32.469 accidentes de trabajo que han sufrido los trabajadores y trabajadoras de Castilla y León, 60 de ellos mortales.
- ✓ 832 enfermedades profesionales "declaradas".
- ✓ 130.000 trabajadores y trabajadoras no han renovado sus convenios colectivos.
- ✓ 35.000 trabajadores y trabajadoras no tienen convenio colectivo.

Los últimos cuatro años han sido nefastos para el mercado laboral, alcanzándose en la actualidad cifras de desempleo altísimas y que serían aún más altas si las personas que se incorporan a la actividad laboral (población activa) lo hubieran hecho a mayor ritmo.

El número de personas activas en Castilla y León es de 1.184.000 (34.000 más que hace 4 años), y la tasa de actividad continúa siendo inferior a la media nacional (55,34% y 60,12% respectivamente), y además somos una de las Comunidades con tasas de actividad más bajas.

Desde el año 2007 el número de personas ocupadas ha descendido en Castilla y León en 75.500 personas. Esta pérdida de empleo, se ha extendido tanto al empleo por cuenta ajena o asalariado (37.000) como al empleo por cuenta propia (38.400).

El año 2011 continúa reflejando unos datos de desempleo absolutamente demoledores en nuestra Comunidad Autónoma. 193.300 castellano y leoneses se encuentran buscando un empleo, cifra que lleva a la Comunidad al 16,33% de tasa de paro, 9 puntos más que hace 4 años. Resaltar que las tasas de paro de las provincias de Salamanca 16,93%, León 17,17%, Palencia 17,23%, Zamora 17,75% superan la tasa de paro regional (16,33%) e incluso Ávila con un 24,33% supera la tasa nacional (20,89%).

Si estos datos generales son alarmantes, las referencias específicas por colectivos son inasumibles.

La tasa de paro de trabajadores menores de 25 años se sitúa en el 34,69%, 20 puntos por encima de los trabajadores de 25 años o más. Hace 4 años la tasa de paro de los trabajadores menores de 25 se encontraba en el 18,60%. La tasa de paro de los trabajadores de 16 a 19 años se encuentra en el 45%, si esta cifra la comparamos con las cifras de 4 años, aumenta 12 puntos. Así debemos corregir la situación de los trabajadores y trabajadoras de entre 16 y 30 años en nuestro mercado laboral cuyas características se pueden resumir en alta temporalidad, rotación en el empleo, largas jornadas laborales, bajos salarios, la emigración a

comunidades limítrofes, altos índices de accidentabilidad y enfermedades profesionales, desfase entre la cualificación y las funciones ejercidas.

La tasa de paro femenino (17,96%) se sitúa 3 puntos por encima de la tasa de paro masculina (15,06%). Por lo tanto se debe ampliar sus actuaciones con el objeto de facilitar el acceso al mercado de trabajo de sectores de la población con mayor índice de desempleo como es el caso de las mujeres.

46.500 desempleadas y desempleados buscan empleo en nuestra Comunidad desde hace más de 2 años. Si a estos le sumamos los que buscan empleo entre 1 y 2 años, la cifra se dispara a 91.600 parados de larga duración (más de un año en búsqueda de empleo), cifra que representa prácticamente el 50% del total de desempleadas y desempleados. Hace 4 años, la cifra de desempleadas y desempleados que llevaban al menos 1 año buscando trabajo era de 20.300, que representa un incremento del 351%. Por lo tanto, se deben concretar acciones específicas de información, orientación, formación y empleo para este colectivo, con la finalidad de incorporar cuanto antes al mercado laboral a un colectivo con muchas posibilidades de pasar a estar en situación de exclusión social.

Los trabajadores que buscan un primer empleo son 15.700; hace 4 años este colectivo era de 12.000 trabajadores. Por lo tanto, se ha incrementado un 30% en nuestra Comunidad. La incorporación al mercado laboral debe ser inmediata a través de los distintos programas que conforman el marco de actuaciones.

Las desempleadas y desempleados (según datos EPA) que no reciben ningún tipo de prestación ni subsidio son más de 85.000, situándose la tasa de cobertura por desempleo en el 68% en nuestra región, siendo de las Comunidades con menor tasa de cobertura y por supuesto por debajo de la media estatal. Hace 4 años este colectivo alcanzó la cifra de 30.600 trabajadores, por lo tanto se ha incrementado un 180%. Es necesario establecer las políticas oportunas para aumentar los niveles de protección por desempleo de los ciudadanos de Castilla y León que se sitúa por debajo de la media nacional, mediante la aplicación de medidas en el ámbito competencial de nuestra Comunidad.

Los trabajadores afectados por ERE's durante el año 2010 fueron 17.222, 14.843 por suspensión y 2.379 por rescisión. Durante el 1ª semestre de 2011 los afectados por ERE's son 5.567, de los cuales 4.741 son por suspensión de sus contratos de trabajo. Por lo tanto se debe paliar el efecto negativo que para la situación económica de los trabajadores afectados, derive de procesos empresariales recesivos, que conlleven pérdida de actividad y empleo.

Solamente 9 de cada 100 contratos registrados en la Comunidad son por tiempo indefinido. Si computamos el total de contratos temporales registrados en un año, 590.000 para el año 2010 y lo dividimos por el número medio de asalariados temporales 172.800 en el año 2010, supone que un trabajador temporal firma tres contratos temporales al año.

Un 57% de los contratos temporales que se registraron en la Comunidad en el año 2010 tuvieron una duración de 6 meses o menos, y solamente el 2,9% de los contratos temporales tienen una duración inicial superior a 6 meses. El índice de rotación laboral de la Comunidad (medido como la ratio entre los contratos de 6 meses o menos y el total de contratos registrados) se está proyectando por encima de la media estatal, situándose en el 52% en el 2010, 2 puntos por encima de la media estatal.

Este elevado índice de rotación laboral dificulta a las desempleadas y desempleados cubrir el periodo de cotización que da derecho a percibir una prestación por desempleo ya sea contributiva o asistencial.

La tasa de temporalidad se encuentra en la actualidad en el 21,8%. Por lo que se debe aumentar el ritmo de la contratación indefinida en Castilla y León, estableciendo como objetivo a lo largo del Plan Regional de Empleo la reducción de la tasa de temporalidad en Castilla y León.

Con esta situación de contratación temporal Regional la apuesta del Acuerdo global, en todas sus medidas, debe ser por el empleo estable y de calidad que respalde un cambio de cultura en el mercado de trabajo, potenciando la contratación indefinida y frenando el uso de la contratación temporal.

3.- PRINCIPIOS RECTORES

Es fundamental acometer en los próximos años una reactivación inmediata de la economía para así facilitar la generación de empleo estable y de calidad, la garantía de la seguridad y salud laboral, la configuración de la formación permanente de nuestros trabajadores, así como la igualdad de oportunidades de nuestro mercado de trabajo. En este contexto, desde ambas Organizaciones Sindicales, consideramos imprescindibles aplicar en el Acuerdo que integre los Planes de Empleo, de Formación Profesional, de Salud Laboral e Igualdad para el próximo cuatrienio (2012 – 2015), los siguientes principios rectores:

1. Mejora de las condiciones laborales

La relación laboral y las relaciones colectivas de trabajo requieren de la garantía de la salud laboral de quien realiza el trabajo, pues sólo mediante la mejora de las condiciones de trabajo se refuerza la eficiencia del trabajo y su propia dignidad.

Propiciar un cambio de cultura en el mercado de trabajo, potenciando la contratación indefinida, estable y de calidad, dejando como situación residual el uso de la contratación temporal a los supuestos marcados por la normativa.

La formación debe ser la cabecera de medidas para aumentar el empleo y la empleabilidad, con acciones de calidad tendentes a facilitar la recuperación económica a través de las mejoras de competencias y cualificaciones que necesitan nuestros ciudadanos.

2. Igualdad de oportunidades y cohesión social

Debe prestarse especial atención a las medidas de promoción del empleo que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la familiar.

Las cifras y tasas de actividad y paro de los jóvenes y mujeres de nuestra Comunidad presentan diferencias apreciables con las de varones y población total. Por ello deben incrementarse las políticas que conlleven acciones positivas en las medidas de apoyo al empleo y la formación de estos colectivos que aportan mayor dinamismo a la actividad económica y al restablecimiento de las estructuras poblacionales más dinámicas.

La necesidad de conseguir una igualdad efectiva debe constituir una clara prioridad a la hora de establecer discriminaciones positivas a diferentes grupos que tienen una menor posibilidad de acceder al mercado laboral en condiciones de igualdad. Es por tanto necesario mantener las discriminaciones positivas a los colectivos de personas con discapacidad y otros grupos con riesgo de exclusión social.

3. Cohesión territorial

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

Las medidas de acción positiva de carácter territorial deben ir ponderadas en función de la situación de cada territorio de nuestra Comunidad y de manera específica en función de su tasa de paro. Así las provincias de Avila y Zamora, son las que superan la tasa de paro estatal, situada en el 21,29%, con un 24,33% en el caso de Ávila y un 17,75% en el de Zamora, por lo tanto deben tener una mayor presencia en la distribución de fondos de las políticas de empleo.

4. Lucha contra la economía sumergida

Incorporar medidas para el afloramiento del empleo sumergido. Analizando cuáles son los colectivos de trabajadores o sectores en los que existe una mayor precariedad laboral, establecer programas de fomento para la efectiva incorporación de dichos colectivos al sistema de la Seguridad Social con igualdad de derechos laborales y sociales que el resto de trabajadores.

5. Participación de los agentes sociales y económicos en el seguimiento y desarrollo de los Planes de Empleo, Formación Profesional, Salud Laboral e Igualdad y conciliación en el empleo.

Ambas Organizaciones Sindicales apostamos por el mantenimiento de los actuales cauces de participación y de seguimiento de los acuerdos que se han venido desarrollando en los últimos años a través del Consejo General de Empleo, Consejo de Formación Profesional y el Consejo de Salud Laboral.

Dichos órganos de participación institucional, que a su vez funcionarán como Comisión de Seguimiento de los Acuerdos, deben salir reforzados en cuanto su funcionamiento para cumplir eficazmente con las tareas de seguimiento y de desarrollo de los acuerdos que emanen del marco de actuaciones que aglutinen las materias relacionadas con el Empleo, la Formación Profesional, la Salud Laboral, la Igualdad y Conciliación en el empleo. A su vez, deberá constituirse una Comisión de Seguimiento en el ámbito del Acuerdo en Igualdad y Conciliación en el empleo.

Estas tareas de dichos órganos de participación institucional deben estar coordinados y supeditados a las competencias que tiene atribuidas el Consejo de Diálogo Social, en su condición de órgano de seguimiento y de desarrollo de los acuerdos que emanen de la concertación entre los agentes sociales y económicos y el Gobierno de Castilla y León.

4.- PROPUESTAS PARA EL PLAN DE EMPLEO

4.1. - Objetivos Generales:

Los objetivos y principios generales para todo el Plan de Empleo son los que los sindicatos de clase siempre hemos defendido:

- Favorecer la creación de empleo estable y de calidad.
- Protección económica a las personas desempleadas o con suspensión de los empleos.
- Mejorar la formación, la orientación y la inserción laboral de las desempleadas y desempleados y de los trabajadores/as ocupados.
- Igualdad de oportunidades y perspectiva de género; la discriminación positiva a jóvenes, mujeres y colectivos desfavorecidos.
- Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar.
- Apoyo a políticas y programas sectoriales y a territorios menos desarrollados, así como al empleo en las entidades locales.
- Políticas de reparto del tiempo de trabajo; el apoyo a la economía social y a las personas discapacitadas.
- La mejora de los instrumentos públicos al servicio de las políticas laborales.

4.2.- Propuestas:

En los próximos años el diseño y la planificación de las políticas de empleo en nuestra Comunidad Autónoma deben atender a las siguientes propuestas generales:

- **Presupuestos: Mantenimiento, en líneas generales, del presupuesto total del Plan de Empleo del 2011.**

Ello conlleva un esfuerzo importante, pero va a seguir habiendo en Castilla y León más de 200.000 parados durante largo tiempo y, por tanto, la prioridad absoluta es mantener y apoyar la creación de empleo, ayudar económicamente a las desempleadas y desempleados e insertar a las personas en el mercado de trabajo mejorando su empleabilidad.

Habrá que consolidar por parte de la Junta una cantidad en torno a los 100 millones de euros presupuestados, todos los años. La ejecución de esas medidas seguramente vaya a más millones de euros por ser un buen número de programas abiertos en función de solicitudes.

En todo caso, es prioritario el mantener las partidas dedicadas al fomento del empleo por las Entidades Locales, formación profesional y orientación laboral para desempleadas y desempleados y protección de personas en desempleo.

➤ **Líneas y Programas**

En general, mantener el cuerpo normativo. Existen en el Plan de Empleo un buen número de programas y líneas cerca de 50, derivado de la acumulación de todos estos años de políticas activas y de planes de empleo acordados. Ello no es negativo en absoluto, no obstante, debería hacerse un esfuerzo de simplificación. Incluso en algún caso estudiar la posible reconsideración de ayudas que no dan los resultados esperados, para mejorar su normativa.

Pero ello, sin perder de vista que hay programas específicos, para situaciones o colectivos concretos, que deben mantenerse: programas sectoriales, programas de conciliación, programas de reparto del tiempo de trabajo, de igualdad, programas específicos de formación, de protección a trabajadores, etc., aunque seguro haya que mejorar y actualizar su normativa.

Además, hay programas nuevos, derivados de la crisis, tanto en 2009 como en 2010, que mejorados en algunos casos podrían caer en el nuevo acuerdo, e incluso habrá que incorporar nuevos programas que vengan a cumplir lo acordado e incumplido o que complementen lo actual, tales como:

- Programa de fomento de los planes de igualdad en las empresas de menos de 250 trabajadores, con acuerdo con la RLT. Un incumplimiento claro de lo acordado en el IV y V Plan de empleo, hasta el momento.
- Programa de incentivos públicos a los planes de formación de demanda en las empresas, con acuerdo con la RLT. Incumplido, hasta ahora en 2011.
- Recuperar los desaparecidos en los ámbitos de la Igualdad (varios programas) y de la conciliación de la vida laboral y familiar.

➤ **PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DESEMPLEADAS Y DESEMPLEADOS: Incorporación de las ayudas a desempleadas y desempleados en Itinerarios Activos de Empleo (IAE) y de las ayudas a trabajadores en EREs de Suspensión y ayudas a mayores de 55 años en EREs de Extinción por insolvencia o concurso.**

Mientras no se genere la actividad económica necesaria que permita la creación de un amplio volumen de empleo, el marco de las políticas de empleo debe de centrar sus esfuerzos en socorrer al colectivo con mayores dificultades.

Estos tres programas anticrisis, de ayudas a trabajadores y trabajadoras, deberán pasar al contenido normativo del Plan de Empleo 2012-2015. Las cifras de desempleo y de expedientes de regulación seguirán siendo muy importantes como mínimo hasta esas fechas.

Habrà que retocar/actualizar la normativa de los tres programas para corregir las deficiencias de las órdenes actuales para el 2011, sobre todo en el ámbito de las ayudas a desempleadas y desempleados en IAE- PIE en su última redacción, ya que no han tenido la repercusión que esperábamos.

