

## LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

1. Resumen y Abstract .....	2
2. Objetivos .....	3
3. Metodología .....	4
4. Introducción a las políticas activas de empleo: Definición y concepto .....	5
5. El Servicio Público de Empleo de Castilla y León (ECYL).....	10
6. Las políticas activas de empleo de la Junta de Castilla y León .....	12
• 6.1 Evolución: Los planes de empleo .....	12
• 6.2 La Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Empleo 2012-2015 .....	14
• 6.3. El Plan de Estímulos 2015 .....	15
• 6.4. La II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Empleo 2016-2020 .....	16
- 6.4.a) Medidas destinadas a la incorporación, mantenimiento en la vida laboral y protección a los trabajadores y empresas en crisis .....	17
- 6.4.b) Medidas personalizadas de inserción laboral .....	18
- 6.4.c) Medidas destinadas a mejorar la cualificación de los trabajadores.....	18
- 6.4.d) Medidas destinadas a la prevención de riesgos laborales .....	19
- 6.4.e) Medidas para el fomento de la igualdad de oportunidades y conciliación en el empleo .....	19
7. Los programas llevados la cabo por la Junta de Castilla y León 2014-2016.....	21
• 7.1 La orientación para la búsqueda de empleo .....	21
- 7.1.a) Programa Personal de Integración para el Empleo .....	22
- 7.1.b) Subvenciones concedidas a los Agentes Económicos y Sociales.....	24
- 7.1.c) Colaboración con Agencias de Colocación .....	26
• 7.2 La formación .....	29
- 7.2.a) El Plan de Formación Profesional para Desempleados .....	31
- 7.2.b) La Formación con compromiso de contratación .....	33
- 7.2.c) Programa Mixto de Formación y Empleo .....	34
- 7.2.d) Los Certificados de Profesionalidad: Acreditación de competencias profesionales .....	36
- 7.2.e) Prácticas no laborales .....	39
• 7.3. Las ayudas a la colocación.....	41
- 7.3.a) Plan de Empleo Local .....	41
- 7.3.b) Contratación por entidades sin ánimo de lucro .....	42
- 7.3.c) Ayudas destinadas al fomento de la actividad por cuenta propia.....	43
8. Conclusiones .....	46
9. Bibliografía .....	48

## **1. RESUMEN**

Desde que comenzó la crisis económica en el año 2007, se ha puesto de manifiesto la importancia de diseñar unos planes capaces de reducir las alarmantes tasas de desempleo alcanzadas, así como de frenar la emigración de parte de la población y en especial de los más jóvenes. En primer lugar, el objeto de la Memoria consiste en hacer una breve definición de lo que son las políticas activas de empleo, así como una descripción del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, como organismo encargado de llevar a cabo las políticas activas de empleo de la Junta de Castilla y León.

En una segunda parte, tras observar la evolución de las políticas autonómicas en esta materia, se analizan los acuerdos llevados a cabo entre la Administración y los agentes económicos y sociales, los cuales han inspirado todas las políticas que tienen por objeto tanto la creación de empleo en esta Comunidad Autónoma, como el mantenimiento del ya existente, siempre en consonancia tanto con las políticas estatales como con las de la Unión Europea. Por último se desarrollan algunos programas concretos de los que se han llevado a cabo en los tres últimos ejercicios.

## **ABSTRACT**

The beginning of the economic crisis in 2007 has exposed the importance of developing plans capable of both reducing the alarming levels of unemployment the crisis has provoked and slowing down the rate of emigration of the part of population in general and of young people in particular. It is the responsibility of governmental agencies to carry out active employment policies with the objective of achieving full employment and the integration of the most disadvantaged collectives into the labour market. In Castilla y León, the regional government, thanks to agreements reached with representative economic and social agents, has implemented a series of plans and projects in the ambit of training and job creation, which are the object of this end-of-degree essay.

## **2. OBJETIVOS**

El objetivo de este Trabajo Fin de Grado consiste en realizar un estudio de las políticas que ha llevado a cabo la Junta de Castilla y León durante el periodo 2014-2016 para lograr la creación de empleo y el mantenimiento del ya existente, concretando en los casos que ha sido posible, el número de personas que se beneficiaron de algún servicio o programa, así como el gasto llevado a cabo por la Administración. Se trata de plasmar la situación real de las políticas de empleo de la Administración autonómica y cómo han afectado a los demandantes de empleo de la comunidad, diferenciando las que ha llevado a cabo directamente la Administración de aquellas que se han gestionado mediante la concesión de subvenciones a otras entidades.

Es interesante, dejar claro, quién tiene la competencia para diseñar y gestionar estas políticas, por lo que se ha realizado un pequeño análisis del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, su organización, dependencia jerárquica y competencias.

Debido a la limitación de espacio con que cuenta esta Memoria, no es posible comentar todos los programas desarrollados en los últimos años, por lo cual, se ha optado por hacer mayor hincapié en aquellos que han resultado más interesantes para quien suscribe, quizá por ser más novedosos o menos conocidos, y en aquellos cuyos destinatarios son los jóvenes, uno de los colectivos de los que más ha sufrido el castigo del desempleo. Quedan en el tintero temas interesantes como el Fichero de Garantía Juvenil, que aunque no es un servicio propio de la comunidad autónoma, sino del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, sí que existen ayudas propias de la comunidad para los jóvenes y empresas inscritos en él.