Aquí la propuesta es que, para el año 2012, lo podrán percibir todos aquellos que hayan agotado el programa especial "Prepara" durante el último periodo febrero- agosto de 2011, con los requisitos, duración y cuantía similar al estatal. (los beneficiarios del programa inician la ayuda en febrero 2011 y algunos de

ellos -los que solicitaron en agosto- terminan de percibir en febrero del 2012). Para el año 2013 y sucesivos habrá que contemplar las posibilidades de mejora, en función de los resultados del 2012.

Se debe establecer un plan plurianual de Inserción y Empleo, con el objeto de dotar a todas las desempleadas y desempleados de la Comunidad que hayan agotado sus prestaciones, tanto contributivas como asistenciales, de las correspondientes ayudas económicas y de los mecanismos prioritarios de inserción. Este plan plurianual de Inserción y Empleo se debe articular a través de 4 actuaciones básicas:

- Actuación económica.
- Información, orientación y formación con acceso preferente para este colectivo adecuada a su perfil profesional.
- Prioridad preferente en los diferentes programas de contratación.
- Incentivos cualificados en cada una de las líneas de contratación.

Se deben consolidar y reforzar tanto el Programa de Ayudas destinadas a trabajadores afectados por ERE's de suspensión, como el Programa para trabajadores de más de 55 años que pierden su empleo en situación de insolvencia empresarial o en proceso concursal.

- Continuar con las ayudas destinadas a trabajadores del sector azucarero, textil-confección, mueble, e incorporar ayudas a otros sectores en los que puedan verse afectados los trabajadores por la adaptación laboral del sector a los cambios estructurales en el comercio mundial.

Estas subvenciones deberían ir destinadas directamente al trabajador y por los siguientes procesos:

- durante el proceso de búsqueda de empleo.
- para facilitar la movilidad geográfica del trabajador por cambio de residencia.
- para facilitar la inserción laboral de los trabajadores mayores de 52 años.
- para promocionar el empleo por cuenta propia como autónomos o en empresas de economía social.

➤ **Incorporación de otras materias dentro del Plan de Empleo de Castilla y León.**

a) Mejora del Servicio Público de Empleo de Castilla y León (ECYL).

En todos sus aspectos en general, y, en particular, en aplicación de las nuevas normas estatales sobre estos asuntos (itinerarios, catálogos de servicios, órganos de dirección y participación, agencias de colocación, nuevas competencias como las bonificaciones a la formación y a la contratación, etc.); así como, en el ámbito concreto de lo autonómico, en su adecuada organización administrativa y de gestión. Para ello, será necesaria la incorporación de mayores recursos humanos y técnicos al sistema (modernización).

En cualquier caso, defendemos la figura jurídica actual de organismo autónomo, como mejor garante de la gestión de estas políticas.

La colaboración y la coordinación en todas las tareas inherentes al funcionamiento de los Servicios Públicos de Empleo, la relación entre

políticas de prestaciones y políticas activas, entre la formación estatal y autonómica, etc., así como la unificación y coordinación de órganos de participación institucional entre el Servicio Público de Empleo Estatal (SPPE) y el Servicio Público de Empleo Regional (ECYL) se hace más que necesaria, tanto a nivel regional como provincial. En este apartado habrá que construir más elementos para dar cumplimiento efectivo a la normativa y a los Convenios de Colaboración entre el Estado y las CC.AA, entre otros, y para este mismo año, los promotores de empleo.

b) Las materias sobre la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Se debe introducir un apartado cualitativo dedicado a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León con, al menos en el Plan de empleo, dos apartados:

Primero: la continuidad de lo acordado en años anteriores (Comisión Regional de Inspección, Consejos Provinciales de Trabajo, negociación del Programa Integrado anual de la Inspección de Trabajo en Castilla y León, aportaciones dinerarias de la Junta para la mejora de medios técnicos, etc.).

Segundo: que vendrá derivado de cómo quede la nueva Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y S. Social, así como del nuevo modelo estatal que haya que construirse a partir de las transferencias de competencias y de personal a las CCAA y a Castilla y León. Acordaremos la negociación de ese traspaso si éste se produce y posibles fórmulas de mejora de objetivos y relaciones con otros órganos de la Admón.

c) La consolidación y mejora de la Fundación Autonómica para Formación en el Empleo (FAFECYL).

Introducir un apartado específico con objetivos concretos para el mejor funcionamiento: mejor gestión, nuevas competencias y funciones, coordinación con el EcyL, presupuestos y dotación de recursos personales y técnicos, etc.

d) Colaboración con otras Instituciones y Entidades Públicas,

Es muy importante y necesaria la coordinación, y colaboración con todas las estructuras de la Formación Profesional de la Consejería de Educación, Dirección General de FP, (oferta de formación, centros integrados de FP, Centros de Referencia Nacional, formación para el empleo y acreditación de competencias, certificados de profesionalidad, registro de centros, etc.).

En el mismo sentido, los órganos de estudio y prospección, entre ellos, el Observatorio de Empleo (EcyL), la Fundación Autonómica para la Formación en el Empleo, el Servicio de las Cualificaciones y Acreditación de las Competencias y los tres Centros de Referencia Nacional en Castilla y León, los Observatorios Sectoriales, el Observatorio de Género, etc. deberán tener una coordinación eficaz a través de las figuras jurídicas necesarias, Convenios de Colaboración u otras, para una prospectiva y una gestión eficaz de los recursos en formación.

Dentro de estos apartados del Plan de Empleo deberá establecerse algunas fórmulas de colaboración necesaria con los aparatos de apoyo a la empresa que gestiona la Consejería de Economía y Empleo, a través de los ADE.

➤ **Duración, Ejecución, Seguimiento y Participación.**

El Plan es para el período 2012-2015, con las adaptaciones/modificaciones anuales que sean necesarias (las convocatorias son todas anuales) y el órgano de Seguimiento principal será el Consejo General de Empleo, sin olvidar las competencias de otros órganos como el Consejo de Economía Social o el Consejo General de Trabajo.

El VI Plan de Empleo deberá caracterizarse por un nivel de ejecución de los programas aún mayor y, sobre todo, de una eficaz y eficiente programación de los tiempos de las convocatorias, de las resoluciones, de los pagos, etc. Hay que elaborar Planes de Actuación anuales, con calendarios claros y concisos de convocatorias, que den seguridad a los usuarios del sistema (centros colaboradores y entidades beneficiarias, personas físicas, etc.), así como una simplificación administrativa en todos los ámbitos, incluida la estructura del principal centro gestor de las políticas activas, el EcyL. En ese ámbito habrá que agilizar la tramitación de toda la parte del área no funcional (asesoría jurídica, tesorería, intervención, etc.) y su relación con la Consejería de Hacienda, viendo las formulas posibles (convenio, contratos programas, etc.).

Mejora de la participación institucional en estos ámbitos y del Seguimiento global del Plan: CGE (Pleno y Permanente y las Comisiones de Trabajo y las comisiones ejecutivas provinciales existentes en el EcyL; además, del Consejo de Economía Social y del resto de órganos de participación implicados en estas políticas Consejo Regional de Trabajo y Consejo Regional de Formación Profesional.

La Comisión Permanente del Diálogo Social jugará el papel que le corresponde en estas materias.

4.3.- Medidas y Actuaciones:

A. Fomento de empleo.

A.1.- Objetivos específicos

- A pesar de la crisis económica que estamos padeciendo, el Plan no debe alejarse del fin fundamental que es la creación y mantenimiento del empleo estable y de calidad. Por ello, debe mantenerse el planteamiento de que las iniciativas públicas deben fomentar a aquellas empresas de nuestra Comunidad cuando se cumplen una serie de requisitos que van más allá de lo que dicta el mercado de trabajo. En los programas de fomento del empleo, debe recogerse el requisito del índice de temporalidad inferior al 20% en todo tipo de empresas para poder ser beneficiarias de las subvenciones tanto de contratación indefinida como de los contratos formativos.
- Potenciar los programas de empleo en el ámbito local, reforzando su presupuesto para lograr tanto una contratación laboral directa e inmediata como un anclaje de los ciudadanos a su territorio.

- Compromiso de las políticas de empleo con los trabajadores con discapacidad, desde la integración de los mismos en el sistema de trabajo ordinario hasta su paso transitorio en los centros especiales de empleo.
- Impulsar la creación y desarrollo de todo tipo de empresas y entidades de economía social, creando las condiciones necesarias para el surgimiento de nuevas actividades como generadoras de actividad económica.
- Incentivar la contratación de colectivos implicados en la I+D+i, con las ayudas al fomento del empleo en aquellos sectores con amplias posibilidades de crecimiento y generación de alto valor añadido bruto para la Comunidad.
- Favorecer la movilidad geográfica de los trabajadores de la Comunidad en la búsqueda de un empleo estable a través de ayudas directas a los trabajadores que trasladen su lugar de residencia para acceder a un empleo.
- Circunscribir la adquisición de experiencia laboral de los jóvenes trabajadores al marco de las relaciones laborales, potenciando la realización de los contratos formativos o en prácticas y su posterior transformación en empleos estables.
- Incluir medidas dirigidas a la difusión, promoción y formación en materia de responsabilidad social corporativa.
- Los agentes que intervienen en el mercado de trabajo, entre los que se encuentran agencias de colocación, empresas de recolocación, ETTs y entidades colaboradoras, deben estar en todo momento tutelados y coordinados con el Servicio Público de Empleo.
- Exigir que la formación permanente a lo largo de la vida sea considerada como un derecho de las trabajadoras y de los trabajadores. La formación es un instrumento que, además de mejorar la empleabilidad, la capacidad de adaptación al cambio y la competitividad, permite reforzar la cohesión social mediante la nivelación de las desigualdades.
- Lograr un sistema integral de orientación profesional de aplicación en nuestro territorio. Consideramos necesario un Sistema Integrado de Información y Orientación que vincule las políticas formativas y de empleo, coordinando las iniciativas existentes en los Centros de Formación para el Empleo y en los Servicios Públicos de Empleo y con un papel relevante de las organizaciones sindicales y empresariales.
- Reforzar el papel del Servicio Público de Empleo en la consecución de la igualdad de oportunidades, en la incorporación al mercado de trabajo en el ámbito de sus actuaciones de intermediación laboral, transferencias empresa – formación, mediante la creación de una unidad de igualdad en el seno del mismo, encargado de impulsar medidas y asesoramiento para el logro de estos fines.

A.2.- Colectivos Prioritarios

Los colectivos prioritarios de las distintas actuaciones deberán centrarse principalmente en:

- Los jóvenes desempleados menores de 30 años.

- Los desempleados de larga duración (12 meses o más), con especial atención a aquellos que hayan agotado prestaciones y subsidios.

Al mismo tiempo, deberá establecerse en cada programa medidas de incremento de incentivos, atendiendo a:

- Personas con discapacidad.
- Ser mujer, mujer subrepresentada o víctima de violencia de género y víctimas de acoso laboral.
- Colectivos con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo o amenazados de exclusión social.
- Trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo.

A.3.- Medidas Específicas

Los incentivos a la contratación deben ser mucho más selectivos que en convocatorias anteriores, hay que establecer diferentes estímulos económicos en función de principios como la cohesión territorial, la movilidad geográfica del trabajador y ayudas al fomento del empleo en aquellos sectores con amplias posibilidades de crecimiento y generación de alto valor añadido bruto para la Comunidad.

❖ Fomento de la estabilidad y calidad en el empleo

1. Fomento del empleo estable por cuenta ajena.

Partiendo de las 4 líneas básicas marcadas en el Plan Regional de Empleo 2011, se deben realizar las siguientes consideraciones sobre cada una de ellas:

1.1. Línea de fomento para la contratación indefinida:

Destinatarios: Continuar con los colectivos citados anteriormente, pero con la mejora en el acceso, separando dos requisitos para los beneficiarios que en la actualidad tienen que cumplirse simultáneamente, que son, 12 meses en desempleo en periodo de 18 y haber agotado prestación o subsidio.

Cuantía: Con el objetivo de adecuar las cuantías a la situación de crisis actual, y con el propósito de distribuir el presupuesto entre el mayor número de posibles beneficiarios, se propone una cuantía, con carácter general, de 2.000 euros, incrementando 500 euros por ser mujer, 1.500 euros por ser beneficiario de RGC o PIE, y, 500 euros cuando afecte a Áreas Periféricas y/o Provincias que superen o se sitúen en el entorno de la tasa de paro nacional.

Estudiar la posibilidad de ser incompatible en todos los casos o en algunos las bonificaciones estatales y las subvenciones regionales al empleo indefinido.

1.2. Fomento de la contratación indefinida de trabajadores desempleados que hayan cursado formación profesional para el empleo: Continuar con la línea pero considerando las solicitudes que se hayan realizado durante el año 2011. Al ser una nueva línea del 2011 ver su repercusión y efectuar posibles variaciones.

Cuantía de la ayuda: 2.000 euros

1.3. Fomento de la contratación indefinida de jóvenes que hayan realizado prácticas no laborales: Solicitamos la desaparición de esta ayuda.

1.4. Fomento de la contratación indefinida en el ámbito de las nuevas tecnologías: Al ser un nuevo programa del 2011 se debería variar en función de la repercusión que ha tenido. Es un programa muy interesante para establecer las bases del cambio del modelo productivo e impedir la emigración de nuestros jóvenes, pero habrá que reducir la ayuda de forma importante (6.000€).

Consideraciones a las 4 líneas de fomento del empleo estable por cuenta ajena.

- ✓ Se deben potenciar las ayudas al fomento del empleo en aquellos sectores con amplias posibilidades de crecimiento y generación de alto valor añadido bruto para la Comunidad. Así en el listado de sectores que figura a continuación se incrementaría un 20% la cantidad final a subvencionar.
 - Producción de bienes de equipo
 - Sector aeronáutico
 - Tecnologías de información y comunicación
 - Automoción
 - Obra pública
 - Madera y mueble
 - Agroalimentario
 - Energías alternativas
 - Sostenibilidad ambiental
 - Rehabilitación de viviendas
 - Promoción turística
 - Nuevas tecnologías
- ✓ Las medidas de acción positiva de carácter territorial deben ir ponderadas en función de la situación de cada territorio de nuestra Comunidad y de manera específica en función de su tasa de paro. Estableciéndose al efecto, un incremento de 1.000 €, a aquellas provincias que superen o se sitúen en el entorno de la media nacional
- ✓ Favorecer la movilidad geográfica de los trabajadores de la Comunidad en la búsqueda de un empleo estable a través de ayudas directas a los trabajadores que trasladen su lugar de residencia para acceder a un empleo. Por ello, solicitamos que se valore económicamente en las cuatro líneas de fomento del empleo estable por cuenta ajena, el hecho de que el trabajador tenga que cambiar su residencia para acceder a un puesto de trabajo; en este caso, al trabajador se le subvencionará con 1.000 euros.
- ✓ Que el requisito para ser beneficiaria pase a ser que la temporalidad en la empresa sea igual o inferior al 20%, y el compromiso de que con las nuevas contrataciones indefinidas se llega a ello o se llegará a ello en el período de un año.
- ✓ Además, habrá que articular mecanismos específicos de comprobación de los requisitos exigibles a las empresas, tanto en este caso del porcentaje, como en el resto de requisitos. Este tema hay que trabajarlo en profundidad con los responsables de las comprobaciones en el EcyL y con la Inspección de Trabajo y S. Social, articulando instrumentos concretos y verificables para este ámbito (campañas regionales en el Programa Integrado de la Inspección, actuaciones a la carta del propio EcyL).

- En todo caso, UGT y CCOO seguirán estando en contra de la subvenciones a la contratación temporal en las empresas privadas y las ayudas económicas a la transformación de contratos temporales en fijos (salvo los formativos y de relevo).

2. Fomento a la realización de contratos formativos.

Continuar con la línea tanto de fomento de los contratos formativos como de la transformación de contratos formativos en indefinidos.

3. Contratación del primer, segundo y tercer trabajador por parte de autónomos.

Suprimir dicho programa, ya que está integrado dentro del Fomento del empleo estable por cuenta ajena.

4. Fomento a empresas calificadas como I + E.

Este programa tiene varias líneas entre las que se incluye la contratación indefinida. La línea de contratación indefinida se podría incluir dentro de la línea general de contratación por cuenta ajena y reubicar el resto de líneas del programa (subvención financiera, apoyo a la función gerencial, cooperativas y sociedades laborales y asistencia técnica de expertos) en otro tipo de programas. Es un programa estatal y transferido.

5. Contratación de trabajadores desempleados por organismos para la realización de obras y servicios de interés general y social.

Es un programa estatal y transferido. Se debería continuar y potenciar la línea de subvención al ser una contratación directa.

❖ Fomento del Empleo Local

Establecer un Plan Estratégico de Fomento del Empleo Local, con la finalidad de incrementar su presupuesto ya que desempeña un papel crucial en la contratación laboral directa e inmediata de miles de ciudadanos en los municipios de nuestra Comunidad Autónoma contribuyendo, a su vez, al mantenimiento de la población en el medio rural.

Establecer una ruta de trabajo definitiva que evite el continuo cambio e improvisación en las líneas generales a las que debe darse prioridad en nuestra Comunidad.

Compromiso firme de colaboración con el Servicio Público de Empleo Estatal para el desarrollo del Plan de Empleo Agrario. Establecer claramente cuáles son las aportaciones económicas y demás recursos aportados por la Administración Regional, el Fondo Social Europeo, y las distintas Administraciones Locales al Plan Regional de Empleo.

La duración de las contrataciones serán como mínimo de seis meses y estarán destinadas prioritariamente a perceptores de RGC o PIE y aquellas desempleadas y desempleados que hayan agotado prestación o subsidio. Se debería potenciar en cada uno de los diferentes programas a las provincias cuya tasa de paro superen o se sitúen en el entorno de la tasa de paro nacional.

Las obras y servicios deberán ser más importantes, más estructurales, de desarrollo y consolidación de infraestructuras y servicios públicos, dirigidos a sectores de futuro y de servicios sociales,

Los colectivos a contratar por las EE.LL. serán preferentemente los relatados en el apartado de colectivos destinatarios, prioridad haber agotado prestaciones, y la selección la coordinará con criterios más restrictivos las oficinas de empleo del EcyL. (mecanismos que eviten el fraude en la selección).

Se profundizará en el criterio de la estabilidad de la plantilla, para hacerlo más exigente en cuanto a valorar con más puntuación los proyectos en entidades locales y otras entidades públicas con plantillas estables, y que potencien el empleo joven y con criterios de género.

Tendrán prioridad absoluta, cumpliendo los objetivos y requisitos, las obras y servicios a realizar por dos o más ayuntamientos, Mancomunidades, etc.

❖ **Autoempleo**

Las ayudas existentes en la actualidad son:

- Establecimiento por cuenta propia, de carácter estatal.
- Inicio de actividad por cuenta propia, regional y nuevo en el 2011.

- Reclamamos la desaparición de la ayuda directa por el simple hecho de darse de alta en el RETA (fomento del inicio de actividad) y el mantenimiento del programa de fomento del autoempleo.

- Eliminación del programa de contratación por parte de autónomos hasta el tercer asalariado, ya que está integrado dentro del fomento de empleo estable por cuenta ajena.

Colectivos: los mismos que para la contratación por las empresas privadas por cuenta ajena.

Cuantías: la misma cuantía base que para la contratación por las empresas privadas por cuenta ajena.: 2.000 euros.

Si la actividad subvencionada se realiza por una mujer en una actividad u oficio en los que hay un menor índice de empleo femenino la cuantía se incrementa en 1.000 euros. Este incremento se debería realizar de igual manera para los hombres que se incorporen a sectores productivos donde el hombre este subrepresentado.

Al igual que se refleja en el fomento del empleo por cuenta ajena, y, con el objetivo de adecuar las cuantías a la situación de crisis actual, y con el propósito de distribuir el presupuesto entre el mayor número de posibles beneficiarios, se propone que la cuantía base se incremente en 500 euros por ser mujer, 1.500 euros por ser beneficiario de RGC o PIE, y, 500 euros cuando afecte a Áreas Periféricas y/o Provincias cuya tasa de paro supere o se sitúe en el entorno de la tasa de paro nacional.

En el listado de sectores que figura a continuación se incrementaría un 20% la cantidad final a subvencionar.

- Producción de bienes de equipo
- Sector aeronáutico

- Tecnologías de información y comunicación
- Automoción
- Obra pública
- Madera y mueble
- Agroalimentario
- Energías alternativas
- Sostenibilidad ambiental
- Rehabilitación de viviendas
- Promoción turística
- Nuevas tecnologías

❖ **Fomento del empleo en la economía social**

La Economía Social en España tiene una destacada presencia en el PIB y en el empleo (más de tres millones de trabajadores entre directos e inducidos), siendo el único sector que el año pasado aumento su tasa de producción de empleo con un 5% más de crecimiento del mismo.

Por lo tanto estamos hablando de empresas competitivas, generadoras de empleo y que resuelven crisis sectoriales o territoriales, gracias a su capacidad colectiva de reaccionar frente a los problemas sociales. Estamos ante empresas comprometidas con el territorio, no deslocalizándose de donde nacieron.

Por lo tanto para potenciar la Economía Social de la Comunidad como generadora de empleo, se debe incrementar sustancialmente las partidas destinadas autonómicas para este concepto, dividida en los siguientes programas:

- Incorporación de socios trabajadores o socios de trabajo a cooperativas y sociedades laborales.
- Realización de inversiones que contribuyan a la creación, consolidación o mejora de la competitividad de cooperativas y sociedades laborales.
- Asistencia técnica.
- Realización de actividades de formación, difusión y fomento de la economía social vinculadas al empleo.
- Asociacionismo de cooperativas y sociedades laborales.

- Deberían potenciarse estos programas en aquellas provincias que superen o se sitúen en el entorno de la media nacional en lo que respecta a la tasa de paro, así como zonas periféricas o menos desarrolladas, etc.

- Los mismos colectivos y cuantías que para cuenta ajena y autónomos.

B.- Formación para el empleo y Cualificación profesional

B.1.- Objetivos Específicos

1. Exigir que la formación permanente a lo largo de la vida sea considerada como un derecho de los trabajadores y de las trabajadoras. La formación es un instrumento que, además de mejorar la empleabilidad, la capacidad de adaptación al cambio y la competitividad, permite reforzar la cohesión social mediante la nivelación de las desigualdades.
2. Establecer un sistema eficaz de detección de las necesidades formativas que cuente también con la experiencia obtenida a través de los servicios de orientación profesional, y encuadrados en los itinerarios personalizados que desarrollamos.
3. Desarrollar itinerarios personalizados de orientación, formación, inserción, reinserción y adecuación al mercado de trabajo de nuestra Comunidad.
4. Garantizar el acceso a la formación a lo largo de la vida en condiciones de igualdad y gratuidad, favoreciendo la formación de los trabajadores y de las trabajadoras menos cualificados y de los colectivos desfavorecidos.
5. Fortalecer y coordinar, en nuestra Comunidad, los instrumentos de apoyo a la formación profesional para el empleo: la red de Observatorios para la Innovación y las Cualificaciones; la red de Centros Integrados Públicos de FP y de Centros de Referencia Nacional; un Sistema Público de Reconocimiento de la Competencia Profesional; y el desarrollo de acciones de investigación e innovación para la detección de necesidades y la actualización del Catálogo de las Cualificaciones.
6. Diseño de un modelo de cualificación integrativo dentro de las políticas activas de empleo, donde la cualificación profesional sea pieza angular de las políticas económicas en nuestra Comunidad. La formación será el vehículo para cambiar el modelo productivo.
7. Impulso de la labor del Observatorio Regional de Empleo. Todos los datos y estadísticas elaboradas por dicho Organismo deben contribuir más eficazmente para poder elaborar las políticas públicas de empleo a seguir en nuestra Comunidad. Asimismo, proponemos que dicho Observatorio se transforme en el "Observatorio Regional del Empleo y de las cualificaciones profesionales".
8. Las políticas públicas de atención a la igualdad en el empleo no deben desconectarse de la estrategia global y, por tanto, deben ponerse en relación con los objetivos generales sobre educación y formación para el empleo.

B.2.- Colectivos Prioritarios (a concretar en función de las características de cada programa y posibilidades de ejecución)

Con el fin de garantizar el acceso a la formación de trabajadores con mayor dificultad de inserción y/o permanencia en el mercado de trabajo, podrán tener prioridad para participar en las diferentes líneas:

Los trabajadores desempleados pertenecientes a los siguientes colectivos:

- mujeres
- jóvenes
- personas con discapacidad
- afectados y víctimas del terrorismo y de la violencia de género

- desempleados de larga duración
- Estudiantes que hayan padecido el fracaso escolar
- mayores de 45 años
- personas con riesgo de exclusión social, de acuerdo con lo previsto en cada caso por las prioridades establecidas en la política nacional de empleo, en los planes de ejecución de la Estrategia Europea de Empleo y en los Programas Operativos del Fondo Social Europeo.
- trabajadores que provengan de sectores con fuertes caídas de empleo y en procesos de reestructuración.

Los trabajadores ocupados pertenecientes a los siguientes colectivos:

- trabajadores de pequeñas y medianas empresas
- mujeres
- afectados y víctimas del terrorismo y de la violencia de género
- mayores de 45 años
- trabajadores con baja cualificación y
- personas con discapacidad, de acuerdo con lo que establezcan, en su caso, los Programas Operativos del Fondo Social Europeo

B.3.- Medidas Específicas

- Incidir en la formación profesional para el empleo en las pymes, y en que se vincule el nivel formativo de un trabajador con el nivel de clasificación y con las retribuciones.
- Establecer una herramienta común, en particular una base de datos permanentemente actualizada, que permita a todos los ciudadanos y ciudadanas conocer la oferta existente de formación profesional y formación para el empleo en cada momento, pudiendo consultarse además la disponibilidad de plazas y cuanta otra información se vea adecuado incorporar, así como contactar directamente con el centro a través del enlace correspondiente.
- Establecer un sistema eficaz de detección de las necesidades formativas que cuente también con la experiencia obtenida a través de los servicios de orientación profesional, y encuadrados en los itinerarios personalizados que desarrollamos.
- Establecer, con carácter anual, las prioridades formativas donde las mujeres se encuentren infrarrepresentadas, acordes a las demandas del sistema productivo una vez detectadas las necesidades del mercado de trabajo de la Comunidad, respondiendo a las distintas expectativas y situaciones de las personas trabajadoras, tanto ocupadas como desempleadas.
- La puesta en marcha de un programa que, mediante la formación y la cualificación, avance en la profesionalización de la atención a la dependencia.
- Acabar definitivamente con los espacios de tiempo sin acciones de formación u orientación profesional, articulando los mecanismos necesarios, que permitan una tramitación ágil y coherente de las convocatorias, ampliación de meses de ejecución que asegure la continuidad en el tiempo, etc.
- Puesta en marcha, para actuar ya en 2012 de pleno derecho, de una normativa de Registro de Entidades y Centros de Formación así como de Registro de Certificados y Acreditaciones Parciales Acumulables, que clarifique el panorama de los centros que pueden impartir la formación profesional y expedir certificados de profesionalidad o módulos de aquéllos.

- Puesta en marcha de una normativa y de un sistema de Acreditación de la Experiencia Profesional y la Formación no Formal. Convocatorias anuales con número de plazas suficientes y que atienda a las necesidades reales de acreditación de los principales sectores productivos y de servicios de la comunidad, con participación sindical.
- Fijación anual de las Prioridades Formativas Regionales, teniendo en cuenta las prioridades formativas elaboradas por las ejecutivas provinciales del EcyL en nuestra Comunidad, para la formación prioritariamente para desempleados y para la de ocupados. Esa fijación provincial y regional debe irse haciendo más eficaz, con la debida participación de los agentes económicos sociales.
- Impulso decidido dentro del Plan de Empleo, para llegar a cerrar un acuerdo cuanto antes sobre la reagrupación de sectores a efectos de formación prioritariamente para ocupados, que permita que todos los trabajadores ocupados de la comunidad puedan realizar formación sectorial dentro de la convocatoria regional, ello sin menoscabo de los planes intersectoriales para todos los trabajadores y trabajadoras de Castilla y León, independientemente del sector del que provengan.
- Convocatorias de Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación tanto para desempleados como para ocupados, al menos para el desarrollo de actuaciones por los Agentes Sociales más representativos, que incidan en la mejora de formación y la inserción laboral, en la igualdad de oportunidades y en la igualdad de género.
- Aumentar el grado de impartición de formación por medio de los centros públicos de formación y los CI A través del incremento del número de acciones formativas y de cursos de Formación para el Empleo a los Centros Integrados de Formación Profesional, tomando a estos centros a efectos prácticos como "Medios propios" del EcyL.
- Conseguir que los tres Centros de Referencia Nacional de Castilla y León (Valladolid, Salamanca y Segovia) actúen como elementos importantes de prospección y formación sectorial en las especialidades en que han sido habilitados. Creación cuanto antes de los Consejos Sociales, al tratarse de una participación institucional de carácter tripartito y sectorial importante.
- Realización de los necesarios Convenios/Protocolos/Contratos Programa, Convenio de Colaboración Global en materia de formación y orientación con los Agentes Sociales y Económicos más representativos firmantes del presente Plan de Empleo, que permita entre otras cosas mantener y mejorar los canales de colaboración, participación y divulgación entre la Administración Regional y los trabajadores/as y las empresas. Para ello la ley 35/2010 abre cauces en las fórmulas de gestión de las políticas activas que habrá que considerar.
- Se va a producir un aumento de las competencias autonómicas en cuanto a la redistribución de los fondos de fomento y formación que recibe del Estado cada Comunidad y también de las posibles transferencias en materia relativa a bonificaciones a la formación en las empresas (seguimiento, control; y en temas relativos a sanciones y vuelta de presupuestos de formación a la región, etc). Todos estos posibles traspasos deberán tener cabida en los planes de empleo y en la intervención activa de los agentes sociales en su caso.
- Incentivar las vías de formación en el ámbito del contrato de trabajo a las que aluden las normas laborales más recientes, facilitando, a través de la

puesta a disposición de los centros necesarios, el acceso de los trabajadores y trabajadoras que carezcan de ello a acciones de formación que les permitan obtener el grado de Educación Secundaria Obligatoria o la certificación profesional correspondiente en el ámbito de la formación para el empleo. Fomentar el desarrollo e planes de formación en la empresa acordados con la Representación Legal de los Trabajadores/as.

Los objetivos que proponemos para el presente Plan de Formación Profesional de Castilla y León 2012-2014 en lo que se refiere a la formación para el empleo y su relación con la FP Inicial, los centros de formación y el Sistema de las Cualificaciones en su conjunto, tienen cabida igualmente en este Plan (Ver propuestas del apartado de FP).

C.- Actuaciones en materia de información, orientación, intermediación y atención personalizada

C.1.- Objetivos Específicos

Salvaguardar el derecho de los trabajadores y de las trabajadoras a disponer de un servicio individualizado de orientación profesional y laboral que les permita iniciar y completar su plan personal de carrera profesional.

Primar la atención personalizada a los demandantes de empleo con especiales dificultades para acceder al empleo o han visto agotadas sus prestaciones o subsidios por desempleo.

C.2.- Colectivos Prioritarios (a concretar en función de las características de cada programa)

- Demandantes de empleo con especial atención a los que no cobran ningún tipo de prestación o llevan inscritos más de 12 meses como demandante de empleo
- trabajadores ocupados que requieran orientación sobre formación, empleo y cualificación profesional.

C.3.- Medidas Específicas

- Potenciar mediante información, orientación, acompañamiento u otros procedimientos que faciliten la mejora de la posición en el mercado de trabajo de los demandantes de empleo y la búsqueda de empleo por cuenta ajena así como aquéllas que faciliten la detección y dinamización de iniciativas de auto empleo en demandantes de empleo.
- Asegurar el derecho a todos los trabajadores y trabajadoras desempleados a la articulación de itinerarios individuales y personalizados de empleo a través de la implantación del programa de acciones OPEAS para todo el año dentro de nuestra Comunidad.
- Incrementar las acciones de orientación destinadas a trabajadores ocupados en el territorio de Castilla y León, a través de actuaciones que les permitan mantener sus puestos de trabajo, promocionarse en su empresa o bien obtener un desarrollo adecuado de su carrera profesional.

- Ampliación de objetivos y presupuestos del programa de orientación profesional para personas ocupadas (programa OTO).
- Implantación de un sistema que permita que haya Orientación Profesional todo el año en Castilla y León, para ello habrá que corregir el sistema actual que no permite ofrecer el servicio de manera continuada a lo largo de todo el año, ni a trabajadores ocupados ni a trabajadores desempleados.
- Mantenimiento y mejora de los servicios de información, orientación, técnicas de búsqueda de empleo e inserción laboral (los itinerarios personalizados de empleo) para aquellos colectivos que se requiera (Pie regional, prepara, renta básica de ciudadanía, etcétera), con preferencia a los jóvenes y con criterios de igualdad de oportunidades y de género.
- Mantenimiento de los programas de Modernización del SPE y de los Orientadores laborales, y promotores laborales en Castilla y León independientemente de que el Estado deje de financiar su coste. Fortalecimiento de las plantillas y cobertura de vacantes.
- Implantación de los "catálogos de servicios a los desempleados, a los ocupados y a las empresas", así como todos los demás contenidos de la legislación actual sobre el sistema Nacional de Empleo y los Servicios públicos de empleo estatal y de comunidades autónomas.
- Impulso a las labores en intermediación, en la gestión de la oferta y la demanda, en los programas de orientación, formación e inserción laboral (programa OFI y similares), extensión del programa de oferta y demanda en los polígonos industriales en colaboración con el ADE (programa CERCA o similares); mejoras en el portal de empleo y en la Web.
- Uso de la red estatal y/o, al menos coordinación con la red de intermediación estatal "Redtrabaja". Fijación de objetivos realizables en Intermediación, un Plan de Actuaciones concretas para alcanzar al final del período como mínimo al 8-10% del total del mercado de trabajo.
- Seguimiento y control de legalidad de las posibles agencias de colocación con ánimo de lucro en la Comunidad (aprobadas en el SPEE y actúen aquí, como de las posibles que se regularicen en el Ectl). Seguimiento de ETT's y agencias de colocación sin ánimo de lucro.
- Plan de divulgación, difusión y publicidad de las actuaciones del Servicio Público de Empleo; de la Inspección de Trabajo; del Plan de Empleo en su conjunto, participado por los agentes económicos y sociales más representativos en Castilla y León, con las finalidades y cometido que se acuerden, pero con el objetivo general y los presupuestos que han venido siendo habituales.
- Para la orientación profesional tenemos también las propuestas en relación con el Sistema Integral de Orientación educativa y laboral y la Formación Profesional Reglada, Centros Integrados de FP, etc., en el apartado sobre Formación Profesional.

5.- Propuestas para el Plan de Formación Profesional

Introducción

Nuestras prioridades para el nuevo Plan de Formación Profesional, en el marco propuesto de una Estrategia Regional Integrada (Empleo, Formación, Salud Laboral, Igualdad) para cuatro años, parten necesariamente de aquéllas que propusimos y en buena medida están incorporadas en el vigente Plan Extraordinario para 2011, ya que en su mayoría los objetivos y líneas de acción de ese Plan siguen pendientes de cumplimiento y/o desarrollo.

Durante este año 2011, además de mantenerse la grave situación de crisis económica y desempleo, se han producido novedades legislativas de importancia en materia de empleo y formación profesional que necesariamente tendrán que ser consideradas en este momento, a efectos de que el nuevo Plan de Formación Profesional contribuya a su cumplimiento y desarrollo.

Así, como marco normativo de referencia para abordar este Plan, además de la Ley 5/2002 de las Cualificaciones y la Formación Profesional y su normativa de desarrollo, hay que mencionar tanto la Ley Orgánica 2/2011, de Economía Sostenible, como más específicamente la 4/2011, complementaria de la anterior, que modifica las Leyes 5/2002, de las Cualificaciones, y 2/2006, de Educación, con el objetivo expreso de flexibilizar la formación profesional, su impartición y sus requisitos de acceso, así como para reforzar la adecuación permanente de esta formación a las necesidades del mercado de trabajo, entre otras vías, a través de la mayor integración de la formación profesional inicial y la de los certificados de profesionalidad que se imparten en el ámbito de la formación para el empleo, y del aseguramiento del papel del diálogo social en la determinación de prioridades y en la garantía de la calidad de esa oferta. Asimismo, estas normas hacen referencia a la orientación profesional y a la necesidad de servicios de información y orientación profesional para garantizar el asesoramiento de los ciudadanos en relación con las posibilidades de formación, empleo y reconocimiento de las competencias.

Igualmente habrá que considerar en este marco el R.D. 1147/2011, de 29 de Julio, por el que se establece la ordenación general de la Formación Profesional del Sistema Educativo, norma que incorpora novedades como

"...la integración en la ordenación de la formación profesional de los módulos profesionales de los Programas de Cualificación Profesional Inicial; los cursos de especialización de los ciclos formativos; la ampliación de las posibilidades de acceder a los diferentes niveles de formación profesional (esencialmente a los ciclos de grado medio y superior), a través de una nueva regulación del acceso y las convalidaciones y exenciones; o la flexibilización de la oferta formativa para garantizar una mejor adaptación a las demandas de entorno socioeconómico.

Además, se recogen en esta norma otras disposiciones en materia de formación profesional, como son la formación profesional a distancia, la información y orientación profesional, la red de centros de formación profesional o la colaboración con el sistema universitario.(Exp. Motivos de la Ley)"

También debe tenerse presente la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo según ha quedado modificada por la Ley 35/2010 y los Reales Decretos-leyes 1/2011 y 3/2011, en lo que se refiere a las políticas de empleo de carácter preventivo y de anticipación frente al desempleo, en particular el de larga duración, a través de acciones integradas y políticas activas, para mejorar la ocupabilidad de los desempleados, así como las dirigidas a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades de inserción laboral, especialmente jóvenes, mujeres, discapacitados y parados de larga duración, mayores de 45 años...

Asimismo, han de considerarse las previsiones del Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes..., donde, entre otras medidas, se recoge el nuevo contrato para la formación y el aprendizaje, con requisitos específicos para la parte formativa del mismo, tanto de certificabilidad de dicha formación como de impartición en centros acreditados para ello.

Toda esta normativa debe verse además a la luz de los objetivos comunitarios en relación con las políticas de empleo y cualificación profesional de los Estados miembros y, en lo que a formación y cualificación se refiere, interesan y deben servirnos de referencia, entre otros, documentos como la Comunicación de la Comisión Europa 2020, Una Estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. Hay que tener presente que de los 5 objetivos en los que se apoya la estrategia, el primero es el empleo, el segundo, la investigación, desarrollo e innovación y el cuarto la educación. Y que una de las siete iniciativas emblemáticas propuestas en la Estrategia es una agenda de nuevas cualificaciones y empleos.

El denominador común de todas las normas citadas, en lo que a formación profesional se refiere, es la voluntad explícita de consolidar un modelo de formación profesional flexible, con diferentes vías de entrada y avance por él y diferentes ritmos de aprendizaje, accesible a toda la ciudadanía y adecuado a las necesidades presentes y futuras de los trabajadores y trabajadoras y del sistema productivo, donde las Administraciones Laboral y Educativa sumen verdaderamente sus esfuerzos para que la formación profesional en su conjunto sirva tanto a la formación y cualificación de los jóvenes como a la de los trabajadores y trabajadoras ocupados y desempleados, contribuyendo así a los objetivos de lucha contra el desempleo y de cambio de modelo productivo que urgen a nuestro país en el momento económico actual.

Las competencias de formación profesional están en buena medida transferidas a las comunidades autónomas, por lo que el papel de estas Administraciones es clave para el cumplimiento de los objetivos de las políticas europea y estatal en esta materia. De ahí también la importancia de este Plan para Castilla y León.

1.- Objetivos Generales

- Reforzar las líneas acordadas en el Plan anterior y actualizar las mismas a los diferentes escenarios creados a partir de este complicado año de fuerte crisis económica.
- Integrar de manera efectiva las diversas vías formativas, evitando solapamientos entre las diferentes administraciones competentes y optimizando los recursos disponibles, a fin de llevar a cabo una función sinérgica más eficiente, integrando en un programa único todas las acciones promovidas en materia de Formación para el Empleo y cualificación profesional, y más eficaz, proporcionando con esta suma de esfuerzos un servicio eficiente y eficaz a los trabajadores y las trabajadoras.
- Alinear el conjunto de políticas y estrategias, poniendo en sintonía la política regional con las políticas nacionales y europeas, con el fin de adaptar la estrategia regional de formación y cualificación profesional, al marco europeo de las cualificaciones y la Formación Profesional.
- Avanzar en el reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por la vía de la experiencia laboral y la formación no reglada. Esta necesidad se hace más prioritaria en el caso de las

mujeres, debido a su salida del mercado laboral por cuidado de dependientes y su reincorporación al mercado laboral tras esos años.

- La formación profesional se considera un elemento clave en el modelo de crecimiento de la economía española y regional y una materia prioritaria en el ámbito del Diálogo Social. Por ello se debe plantear un Plan Estratégico que permita la integración plena y efectiva de la formación profesional del sistema educativo y la del ámbito laboral, dirigida a potenciar los sectores emergentes e innovadores, en el contexto de la sociedad del conocimiento.
- Adaptar la Formación y Cualificación en nuestra Comunidad Autónoma a las demandas que la legislación española nos impone en consonancia con el resto de las Comunidades Autónomas.

7. Desarrollar la red pública de Centros de Formación Profesional: los Centros Integrados de Formación Profesional y los Centros de Referencia Nacional, junto a la red de Centros de Formación para el Empleo

8. Abordar de forma integral la orientación profesional, como un instrumento básico del Sistema y como un derecho personal y profesional de todas las personas

9. Comprometer un impulso integral del Sistema de Formación Profesional en Castilla y León.

2.- Colectivos prioritarios (a concretar en función de las características de cada programa o actuación):

- mujeres
- jóvenes
- personas con discapacidad
- afectados y víctimas del terrorismo y de la violencia de género
- desempleados de larga duración
- Estudiantes que hayan padecido el fracaso escolar
- mayores de 45 años y
- personas con riesgo de exclusión social, de acuerdo con lo previsto en cada caso por las prioridades establecidas en la política nacional de empleo, en los planes de ejecución de la Estrategia Europea de Empleo y en los Programas Operativos del Fondo Social Europeo.

3.- Actuaciones y Medidas

3.1.- Abordar un impulso integral del Sistema de Formación Profesional en Castilla y León

Objetivo que deberá permitir el acceso universal a la formación profesional en sus diferentes vías, de acuerdo con las necesidades y las posibilidades de cada persona, para una mejora efectiva de la cualificación de toda la ciudadanía y particularmente, de aquellos trabajadores y trabajadoras con mayores dificultades de acceso y mantenimiento del empleo. Para ello será preciso ahondar, entre otros, en los siguientes aspectos:

- Insistir en la definición de un mapa de oferta, que incorpore a todos los centros de formación profesional y para el empleo, que garantice la atención de todas las familias profesionales de interés para la Región y una oferta variada de ciclos,

programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPI) y de certificados de profesionalidad, ya sea completos o fraccionados en módulos.

- Dicha oferta, también la de formación profesional inicial, tiene que ir ordenándose de forma modular y permitir mayor flexibilidad de acceso, de manera se facilite al máximo la formación de quien la necesite, donde y cuando surja la necesidad. Las vías de oferta parcial que funcionan en nuestra FP inicial son manifiestamente insuficientes en esta dirección. En el curso 2010-2011 apenas constituyen el 3% del alumnado de FP reglada en Castilla y León

- En materia de Programas de Cualificación Profesional Inicial, además de la ampliación de su oferta, sigue pendiente la expedición al alumnado de estos programas de los correspondientes certificados de profesionalidad de nivel 1, así como la orientación adecuada para el enfoque de dicho alumnado de manera que, una vez superado este nivel, puedan continuar formándose, por ejemplo, a través de la formación para el empleo, en certificados o especialidades formativas de nivel II.

- Hay que trabajar la oferta de formación profesional y simultáneamente su difusión, para impulsarla y mostrar su atractivo, para los jóvenes, para los trabajadores y trabajadoras, para las empresas y para la sociedad. La participación de los agentes sociales en esa difusión debe servir de refuerzo a la misma y de elemento de mayor cohesión y comunicación entre los sistemas formativo y productivo.

- La formación del profesorado tampoco puede dejarse al margen de cualquier estrategia de formación profesional. La integración de sistemas debe permitir el desarrollo de formación conjunta para profesores de formación profesional y para el empleo, vía por ahora apenas explorada, máxime si pensamos que uno de los objetivos debería ser la consecución de la polivalencia de estos formadores para impartir los módulos profesionales de cualquiera de los subsistemas de la FP.

- La coordinación debería permitir también aclarar y armonizar exigencias formativas derivadas de diferentes Administraciones, como los carnets profesionales, abriéndose a la formación para el empleo la posibilidad de ofrecer una formación habilitante en los términos de dichos carnets, evitándose la confusión del trabajador interesado en formarse.

- En referencia a la Formación de Adultos será necesario reforzar y extender los instrumentos dirigidos a su potenciación, básicamente en la línea de facilitar al máximo el acceso y la obtención por el mayor número posible de personas del grado en educación secundaria obligatoria. La formación en competencias básicas será clave para facilitar el acceso a los certificados de profesionalidad y, si bien no es propiamente formación profesional, tendría mucha importancia su incorporación en la estrategia general de aquélla, ya que la falta de formación básica impide en la práctica a muchos trabajadores y trabajadoras el acceso a la formación para el empleo.

- Por otro lado, el Real Decreto 395/2007 de Formación para el Empleo y el Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes...establecen que en los contratos formativos, cuando el/la trabajador/a carezca de la formación secundaria obligatoria deberá recibir en primer lugar formación dirigida a obtener ese título. Sería responsabilidad de la Administración facilitar las vías para el acceso a esta formación de manera compatible con el trabajo y con la mayor flexibilidad de acceso.

- Un elemento importante para la eficacia global del Sistema de Formación Profesional pasa también por trabajar acciones de información, formación y sensibilización para fomentar la presencia de mujeres entre el alumnado de los ciclos formativos de grado medio y superior y en las acciones de formación para el empleo correspondientes a cualificaciones o ámbitos profesionales más masculinizados, donde las mujeres se encuentran subrepresentadas. Momentos como los cambios de ciclo en la FP inicial pueden ser claves a este fin, y será necesario abordar acciones concretas para combatir la tendencia a la segregación de las mujeres en el mercado de trabajo.

- Para la definición de prioridades en la oferta y mejorar su adecuación a las necesidades territoriales y sectoriales de formación, será imprescindible mejorar y ampliar los medios del Observatorio Regional de Empleo, impulsando simultáneamente la vertiente del mismo más relacionada con la Formación Profesional Inicial y para el Empleo. Esto pasaría tanto por dotar con más medios al Servicio, así como también mejorar cualitativamente la especialización de esos medios, de manera que su trabajo pueda servir como referente cierto para las decisiones sobre el mapa de oferta a implantar y su evolución, así como las prioridades formativas anuales.

Falta completamente en el Observatorio la atención y tratamiento de los datos de formación profesional inicial y es muy escaso, y poco visible, el tratamiento y la difusión de datos sobre formación para el empleo.

3.2.- Dotar y articular la oferta y la red de centros de formación profesional y para el empleo.

- Desarrollo de la red pública de centros de formación profesional (los Centros Integrados de Formación Profesional y los Centros de Referencia Nacional):

- Centros Integrados:

Los Centros Integrados necesitan, como primera medida, que se complete su marco normativo regulador, tanto para despegarse definitivamente de la condición de centros específicos de formación profesional como para conseguir que la red pública de centros pilote el nuevo modelo de centro de formación profesional integrada que prevé la ley.

Dicha normativa deberá servir para dotarlos de autonomía suficiente y capacidad de actuación, así como de medios y recursos para que esa actuación tenga el impacto necesario.

El próximo Plan debería recoger expresamente compromisos claros y tangibles en relación a estos centros, y recoger de manera expresa un compromiso de elaboración de un Plan de Actuaciones para todos ellos, con la colaboración del Consejo de Formación profesional.

También es preciso extender la red pública de centros, en coherencia con el mapa de necesidades que se consensúe en el Consejo de Formación Profesional. Durante los próximos cuatro años debería seguir incrementándose esa red así como incorporarse en ella todos los centros dependientes de la Consejería de Agricultura.

Igualmente debería recogerse expresamente la necesidad de que se abra la oportuna negociación sectorial sobre estructura, funciones, necesidades de especialización y condiciones de trabajo del personal de estos centros.

Habrà que valorar también la oportunidad de que la Administración Laboral se planteara la promoción de centros de este tipo, para completar con ellos la oferta dependiente de la Consejería de Educación.

- Centros de Referencia Nacional:

Los tres Centros de Referencia Nacional de Castilla y León, en Valladolid, Salamanca y El Espinar (Segovia), dependientes del Servicio Público de Empleo, deberán incorporarse en todo caso a esta estrategia y hacer sinergias con los centros integrados en la construcción de nuestra Red Autonómica de Formación Profesional.

Demandamos la puesta en marcha efectiva de estos centros, con todos los fines previstos en la Ley y la constitución de sus consejos sociales, con participación de las organizaciones sindicales y empresariales, tan pronto como estén firmados con la Administración del Estado los convenios correspondientes.

La contribución autonómica en su dotación constituirá un objetivo prioritario, para que su funcionamiento se asegure con las debidas garantías.

- Incorporación a esa Red del resto de infraestructura de centros de formación para el empleo con que cuenta el Servicio Público de Empleo, potenciando la actividad de esa Red y su papel sinérgico de atención de las necesidades formativas, de acreditación, de orientación o de apoyo a la inserción de toda la ciudadanía de la manera más cercana a sus potenciales destinatarios y con especial atención a quienes así lo requieran por sus necesidades específicas. Esta red deberá constituir a medio plazo el instrumento público que pilote la garantía del derecho a la formación profesional de toda la población y en particular de los trabajadores y trabajadoras.

3.3.- Relaciones con la sociedad y participación de los agentes sociales.

- Impulsar el papel de la Fundación Autonómica para la Formación en el Empleo (FAFECYL) con el fin de hacer de la misma un referente de coordinación, control, información y asesoramiento sobre toda la formación orientada a los trabajadores y trabajadoras y a las empresas, y para que sirva como instrumento riguroso de garantía de la formación impartida a través de sus iniciativas, contribuyendo al objetivo de que la formación de oferta dirigida a ocupados financiada con fondos públicos se oriente cada vez más a los módulos y unidades formativas de los certificados de profesionalidad que permitan a sus destinatarios ver acreditada y poner en valor la formación que realizan, entre una oferta variada y accesible.

Conseguir esto no sólo dependerá de poner en marcha el Registro de Centros y el de Certificados sino que exigirá también reforzar los recursos de la Administración (Laboral y Educativa en su caso), así como los de la Fundación FAFECYL en la medida que vaya a colaborar en estas tareas, para verificar y acreditar centros y para abordar con rigor el seguimiento de toda esa formación, garantizando el rigor necesario en la expedición de certificados y acreditaciones.

La formación de oferta prioritariamente dirigida a ocupados pondrá sin duda a prueba la agilidad y la capacidad del Sistema pero desistir de su valor para cualificar, en los términos que permite la Ley, a los trabajadores y trabajadoras sería un derroche de recursos públicos y un fraude a los derechos formativos de los trabajadores y trabajadoras.

- Desarrollar dispositivos de difusión suficientes con el objetivo de acercar lo más posible el sistema de Formación Profesional a todos sus potenciales destinatarios abarcando los medios de comunicación para llegar así a toda la población, el conjunto de la población estudiantil en general y los centros educativos en particular, los centros de trabajo, participada entre la Junta de Castilla y León y las organizaciones empresarial y sindicales miembros del Consejo Regional de Formación Profesional. Esta difusión pondrá un especial énfasis en lo referente a los Permisos Individuales de Formación.

- Reforzar la difusión de la Acreditación de Competencias y experiencia laboral así como el propio Plan de Empleo en su vertiente de formación, entre toda la ciudadanía castellano y leonesa y especialmente entre la población trabajadora, a través de acciones protagonizadas por los Agentes Sociales y Económicos miembros del Consejo de Formación Profesional.

- Desarrollar un sistema integrado de información, asesoramiento y orientación, coordinando las acciones entre las Consejerías de Educación y Empleo y protagonizado por los Agentes Sociales y económicos, para la atención de los ciudadanos y ciudadanas que contribuya a eliminar el abandono de la formación reglada y a mejorar la planificación para adultos y a la reinserción laboral de los trabajadores y trabajadoras. Entre otras a través de las siguientes medidas:

- Integrar, para ello, el conjunto de vías de orientación profesional existentes, con independencia de la Administración que las promueva y la procedencia de los recursos para acometer las mismas.

- En esta dirección, habrá que reiterar la necesidad de que todos los agentes intervinientes en los diferentes sistemas de orientación dispongan de herramientas comunes, en particular de una base de datos permanentemente actualizada, que permita a todos los ciudadanos conocer la oferta existente de formación profesional y formación para el empleo en cada momento, pudiendo consultarse además la disponibilidad de plazas y cuanta otra información se vea adecuado incorporar, así como contactar directamente con el centro a través del enlace correspondiente.

Una herramienta de esas características podría tener diferentes perfiles de consulta, tanto para ser accesible para todos los ciudadanos como para permitir a los agentes de orientación profesional, laboral y educativa, disponer de información adicional que enriquezca el contenido de sus servicios.

- Habrá que establecer objetivos concretos para los centros integrados y para los centros de referencia nacional y el resto de centros propios de formación de la Administración, en materia de orientación.

- Reforzar los programas de orientación para ocupados y/o para colectivos específicos.

- La orientación profesional deberá servir también como factor corrector de tendencias indeseadas en el mercado de trabajo, como la segregación de género. Para ello, los programas de orientación deberán ir especializando y adaptando sus contenidos, introduciendo en sus acciones la perspectiva de género, así como, en su caso, diseñándose acciones específicas para este colectivo, en atención a su dificultad para acceder a ciertos sectores de actividad.

-Desarrollar programas de sensibilización, información, formación y orientación sobre prevención de drogodependencias en el ámbito laboral dirigidos a estudiantes de Formación Profesional con el objetivo de contribuir a la mejora de la salud laboral en su futura incorporación al mercado de trabajo.

3.4.- La sociedad del conocimiento. La acreditación de la experiencia laboral de los trabajadores y trabajadoras.

- Construcción del Sistema de Acreditación de la Experiencia Profesional:
- En estos momentos se hace imprescindible completar el Sistema de Cualificaciones y Acreditación de la Competencias adecuándolo a la normativa nacional y vinculándolo al Marco Europeo de las Cualificaciones, asegurando los principios de igualdad de oportunidades, transparencia y calidad.
- La puesta en marcha de este sistema, así como los mecanismos de participación de los agentes sociales en el mismo, tanto en la definición de sectores y cualificaciones prioritarios, como en los procesos de convocatoria a poner en marcha, constituyen elementos de base para la negociación del presente plan. Por eso es preciso definir el papel de los Agentes Sociales en el procedimiento a implantar, porque de ese papel dependerá nuestra capacidad para incidir en la selección de colectivos sobre los que actuar, proponer cualificaciones a convocar, establecer criterios para la atención de los trabajadores y trabajadoras de cara a esos procesos...
- Entendemos necesario que haya una autoridad administrativa única para todo el proceso, tanto para la planificación de cualificaciones a convocar como para el desarrollo propiamente dicho de las convocatorias.
- En este sentido consideramos necesaria la creación del Instituto para la Cualificación y Acreditación de la experiencia laboral y vías no formales de formación en Castilla y León, con participación Institucional en el mismo para los Agentes Sociales y Económicos de nuestra Comunidad.
- Vemos asimismo imprescindible que la Administración de Castilla y León disponga de un servicio de información permanente (más allá de los dispositivos que se pongan en marcha en cada convocatoria) para atender las consultas de la ciudadanía sobre estos procesos, así como para informar de las convocatorias que se pongan en marcha en otras comunidades autónomas.
- Consideramos prioritario el compromiso de realización de convocatorias autonómicas anuales y, junto a las cuaficaciones que cada año se decidan, incluir una convocatoria de acreditación de competencias básicas que permita a quienes no dispongan del título de Educación Secundaria Obligatoria o equivalente obtener la acreditación de base necesaria para acceder a los certificados de profesionalidad de nivel 2.
- Para paliar estas deficiencias y con el fin de mejorar la gestión en los futuros procesos de Acreditación sería conveniente la creación de una cartilla o dossier de competencias como documento oficial en el que se reflejen todas las competencias adquiridas por un trabajador o trabajadora a lo largo de toda su vida.

3.5.- La flexibilidad al servicio de la formación profesional.

- Continuar apostando por el desarrollo del modelo de formación flexible incrementando la oferta modular y en horarios adecuados.

- Formación Profesional a Distancia: Es urgente reforzar y ampliar la Formación Profesional a distancia con calidad y garantías, tanto la inicial como la formación para el empleo. Los certificados de profesionalidad no se imparten prácticamente en modalidad a distancia. En cuanto a los ciclos de formación profesional inicial, en el curso 2010-2011 sólo cuatro de ellos se han ofertado en esta modalidad: uno de grado medio, Gestión Administrativa, y tres de grado superior, Gestión Comercial y Marketing, Emergencias Sanitarias y Educación Infantil, con un total de 2040 alumnos.

El incremento de plazas y especialidades de esta oferta sería de la mayor necesidad sobre todo para los trabajadores y trabajadoras que quieren completar su formación y tienen dificultades para compaginarlo con el trabajo.

Para ello una buena medida sería la creación y puesta en marcha de un centro de Formación Profesional a distancia en exclusiva y planificar una red de centros colaboradores, para que el desarrollo de esta modalidad formativa permita acercar la realización de actividades presenciales a los usuarios.

- Como se indica en otro apartado de este documento, es preciso profundizar las vías de oferta parcial, al ser manifiestamente insuficientes las actuales.

3.6.- La formación profesional para la cohesión territorial y social y para avanzar integralmente en el cambio de modelo productivo

- Establecer currículos adaptados a las características socioeconómicas de Castilla y León a medida que se vayan publicando los nuevos Títulos de Formación Profesional, haciendo especial insistencia en los denominados empleos verdes y en los sectores emergentes.

- Analizar, por familias profesionales, las cualificaciones y los certificados ya vigentes, para establecer prioridades relacionadas con nuevos empleos, de cara a las programaciones de formación para el empleo, para contribuir a diversificar y enriquecer dicha oferta y orientarla hacia el escenario de un nuevo modelo productivo.

- Fomentar la formación para el empleo en las zonas más desfavorecidas y zonas periféricas de la Comunidad

- Potenciar la participación y el reciclaje de colectivos con especiales dificultades prestando especial atención a los trabajadores desempleados no cualificados, trabajadores activos discapacitados, mujeres no cualificadas y jóvenes con fracaso escolar.

3.7.- Presupuestos, balances, memorias y seguimiento del Plan

Junto a las líneas anteriores, la Estrategia en materia de F.P. deberá contener al menos y en todo caso:

- Un Balance realista de cumplimiento de objetivos/actividad y de la ejecución económica del Plan Extraordinario de Formación Profesional de Castilla y León para 2011

- Un Presupuesto o Memoria económica, debidamente detallado y desglosado, por años y por objetivos, que impulse de forma decidida la formación profesional, dando cobertura a las necesidades, cada vez mayores y más diversas, de un alumnado creciente). El Plan Extraordinario para 2011 preveía una inversión económica de 180 m€, excluyendo la parte de formación que se presupuesta en el Plan de Empleo. Esta cantidad de referencia debería mantenerse para los próximos años con el incremento necesario para atender a un alumnado en expansión, tendencia que se mantiene durante los últimos años.
- Una temporalización adecuada y precisa de las acciones a desarrollar, que permita su evaluación en todas las fases del período 2012-2015.
- Una asignación de funciones y papeles a los órganos de participación ya existentes así como una definición de los órganos a constituir para el seguimiento e impulso de las acciones que se proponga el Plan.
- Un dispositivo de difusión suficiente y que abarque tanto a la población estudiante como también a la trabajadora de Castilla y León, para acercar lo más posible el Sistema de Formación Profesional a todos sus potenciales destinatarios.
En cuanto a la difusión del Plan y sus objetivos entre las empresas y entre los trabajadores y trabajadoras será imprescindible abordar la participación de las organizaciones empresarial y sindicales miembros del Consejo Regional de Formación Profesional.
- Ello supondrá un impulso al Consejo Regional de FP, su Comisión Permanente y de las Comisiones de Trabajo que existen o que se puedan acordar, así como su relación y coordinación con los órganos de gestión y de participación institucional del Servicio Público de Empleo de Castilla y León -EcyL- (Consejo General de Empleo y Permanente, así como sus tres Comisiones de Trabajo). Y con el instrumento tripartito en la formación para ocupados: el Patronato y la Permanente de la Fundación Autónoma para la Formación en el Empleo.
- También deberá jugar un papel importante en el seguimiento y aseguramiento de los objetivos del Plan la Comisión Permanente del Diálogo Social, en aquellos casos en que sea necesaria su intervención.

6.- PROPUESTAS PARA EL PLAN DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS.

1. INTRODUCCIÓN.

En Castilla y León venimos desarrollando un intenso proceso de Diálogo Social en general, y en salud laboral en particular. Bien es cierto que el panorama socioeconómico, tanto del país como de Castilla y León era sustancialmente diferente: fuerte crecimiento económico, nadie discutía la idoneidad y legitimidad de las normas en general y de prevención de riesgos en particular que se veía como un valor añadido y no como un lastre para la "competitividad". Los anteriores acuerdos eran desarrollados en un escenario de "pleno empleo" y en la actualidad tenemos casi 200.000 parados en la región.

En los tres acuerdos que hemos negociado desde el 2002 hasta 2010 se han recogido unas 90 medidas, que se han plasmado en más de 200 actuaciones concretas dirigidas a la reducción de los accidentes de trabajo y mejora de las condiciones de seguridad y salud en los trabajadores de nuestra comunidad. Es más, algunas medidas de las acordadas, han sido referencia para otras que se han pactado para el ámbito estatal. Consideramos que estos acuerdos son una buena base, tanto filosófica como operativa para el desarrollo de este nuevo proceso de negociación 2012.

Este Diálogo Social enmarca las actuaciones de la política de salud laboral a desarrollar en Castilla y León, no sólo centrada en la autoridad laboral, sino consideramos fundamental ahondar en la transversalidad de la prevención de riesgos laborales en campos donde no se actúa eficientemente. Aunque ya desde hace tiempo se han recogido medidas, a nuestro entender, vitales encaminadas a impulsar las actuaciones sobre todo en el ámbito sanitario y de formación.

La evolución de los accidentes de trabajo durante todo este tiempo ha sido positiva, al menos cuantitativamente. El índice de incidencia global de nuestra región se ha venido reduciendo de forma progresiva desde el año 2000, hasta situarse en el 42,9 valor actual. Comparativamente con el resto de España, Castilla y León ha venido soportando una incidencia mayor que la media nacional, si bien hoy por hoy ambos índices prácticamente son iguales (España I.I. 42,4).

Si analizamos los índices de incidencia de los 4 grandes sectores de actividad, observamos que el descenso numérico más significativo se ha producido en Construcción que ha pasado de un índice cercano a 150 accidentes por cada 1000 trabajadores en 2002, a un valor de 87 en 2009. Probablemente este índice pueda estar condicionado en alguna medida, a la pérdida de población ocupada, pero no lo explica totalmente. La construcción es el sector que mayor atención ha captado por parte de todos, lo que se ha traducido en importantes mejoras de los sistemas de protección, intensificación del control de la Administración, numerosas campañas de sensibilización e información, y el desarrollo de planes de acción por parte de los agentes sociales y económicos. Estas medidas han dado como resultado un descenso, continuo y sostenido, de los accidentes de trabajo.

También el sector industrial y el de servicios experimentan descensos notables del índice de incidencia, sobre todo en los 2 últimos años.

Si bien la tendencia de la siniestralidad laboral global es decreciente, en el año 2008 se produjeron incrementos notables de los accidentes de mayor gravedad, tanto de los calificados como graves como de los que tuvieron como consecuencia el fallecimiento de algún trabajador. En el 2009 la situación mejoró, sin embargo en el año 2010 la historia se vuelve a repetir. La mortalidad obrera en nuestra región ha crecido un 5% si consideramos sólo los accidentes de trabajo ocurridos en el centro de trabajo, y un 23% en el caso de los accidentes in itinere.

No se explica este comportamiento de los accidentes graves y mortales sobre todo en un periodo de crisis, por lo que en nuestra opinión puede deberse a que una menor actividad supone una disminución de plantillas y con ello una exigencia de incremento de productividad para los trabajadores que permanecen en activo, lo que influye en la probabilidad de sufrir un accidente de trabajo.

Especial mención merecen los accidentes in itinere, por ser causantes de buena parte de las muertes laborales. La evolución de estos accidentes ha sido creciente desde el año 1999 hasta el 2007, puesto que en 2008 se estabilizaron, comenzando a descender en 2009 y 2010. Tal vez, en este tipo de accidentalidad, se observa mucho mejor el efecto de la crisis, cuestión lógica teniendo en cuenta que al haber menos actividad y menor número de trabajadores en activo, disminuye proporcionalmente el número de trayectos de ida y vuelta al trabajo. Precisamente esta circunstancia nos lleva a pensar que la recuperación económica traerá, como consecuencia lógica, el incremento de los accidentes in itinere.

Por ello seguimos exigiendo medidas dirigidas a la prevención de este tipo de accidentes, algunas de las cuales se proponen en este documento, teniendo en cuenta las limitaciones que nos impone el marco competencial de las distintas administraciones que intervienen en el control de este tipo de siniestros.

Por lo que respecta a las enfermedades profesionales el análisis es menos optimista. Se sigue produciendo una drástica reducción de las "declaradas", que por poner un ejemplo en el 2010, llegan a suponer menos de la quinta parte de las declaradas en 2004 o 2005 (justo antes de la reforma del marco normativo).

Tal y como revela el último informe del Centro Regional de Seguridad y Salud de Castilla y León, esta reducción lejos de alegrarnos, debería suponer un motivo de preocupación pues, por una parte, las condiciones de trabajo de los trabajadores castellanos y leoneses no han cambiado de una forma tan radical como para suponer esa brutal reducción, y por otra, los datos de otros países de nuestro entorno ofrecen una panorámica totalmente distinta, con la aparición cada vez en mayor número, de enfermedades profesionales y enfermedades relacionadas con el trabajo.

UGT y CCOO de Castilla y León además de compartir dicha afirmación, y sobre todo por la experiencia que nos reportan nuestras asesorías técnico-sindicales venimos denunciando la existencia de una infradeclaración de enfermedades profesionales muy notables, que ha arraigado con más fuerza aún en los últimos 5 años.

Si relacionamos las enfermedades declaradas con el número de trabajadores expuestos concluimos que en Castilla y León se declara 1 enfermedad profesional por cada 1259 trabajadores, tasa inferior a la media nacional donde se declara 1 por cada 1179.

Las medidas puestas en marcha a nivel estatal, fundamentalmente de carácter normativo, para combatir esta situación parece que no han dado resultado.

Una de las principales causas de la infradeclaración comentada es la falta de coordinación entre Sacyl e INSS, circunstancia que debió haberse resuelto a partir de la entrada en vigor del RD 1299/2006, y que es competencia exclusivamente de la CCAA.

En Castilla y León los facultativos de SACYL no cuentan con un procedimiento de actuación concreto que les permita llevar a cabo la comunicación de las enfermedades profesionales detectadas (o las sospechas) de modo que, esta vía de declaración indirecta, está muerta. Tampoco la reciente Ley de Salud Pública y Seguridad Alimentaria de Castilla y León ha servido para articular procedimientos de detección de enfermedades derivadas del trabajo, si bien es uno de los objetivos previstos dentro del área de salud laboral.

Pero no es sólo la falta de procedimiento lo que frena la declaración de enfermedades profesionales desde el sistema público de salud, sino también el no contar con Unidades de Referencia especializadas en los centros de atención primaria, que actúen como apoyo en el diagnóstico y alivien la carga de los MAP, contribuye a mantener oculta esta forma de morbilidad laboral.

Por otra parte el INSS, órgano competente para la calificación de la enfermedad profesional, está aplicando unos criterios muy restrictivos para el reconocimiento de algunas patologías, criterios que por otra parte cambian de una Dirección Provincial a otra, lo que provoca actos de discriminación negativa por motivos de salud. El reconocimiento o no de la enfermedad profesional se está viendo condicionado por cuestiones puramente económicas, produciéndose una irrupción muy marcada de condicionantes extrasanitarios en los contextos clínicos.

Tampoco las mutuas están facilitando la declaración de las enfermedades profesionales, y más teniendo en cuenta que ahora son las responsables de prestar al trabajador enfermo además de la asistencia sanitaria y la prestación económica en la IT, la prestación económica de las Incapacidades Permanentes y de Muerte y Supervivencia. Parece además que esta conducta cuenta con la venia del INSS.

La infradeclaración aludida, que seguimos denunciando tanto CCOO como UGT de Castilla y León supone un grave perjuicio para la prevención de las enfermedades profesionales, para las arcas de la seguridad social, para el erario de la Comunidad Autónoma, y por supuesto, para el propio trabajador que ve minorados sus derechos.

Ante la gravedad de la situación es preciso adoptar medidas urgentes que permitan hacer aflorar esta siniestralidad laboral silenciada, y que sin duda supone un grave perjuicio para la sociedad en su conjunto. Algunas de las medidas se apuntan en este documento.

El nuevo marco flexible de la salud laboral.

Es evidente que el nuevo Acuerdo PRL de Castilla y León debe responder en todas las facetas de su contenido a las expectativas que se le demanden, impulsada por los logros obtenidos en los Acuerdos anteriores y siguiendo los parámetros establecidos por las Estrategias Española y Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Su desarrollo debe dar respuesta a todas y cada una de las situaciones presentes y futuras que previsiblemente puedan plantearse en relación con la seguridad y salud

laboral. Por ello, y dada la incertidumbre actual y su probada repercusión sobre las condiciones de trabajo en general y de seguridad y salud en particular, el Acuerdo debe posibilitar la inclusión de cualquier aspecto relacionado con este ámbito que pueda surgir en un futuro, mediato o inmediato, a través de los mecanismos que se establezcan para su seguimiento y actualización.

Esta condición hace posible, por tanto, integrar en los instrumentos previstos para su articulación y concreción, los Planes de Actuación que se tratan más adelante, toda intervención específica que sea acordada, de forma consensuada, por los Interlocutores Sociales y la Administración Pública, en el seno del órgano de participación existente, el Consejo de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León.

OBJETIVOS GENERALES.

- Reducción de la siniestralidad laboral en Castilla y León
- Mejora continua de las condiciones de trabajo y del propio bienestar de los trabajadores en la línea de lo establecido en la Estrategia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012.
- Mejorar la detección y prevención de las enfermedades profesionales.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de empresarios y trabajadores en la gestión de la prevención de riesgos laborales.
2. Combatir activamente la accidentalidad más grave, estableciendo de programas efectivos específicos para el control del cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos en aquellos sectores y empresas con más alto índice de siniestralidad.
3. Reforzar las instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales y perfeccionar los sistemas de información.
4. Mejorar el cumplimiento efectivo de las normas en materia de prevención de riesgos laborales.
5. Mejorar la formación en prevención de riesgos laborales y desarrollar la cultura de la prevención.
6. Medidas de asistencia social y económica para víctimas de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales y para sus familiares directos.
7. Mejorar la eficacia y calidad del sistema preventivo, con especial atención a las entidades especializadas en prevención.
8. Mejorar la detección y prevención de las enfermedades profesionales y derivadas del trabajo.
9. Combatir activamente la siniestralidad laboral vial (accidentes in itinere e in mision)

2. COLECTIVOS PRIORITARIOS.

- Trabajadores de Sectores y/o que en nuestra Comunidad tienen mayores índices de siniestralidad
- Trabajadores jóvenes
- Trabajadores con contratos temporales
- Trabajadores que estén expuestos a riesgos de enfermedades profesionales

3. ACTUACIONES Y MEDIDAS.

1.- Fortalecimiento del papel de los interlocutores sociales y la implicación de empresarios y trabajadores en la gestión de la prevención de riesgos laborales. Programas de visitas y asesoramiento técnico.

- Fortalecer el programa de visitas desarrollado por los agentes sociales de la Región en los términos que resulte compatible con las directrices que se establezcan para el impulso en el ámbito de la Comunidad del objetivo 3 de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en los términos de complementariedad previstos en ésta.

Además, dada la elevada concentración de accidentes de trabajo que se produce en entornos alejados de los núcleos urbanos, y la especial dificultad por parte de la Administración para llegar a estas empresas, el programa de visitas debe centrar la atención en empresas enclavadas en el medio rural. Ello sin perjuicio de los criterios que se acuerden en el seno del Consejo de Seguridad y Salud laboral de Castilla y León, u órgano equivalente.

- Potenciar los programas de visitas de carácter sectorial que venimos desarrollando. Con ellos se atienden las necesidades de sectores como la construcción y forestal con unos altos índices de siniestralidad laboral que justifican su continuidad.
- Creación de una Comisión de Salud Laboral y Medio Ambiente y desarrollo de un programa de visitas de los agentes sociales en este sector.

2.- Mejorar la situación preventiva en las empresas y combatir activamente la accidentalidad más grave.

- Establecimiento de programas de asesoramiento técnico de control del riesgo (agente material) causante de los accidentes graves y mortales articulados a través de las USSL y dirigidos a aquellos sectores y empresas con mayor concentración de accidentes graves y mortales.
- Elaboración de un *plan de lucha contra los accidentes laborales viales en la Comunidad Autónoma de Castilla y León*, que incluya tanto el accidente in itinere como el in misión.
- Establecimiento de *Programas para la mejora continúa de las condiciones de trabajo y de seguridad y salud*, para aquellas empresas con una tasa de accidentalidad moderada. La finalidad sería la mejora continua de las condiciones laborales en el lugar de trabajo, así como el incremento de la seguridad, de manera que se reduzca el número de accidentes y se eviten, en la medida de lo posible, las enfermedades profesionales.
- Diseñar y ejecutar un programa de actuación para impulsar la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en las empresas elaborando, a su vez, un catálogo de buenas prácticas para su prevención y control.

- Mejorar y reforzar la *coordinación* entre Inspección de Trabajo y Seguridad Social, INSS, Sacyl y Ministerio Fiscal en orden a desarrollar una política preventiva pública integral y coordinada. A tal fin se creará un órgano permanente de coordinación y colaboración entre las instituciones y organismo citados, con la participación de los agentes sociales y económicos.
- Reforzar el control y vigilancia de la Inspección en la declaración y calificación de todos los accidentes leves, que bien por el tipo de lesión, duración de la IT, previsibles secuelas producidas, y previsibles procesos de incapacidades permanentes que de la IT puedan derivarse, hagan sospechar que el accidente no es leve. Este control debe dirigirse no sólo a las empresas sino también a las Mutuas de Accidentes de Trabajo.
- Mejorar la capacidad de respuesta técnica de las USSL de Castilla y León para las funciones que tiene asignadas.

3.- Coordinación entre Administraciones. Reforzar las instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales y perfeccionar los sistemas de información.

- **Puesta en marcha inmediata del Instituto de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León.** A pesar de su creación legal en el 2008, y de acordar el desarrollo reglamentario de determinados aspectos en mayo de 2010, previendo la puesta en marcha en 2011, a fecha de hoy ni se ha publicado el reglamento, ni se ha puesto en marcha el Instituto. De la puesta en marcha del Instituto depende también la puesta en marcha del **Observatorio Regional de Riesgos Laborales** acordado en 2006 y reflejado en el Acuerdo PRL 2007-2010. Por ello, en el plazo de 3 meses a contar desde la firma del presente acuerdo, se publicará el reglamento de funcionamiento del Instituto, se le dotará de los medios técnicos y humanos necesarios para el desarrollo de su actividad, y se sentarán las bases para el funcionamiento del Observatorio Regional de Riesgos Laborales.

Además se impulsará su integración institucional y funcional en la futura red nacional de institutos públicos de investigación.

Se promoverá asimismo la creación y el mantenimiento de grupos de investigación universitarios con dedicación estable, a temas relacionados con la prevención de riesgos laborales, en colaboración con los técnicos del Instituto regional SSL.

- Elaboración, por parte de la Dirección General de Trabajo y PRL, de un informe anual sobre causas de los accidentes mortales y muy graves, según las investigaciones realizadas por el Centro de SSL u órgano equivalente, dando traslado del mismo al Consejo Regional de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León.
- Creación de una red de alerta, formada por el Centro de SSL u órgano equivalente (Instituto) y los servicios de prevención voluntariamente adscritos, para divulgación de informaciones urgentes sobre riesgos y factores de riesgo relevantes, y facilitar su coordinación con la Consejería de Sanidad para las enfermedades derivadas del trabajo.

4- Mejorar el cumplimiento efectivo de las normas en materia de prevención de riesgos laborales.

- **Habilitación** efectiva de los **funcionarios públicos para el ejercicio de las funciones de comprobación** de las condiciones de seguridad y salud en las

empresas y centros de trabajo de Castilla y León regulados por el Decreto 14/2010, de 25 de marzo (técnicos habilitados). Castilla y León, a pesar de contar con norma que regula las habilitaciones de los técnicos, no lo ha desarrollado. De modo que la capacidad de inspección y control reconocida a estos técnicos en la legislación, como complemento a la ITSS, no puede ser ejercida.

- Promover acciones de formación e información para favorecer el conocimiento de empresarios y trabajadores, particularmente de Pymes y microempresas, de sus obligaciones preventivas, así como del sentido que tienen en el contexto de la actuación preventiva entendida en su globalidad.
- Asegurar la continuación, mejora y seguimiento permanente del Plan de Actuación sobre las Empresas de mayor Siniestralidad en Castilla y León.

5.- Realizar actuaciones específicas que favorezcan la integración de la seguridad y salud laboral de los sectores de población de mayor sensibilidad o vulnerabilidad a los riesgos.

- Campaña de seguimiento del cumplimiento de la preceptiva adaptación de puestos de trabajo a trabajadores discapacitados que prestan servicios en los Centros Especiales de Empleo.
- Campaña de seguimiento de las situaciones de riesgo durante el embarazo y lka lactancia.
- Campaña de seguimiento de las condiciones de trabajo de los jóvenes en la actividad económica de "repartidores".

6.- Medidas de análisis, información y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales. Intensificación de la formación en prevención de riesgos laborales en el ámbito laboral, sanitario y educativo. Cultura de la prevención.

Por un lado, el mercado de trabajo necesita trabajadores cualificados y parte de esa cualificación debe consistir en una sólida formación en materia preventiva, no sólo desde el punto de vista teórico sino también, desde la práctica efectiva de la misma. Por otra parte, el sistema educativo debe proporcionar profesionales adecuados en capacidad, y suficientes en número para el desempeño de funciones preventivas en las empresas.

Educación:

La mejor forma de cubrir este objetivo es incorporando en la educación obligatoria, ya desde la Educación Infantil, enseñanzas en materia de prevención de riesgos laborales.

Asegurar la trasnversalidad de la prevención en TODOS los títulos de la formación profesional, mejorando primero la capacitación de los profesores de estos ciclos formativos.

Ofrecer formación especializada en PRL a la sociedad en su conjunto, desempleados y ocupados, además de intensificar las líneas de ayuda destinadas a la formación de delegados de prevención, mandos intermedios, trabajadores, trabajadores designados, autónomos y a los propios empresarios siguen siendo aspectos nucleares de las políticas preventivas de las administraciones públicas.

Dentro de esta finalidad se encuadran medidas como:

- Respetando siempre la autonomía pedagógica de cada centro educativo, inclusión en los currículos, objetivos y contenidos específicos en materia de prevención de riesgos adaptados a los diversos niveles de enseñanza. En particular en Educación Infantil y ESO.
- Proporcionar al profesorado de estas enseñanzas un Plan de Formación en Prevención de Riesgos Laborales con vigencia paralela a la del presente acuerdo, destinado preferentemente al profesorado de Formación Profesional y ESO.
- Dentro del marco que fija la normativa estatal y con respeto a la autonomía universitaria, la administración regional promoverá la impartición de enseñanzas conducentes a la obtención de títulos oficiales de grado o postgrado en materia de prevención de riesgos laborales en las universidades existentes en la Comunidad Autónoma.
- Intensificar las líneas de ayuda destinadas a formación de delegados de prevención, trabajadores, mandos intermedios, autónomos y a los propios empresarios.
- Adecuar la formación en prevención de riesgos laborales dentro del sistema nacional de cualificaciones. Por lo que se propone asegurar la inclusión de contenidos de prevención de riesgos laborales en el sistema de acreditación de la experiencia profesional y formación no formal.
- Se fomentará la elaboración y difusión de proyectos docentes o de investigación, en materia de seguridad y salud laboral.
- Incorporación de objetivos y contenidos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo en los programas educativos que integren la oferta docente de los centros, de titularidad de la Comunidad Autónoma o autorizados por ésta, para Educación de Personas Adultas. En especial, se velará por la incorporación específica de los aspectos preventivos en aquellos programas educativos dirigidos a facilitar el acceso al mundo laboral de las personas adultas.
- Acuerdos y programas de colaboración con los medios de comunicación para la sensibilización social ante los riesgos laborales.

Sanidad:

En otro orden de cosas, la formación de los profesionales de la sanidad sigue siendo una asignatura pendiente en nuestro sistema. Los médicos de atención primaria, y especialistas del sistema público de salud, son determinantes para la detección precoz de las enfermedades profesionales y enfermedades derivadas del trabajo, sobre todo las de carácter psicosocial. En este sentido proponemos:

- Intensificar el compromiso de formación y cualificación de estos profesionales, extendiéndolo a los facultativos de especialidades. Proponemos que el esfuerzo formativo de cómo resultado que a la finalización de este Acuerdo, el 75% de los MAP y al menos, el 20% de especialidades hayan recibido esta formación.

- **Plan de formación institucional sobre riesgos emergentes.**

Dentro de la formación que deben poseer los facultativos del sistema público de salud, la relativa a riesgos emergentes como con las cuestiones psicosociales, los trastornos osteomusculares, las sustancias peligrosas, el conocimiento de los riesgos para la reproducción, la gestión de la seguridad y la salud, los riesgos derivados de factores cruzados y los riesgos potenciales relacionados con las nanotecnologías, debe tener su espacio. Por ello proponemos incorporar formación sobre estos riesgos emergentes en el plan de formación que desde hace unos años desarrolla la Consejería de sanidad, en colaboración de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales.

7- Medidas de asistencia social y económica para víctimas de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales y para sus familiares directos.

El propósito es promover el acceso a los servicios sociales de la Junta Castilla y León de las víctimas de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, así como de sus familiares directos, en los casos expresamente previstos, en el conjunto de servicios que se presten en el territorio de la Comunidad Autónoma.

- Las víctimas de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales que, como consecuencia de aquéllos, se hallen en situación de dependencia tendrán derecho a acceder a los servicios de ayuda a domicilio, teleasistencia, promoción de la autonomía personal y atención residencial prevista en nuestra Comunidad.
- La Administración de la Junta de Castilla y León establecerá un sistema de ayudas de carácter económico en favor de las víctimas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y de sus familiares directos que, como consecuencia del siniestro, sufran un deterioro de su capacidad económica que dificulte la satisfacción de sus necesidades ordinarias de formación o de índole educativa. Tales ayudas tendrán un carácter temporal y compensatorio y, por tanto, se hallarán vinculadas a la satisfacción de gastos de esa naturaleza.
- La Junta de Castilla y León contemplará la condición de víctima de accidentes de trabajo o de enfermedades profesionales de cualquiera de los integrantes de la unidad familiar, como criterio de valoración para el otorgamiento de aquellas ayudas escolares destinadas a unidades familiares con escasos recursos económicos. Tal criterio se valorará, en particular, para la concesión de aquellas ayudas dirigidas a sufragar gastos de comedor y de actividades extracurriculares.

8. Mejorar la eficacia y calidad del sistema preventivo, con especial atención a las entidades especializadas en prevención.

- Puesta en marcha de las medidas que contiene el recién publicado RD 843/2011 sobre criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.
- Desarrollo de una campaña de control del cumplimiento de los requisitos técnicos y las condiciones mínimas que se deben exigir a los Servicios sanitarios de los servicios de prevención de riesgos laborales para su autorización y para el mantenimiento de los estándares de calidad en su funcionamiento, desarrollado por la autoridad sanitaria de Castilla y León.
- Desarrollo de una campaña de control de calidad de la vigilancia de la salud dispensada por los servicios de prevención propios y ajenos.

9.- Mejorar la integración de la cultura preventiva dentro de la negociación colectiva.

Resulta obvio que el panorama en negociación colectiva muestra grandes deficiencias. Las cláusulas de seguridad y salud laboral en la mayoría de los convenios colectivos, o no se adecuan a las situaciones del momento, o son

claramente insuficientes e incluso se encuentran por debajo de los límites obligados por la normativa legal vigente.

No se está cumpliendo el papel reservado a la negociación colectiva, de mejora, concreción y adaptación de las reglas generales a las condiciones especiales de cada empresa o sector, sino que en numerosos casos no se atiende los mínimos de derecho necesario a que la Ley y sus reglamentos de desarrollo obliga.

Para ello es necesario desarrollar acuerdos para la inclusión de cláusulas de seguridad y salud laboral en los convenios colectivos en el ámbito de Castilla y León.

10.- Medidas para el control de los daños derivados del trabajo.

A) Mejorar la detección y prevención de las enfermedades profesionales.

En la exposición de motivos del RD 1299/2006, que regula las enfermedades profesionales, se pone de manifiesto las deficiencias en el sistema de notificación producidas por un procedimiento que se ha demostrado ineficiente, sin vinculación suficiente con el profesional médico que tiene la competencia para calificar la contingencia o con aquél otro que pueda emitir un diagnóstico de sospecha. Estando plenamente de acuerdo con esta afirmación proponemos:

- Elaboración de una **norma y un protocolo de trabajo** que regule el procedimiento de declaración de sospecha de enfermedad profesional de los médicos del SACYL y SERVICIOS DE PREVENCIÓN al INSS Y a la autoridad sanitaria.
- Puesta a disposición de los MAP y especialidades de las herramientas técnicas y sanitarias precisas para la detección y posterior derivación, de enfermedades profesionales y derivadas del trabajo.
- Potenciar el estudio y la investigación de las enfermedades profesionales.
- Elaboración de un plan de control de aquellas empresas que hayan sufrido en el año inmediatamente anterior enfermedades profesionales producidas por agentes físicos, químicos o biológicos.
- Desarrollar las **campañas de control sanitario post-ocupacional** que se deriven del Grupo de Trabajo del Consejo Regional de Seguridad y Salud Laboral creado a través del Acuerdo 2010.
- Redefinición de **la Unidad de Salud Laboral** de la Consejería de Sanidad conforme a lo previsto en la Ley General de Sanidad.
- Creación de una **Red de Centros de Referencia Sanitaria para el seguimiento y tratamiento de las enfermedades profesionales.**
- Desarrollar una **campaña de detección de Cánceres Profesionales.**
La dimensión del cáncer en nuestra comunidad exige una actuación decidida e integrada en la cual es fundamental la participación y el compromiso de todos los agentes implicados, empezando por la administración. Sería necesario desarrollar en el periodo del acuerdo un plan integral que, como mínimo, aborde los siguientes aspectos:
 - Creación de un sistema de información sobre producción, consumo, usos emisiones, residuos y población potencialmente expuesta.
 - Promover de manera efectiva la eliminación y sustitución del uso de estos agentes en las empresas.
 - Reforzar y mejorar el control en las empresas que fabrican y utilizan estos agentes, mediante campañas concretas.

- Desarrollar campañas de sensibilización para hacer visible el daño ocasionado por estos agentes.
- Fomento de programas de investigación y estudio de condiciones de trabajo en relación a las consecuencias y las propiedades toxicológicas de estos agentes, en colaboración con las Universidades vinculadas a estas áreas de conocimiento (medicina, químicas, etc).
- Promover en el seno de las empresas una **campaña de sustitución de las sustancias químicas más peligrosas**: cancerígenas, mutágenas y tóxicas para la reproducción, de categorías 1 y 2, de conformidad con la normativa estatal sobre clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas.
- Establecimiento de **programas de asesoramiento técnico de control del riesgo** (agente material) causante de las enfermedades profesionales articulados a través de las USSL y dirigidos a aquellos sectores y empresas con mayor concentración de accidentes graves y mortales.
- Desarrollo de una campaña específica de control de la **infradeclaración de enfermedades profesionales en empresas y mutuas** de accidentes de trabajo. Desarrollada por la ITSS en aquellos casos en los que el INSS haya determinado el origen laboral de la patología.

B) Creación de un grupo de trabajo en el Consejo Regional de Seguridad y Salud Laboral sobre amianto.

En el cual se desarrollen las siguientes medidas:

- Censo de trabajadores y trabajadoras que en la actualidad están expuestos a trabajos con amianto, y que haya estado expuesto en el últimos 30 años.
- Elaboración de un inventario de edificios con amianto o que se sospeche pudieran contener amianto.
- Actualización del RERA.
- Registro de mesoteliomas de la comunidad de Castilla y León
- El amianto en los materiales de consumo cotidiano.
- Estudio epidemiológico sobre la incidencia de la asbestosis en la población de Castilla y León.
- Plan de información sobre amianto entre los trabajadores y trabajadoras autónomos de construcción, especialmente los que se dedican a trabajos de demolición.
- Crear la certificación de "no amianto" en demoliciones, previa al permiso de obra.
- Simplificación del procedimiento de recogida de residuos (creación de puntos de recogida intermedia de residuos de amianto).
- Diseñar y ejecutar un programa de actuación para extender el control administrativo reglamentario, y por consiguiente mejorar la prevención, de los trabajos con riesgo por exposición a amianto en los pequeños municipios.
- Creación del Centro de Referencia Sanitaria para las enfermedades derivadas de la exposición al amianto.

11.- Medidas destinadas de mejorar los sistemas de protección de las máquinas y equipos de trabajo.

La siniestralidad relacionada con las máquinas y los equipos de trabajo representan un importante problema en nuestro país, tanto por su frecuencia como por su gravedad.

El hecho de que determinadas máquinas, y sobre todo, instalaciones estén sujetas a legislación industrial y por tanto, se escapen del control de la inspección de

Trabajo y seguridad Social representa un problema de cara a verificar las condiciones de seguridad que presentan. Es necesario incrementar el control sobre aquellos equipos e instalaciones que causan el mayor número de accidentes, sensibilizando además de la necesidad de desarrollar un adecuado mantenimiento y reparación de los mismos. En esta línea proponemos:

- ◆ Desarrollar un Plan de fomento de las operaciones de instalación, mantenimiento y reparación de los equipos de trabajo se realicen de forma adecuada, a través de la mejora de los procesos, procedimientos de trabajo, manuales de instrucciones y formación de los trabajadores.
- ◆ Plan de control de estado y verificación de instalaciones eléctricas y equipos de elevación y transporte.
- ◆ Plan de control para verificar que las certificaciones de la maquinaria se corresponde con lo instalado.

A. DOTACIÓN PRESUPUESTARIA.

Para el desarrollo de las actividades y los recursos actuales necesitaremos una dotación presupuestaria que, para el año 2012 sería de:

	Año 2012	Resto de Años
Plan de Visitas a Empresas	335.583€	Actualización con el IPC anual
Acciones Formativas- Medidas Complementarias	200.275€	
Programa de Visitas en el Sector Forestal	57.288€	

En general en los presupuestos de años anteriores los empresarios han obtenido una mayor cuantía que UGT o CCOO. ***Pero resalta especialmente las subvenciones finalistas para el cambio de equipos y máquinas, que tras ser introducida en el año 2002, para el apoyo e incentivo al cumplimiento de una normativa sobre equipos de trabajo, a los empresarios, han venido forzando para mantenerla y ha supuesto un desembolso de la Junta, sólo en esa línea de más de 6 millones de euros, desde que se instauró.***

Por otra parte, desde nuestras organizaciones entendemos que una justa distribución de los fondos que ejecutamos las partes, debería ser un reparto equitativo para las tres organizaciones.

Creemos, tras un análisis general, que la cuantía necesaria para el desarrollo de las actuaciones globales en salud laboral puede estar algo por encima de los **8 millones de euros anuales.**

7.- PROPUESTA PARA EL PLAN DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN EN EL EMPLEO.

1- La Igualdad de género en el empleo. Contexto.

Desde sus inicios, para la Unión Europea la cuestión de la igualdad entre mujeres y hombres y, más concretamente, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, ha formado parte de sus principales objetivos. Las nuevas directrices y líneas de acción introducidas por la Estrategia Europa 2020 incluyen como uno de los objetivos fundamentales de cara a la próxima década, que el nivel de empleo de la población de entre 20 y 64 años aumente hasta, por lo menos, un 75% mediante, entre otras cosas, una **mayor participación de las mujeres en la población activa**. Para lograrlo, la nueva estrategia se propone, además, **reforzar la capacidad de los interlocutores sociales** y hacer un uso pleno del potencial de resolución de problemas que ofrece el diálogo social a todos los niveles (europeo, nacional, regional, sectorial y de empresa). Estas líneas de acción apoyan el derecho fundamental a la igualdad establecido en nuestra legislación, desde la Constitución Española, en los artículos 9.2 y 14 y la Ley Orgánica de Igualdad, hasta las leyes concretas aprobadas en nuestra Comunidad Autónoma, en las que el artículo 8.2 del Estatuto de Autonomía de Castilla y León reitera este mandato constitucional, dirigido a los poderes públicos de Castilla y León. Por otro lado, el artículo 32.1.19ª establece como competencia exclusiva de la Comunidad Autónoma la promoción de la igualdad de la mujer.

Promoción de la igualdad y asistencia a la mujer ya recogida en la Ley 1/2003, de 3 de marzo de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León.

El propio IV Plan de Igualdad de Oportunidades de Castilla y León, establece como medida la consolidación, dentro del Plan Regional de Empleo, de cuantas medidas se estimen oportunas en orden a facilitar la inserción laboral y fomentar el empleo estable y el autoempleo de las mujeres.

Sin embargo, el desarrollo de toda esta normativa se ha ido quedando en una mera declaración de intenciones. Las políticas de igualdad en nuestra región se están viendo drásticamente recortadas. Por ejemplo, este año 2011 el presupuesto para las ayudas económicas a la conciliación ha sufrido un recorte del 87'48%, quedando la mayoría de ellas reducidas a desgravaciones fiscales de las que no pueden beneficiarse las personas con menos recursos. A través de las mesas de negociación se han ido estableciendo medidas y programas específicos en materia de igualdad en el empleo entre mujeres y hombres en los sucesivos Planes Regionales de Empleo, aunque con una aportación de alrededor de 2% del presupuesto del conjunto de gasto para el Plan. Además, en 2011, estos programas también se han visto recortados. De hecho, aunque estaban planificadas, no se han llegado a presupuestar y, en consecuencia, no se han publicado: las ayudas para la elaboración de planes de igualdad en empresas de menos de 250 personas trabajadoras, cuando ya el compromiso adquirido en la firma del IV Plan de Empleo en 2007 incluyó una línea de acción para la estabilidad y la calidad del empleo de las mujeres a través de una línea de ayuda a PYMES que pusieran en marcha Planes de Igualdad. Otros programas que tampoco se han llevado a cabo han sido la contratación de agentes de igualdad por las corporaciones locales, así como el programa de formación profesional de mujeres.

Sin embargo, en Castilla y León la tasa de empleo femenina en el último trimestre de 2011 se sitúa en un 54,3% (39,7% la masculina). **Urge, y no solamente como objetivo de cara a la igualdad, sino como medida colectiva de mejora social y económica, incrementar la participación de las mujeres en nuestro**

mercado de trabajo. Los resultados de planes de empleo anteriores muestran que se ha conseguido apoyar la creación de puestos de trabajo para nuestras mujeres, pero no se ha logrado incrementar su presencia en nuestras empresas, puesto que la creación de empleo masculino a través de estos incentivos ha sido siempre superior.

2- PROPUESTAS EN MATERIA DE EMPLEO

2.1. Objetivos Generales

1. Introducir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre ante el empleo como prioridad estratégica del Plan Regional de Empleo, con el IV Plan de Igualdad de Oportunidades de Castilla y León como referente para la adopción de medidas. El objetivo de "más empleo" debe completarse con una mejora en la calidad del mismo con carácter general, para hacer frente a la precariedad, temporalidad excesiva y la reducción de la segmentación del mercado de trabajo, que afectan de manera particular a parte de la población trabajadora. Planteamos que se debe asumir la creación de un empleo de calidad en el que sea posible la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral y familiar entre mujeres y hombres.

2. Consolidar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como indicador para valorar la calidad del empleo desde las políticas activas de empleo, que han de estar orientadas a prevenir y evitar las discriminaciones directas o indirectas, estableciendo las medidas necesarias para garantizar la igualdad.

3. Ampliar todos aquellos programas y medidas destinados a eliminar las discriminaciones de todo tipo que se producen en el mercado trabajo.

4. Agrupar todas las medidas y programas que afectan directamente al acceso, mantenimiento y calidad del empleo de las mujeres, y que hoy están negociándose en diferentes ámbitos, en una nueva mesa de negociación.

5. Proponer medidas relacionadas con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en esta nueva mesa de negociación.

6. Incluir la perspectiva de género en todas las acciones de orientación, formación e intermediación laboral que se lleven a cabo en este Plan regional de empleo.

7. Realizar una evaluación detallada de la ejecución de cada actuación (económica y de consecución de objetivos); por lo cual se necesita un presupuesto desglosado por años y objetivos, así como la temporalización adecuada de cada medida a desarrollar.

8. Introducción de la variable "sexo" en todas las estadísticas y bases de datos relacionadas con el ámbito del empleo; así como un lenguaje inclusivo en la redacción del texto.

9. Las políticas públicas de atención a la igualdad en el empleo no deben desconectarse de la estrategia global y, por tanto, deben ponerse en relación con los objetivos generales sobre educación y formación para el empleo.

2. 2. Medidas y Actuaciones Generales

A. Creación y Mantenimiento de Empleo.

Objetivos específicos.

1. Reforzar el papel del Servicio Público de Empleo, en la consecución de la igualdad de oportunidades, en la incorporación al mercado de trabajo en el ámbito de sus actuaciones de intermediación laboral, transferencias empresa – formación.

Medida específica.

- Creación de una Unidad de igualdad en el seno del mismo, encargado de impulsar medidas y asesoramiento para el logro de estos fines.

Objetivos específicos.

2. Incremento de las oportunidades de empleo de las mujeres (en especial en el medio rural).

Medidas específicas.

- Revisión y refuerzo del programa de fomento de la contratación para la sustitución en régimen de interinidad de personas en suspensión de contrato relacionada con maternidad, paternidad y cuidado de menores, aumentando la cantidad de la ayuda cuando la persona sustituida sea un hombre y/o la persona contratada sea mujer.

- Favorecer la contratación de mujeres a través de los programas de empleo local.

- Incorporar la perspectiva de género en la gestión de ofertas genéricas por el ECyL (En situaciones de igual adecuación al perfil de la oferta, dar más peso al sexo como criterio en el baremo).

Objetivos específicos.

3. Incremento de las tasas femeninas de actividad (en especial en el medio rural).

Medidas específicas.

- Difusión adecuada de las oportunidades de empleo, los servicios de formación y los de orientación (en especial en el medio rural).

- Programa para la contratación de agentes de igualdad por las entidades locales dirigido a la elaboración de planes de igualdad para la ciudadanía y para las plantillas de dichas entidades.

- Control y seguimiento de las ofertas gestionadas por el ECyL para evitar cualquier forma de discriminación directa o indirecta en la contratación.

Objetivos específicos.

4. Incrementar la presencia de mujeres en sectores en los que se encuentran sub-representadas.

Medidas específicas.

- Incentivar la presencia de mujeres como candidatas en las ofertas de empleo gestionadas por el EcyL y correspondientes a ramas y profesiones en las que las mujeres se encuentran sub-representadas. (En situaciones de igual adecuación al perfil de la oferta, dar más peso al sexo como criterio en el baremo).

Objetivos específicos.

5. Mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres en el mercado de trabajo de Castilla y León.

Medidas específicas.

- Continuidad de las ayudas para la contratación de agentes de igualdad en las organizaciones sindicales más representativas para la introducción de la perspectiva

de género en su ámbito de actuación, especialmente a través de la negociación colectiva.

- Continuidad de las ayudas a los sindicatos más representativos para financiar el desarrollo de acciones de empleo juvenil y formación para fomentar la emancipación juvenil y favorecer la integración socio-laboral de los jóvenes de nuestra Comunidad.
- Subvenciones para la negociación, elaboración y aplicación de acuerdos con la RLT sobre planes de igualdad en PYMES.
- Promover líneas de apoyo económicas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (excedencia y reducción de jornada, potenciando ésta última), e incentivando la participación de los hombres, en el uso de medidas de conciliación.
- Incentivar la elaboración de planes de flexibilización horaria y organización del tiempo de trabajo.
- Difundir las experiencias de buenas prácticas de las empresas.
- Reforzar el programa de ascenso profesional en PYMES
- Mantener la contratación de personal técnico formado en igualdad de oportunidades (titulación homologada superior a 300 horas), así como las cuantías establecidas en el programa de fomento de la contratación indefinida.
- Subvencionar la formación en materia de Igualdad de Oportunidades y el desarrollo de medidas que tengan por objeto erradicar la discriminación existente entre hombres y mujeres en las empresas. Esta formación estaría dirigida a personal responsable de las políticas de empresa (RRHH, personal directivo y mandos intermedios).

B. Información, Orientación, Formación y Cualificación.

Objetivos específicos.

1. Refuerzo de la empleabilidad de las mujeres mediante la formación y la cualificación profesional.

Medidas específicas

- Atender preferentemente las necesidades formativas de colectivos de mujeres con especiales dificultades de inserción en el mercado de trabajo.
- Incentivar la Formación Ocupacional para mujeres víctimas de violencia de género de manera específica a través de la atención personalizada, la formación y orientación.
- Diseñar un programa específico de formación de mujeres para la adquisición de habilidades TIC.

Objetivos específicos.

2. Actuar contra la segregación en el mercado de trabajo a través de la formación y de la orientación profesional.

Medidas específicas

- Diseñar nuevas acciones de orientación tendentes a mejorar la inserción de las mujeres en sectores en los que se encuentran sub-representadas.
- Establecer, con carácter anual, las prioridades formativas donde las mujeres se encuentren sub-representadas, para la participación de mujeres en dichos cursos formativos, acordes a las demandas del sistema productivo una vez detectadas las necesidades del mercado de trabajo de la Comunidad, respondiendo a las distintas

expectativas y situaciones de las trabajadoras, tanto ocupadas como desempleadas.

- Creación por parte del ECYL de una Red de Mentoría; el proyecto red de mentoría da un paso más hacia la igualdad efectiva de las mujeres en sus ámbitos profesionales poniendo en marcha un proceso de mentoría que promueve el desarrollo de las capacidades individuales de liderazgo.

- Introducir la perspectiva de género en todas las acciones de orientación para el empleo: Revisar las guías para las acciones OPEA (DAPO, BAE, INMA, etc...) en cuanto al uso del lenguaje, estereotipos, imágenes, etc... y promover acciones de formación en materia de igualdad de género en el marco de los servicios de orientación laboral y de formación para el empleo, del ECyL o FAFECYL, como cursos de formación de los y las profesionales de estos servicios y de formación de formadores en esta materia.

Objetivos específicos.

Actuar contra la segregación en el mercado de trabajo a través de la sensibilización en distintas etapas de la formación reglada.

Medida específica:

- Intervenir en los momentos de cambios de ciclo de la formación reglada, a fin de romper los estereotipos sexistas en el acceso a los diversos estudios y a través de ellos, al mercado de trabajo, favoreciendo la presencia de mujeres en los sectores donde hay mayores posibilidades de empleo, con acciones de información, formación y sensibilización.

3. DURACIÓN, EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y PARTICIPACIÓN

El Plan es para el período 2012-2015, con las adaptaciones y/o modificaciones anuales que sean necesarias.

Se constituirá una Comisión de seguimiento y evaluación del Plan tanto económica como de consecución de objetivos).

El Plan se caracterizará por su refuerzo a los programas y medidas de igualdad en el empleo, tanto presupuestariamente como a través del incremento de recursos humanos y técnicos empleados en su desarrollo, así como por una eficaz y eficiente programación y temporalización de cada medida a desarrollar, así como por un presupuesto desglosado por años y objetivos.