Otro de los objetivos de este trabajo, es comprobar la evolución que han tenido los colectivos prioritarios en la lucha contra el desempleo, aunque se observa la permanencia de ciertos colectivos como son los jóvenes, los parados de larga duración y las personas en riesgo de exclusión social. En concreto, en el caso de los jóvenes, de menores de 30 años se ha pasado a menores de 35, al ser considerado uno de los colectivos imprescindibles para salir de la crisis económica, al mismo tiempo que se trata de evitar su emigración, con la consiguiente despoblación y el envejecimiento de la población.

### **3. METODOLOGÍA**

El Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, dedica su Título III a los instrumentos de la política de empleo, y en concreto el Capítulo II a las políticas activas de empleo, atribuyendo la competencia para su diseño y desarrollo a las comunidades autónomas y al Servicio Público de Empleo Estatal.

En primer lugar, se ha tratado de concretar qué son las políticas activas de empleo y en qué se diferencian de las políticas pasivas y de la normativa en materia de contratación laboral, y posteriormente se ha llevado a cabo un análisis de los acuerdos logrados gracias al Diálogo Social, entre la Administración de Castilla y León y los agentes económicos y sociales más representativos, y de los planes y programas surgidos de estos acuerdos, que son: las dos Estrategias Integradas de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales y Conciliación e Igualdad en el Empleo, el Plan de Estímulos al Crecimiento para el 2015, el Plan de Política Anual de Empleo para el 2016, así como los últimos Planes de Empleo aprobados, siempre en consonancia con la Estrategia Española de Activación para el Empleo. Estos acuerdos se encuentran disponibles en la Página Web de la Junta de Castilla y León, concretamente en la parte dedicada a Empleo y Empresa de donde se han extraído. También se ha obtenido información de dicha dirección web, en los apartados dedicados tanto a educación como a juventud. Además se ha recopilado información a través de la página web del Servicio Público de Empleo Estatal y del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Por otro lado, se han plasmado aquellos programas en los que la Junta no ejecuta directamente, sino que a través de subvenciones o celebración de contratos, otras entidades tales como sindicatos, asociaciones empresariales, agencias de colocación o entes dedicados a la formación, obtienen fondos públicos para gestionar estas políticas activas.

Siguiendo las indicaciones de mi tutora, he buscado en la Biblioteca de la Facultad de Ciencias del Trabajo y en la de Derecho, publicaciones de diferentes autores, que traten sobre temas relacionados con políticas de empleo como formación, orientación laboral, etc., aunque ha resultado una tarea complicada, puesto que no he

conseguido encontrar demasiada doctrina sobre las políticas de empleo de Castilla y León, por lo que he optado por centrarme en los Decretos y Acuerdos de la Junta de Castilla y León.

Por otra parte, es de agradecer la información obtenida a través de entrevistas con el personal que presta sus servicios en las Oficinas del Servicio de Empleo de Castilla y León, fundamentalmente técnicos de las secciones de Orientación Laboral y de Intermediación Laboral, además de datos cedidos por el Observatorio Provincial de Empleo.

El estudio de las políticas de la Junta de Castilla y León, lo he dividido en los tres grandes ejes que configuran las políticas activas de empleo de cualquier administración y que son: la orientación para la búsqueda de empleo, la formación y, por último la creación de empleo, entendiendo como tal la colocación tanto por cuenta ajena como propia.

#### **4. INTRODUCCIÓN A LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO: DEFINICIÓN Y CONCEPTO.**

No existe una definición rigurosa de lo que se entiende por política activa de empleo. Tradicionalmente el concepto de políticas activas de empleo<sup>1</sup> se ha circunscrito al conjunto de programas y medidas de orientación, empleo y formación que tienen por objeto mejorar las posibilidades de acceso al empleo de los desempleados en el mercado de trabajo, por cuenta ajena o propia, y a la adaptación de la formación y recalificación para el empleo de los trabajadores, así como aquellas otras destinadas a fomentar el espíritu empresarial y la economía social.

Una primera aproximación terminológica a esta política la identifica con el conjunto de medidas adoptadas por los poderes públicos que tienen por objeto procurar trabajo a toda la población activa, así como proteger económicamente a quienes no pueden acceder al mismo, tratando de crear las condiciones susceptibles de hacer

---

<sup>1</sup> GARCÍA GIL, B. “Políticas de Empleo y Agencias de colocación empleo”, en A.A.V.V. (FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J., dir) *Estudios sobre las últimas reformas laborales. Efectos de la crisis en el Derecho del Trabajo*, Eolas Ediciones, León 2011, Pág. 232.

factible la oportunidad de ocupación y el apoyo institucional a cuantos perviven en situaciones de desventaja en este sentido<sup>2</sup>

Es conveniente diferenciar entre políticas activas de empleo y políticas pasivas. Las primeras apuestan por fomentar la creación de empleo ya sea a través de incentivos a la contratación o a la formación de la mano de obra, mientras que las segundas se orientan a paliar los efectos negativos del desempleo a través de un sistema de protección social basado en la concesión de prestaciones, subsidios, ayudas, etc.

Es decir, que podemos hacer una distinción entre políticas activas y políticas pasivas, pero esta separación no puede ser absoluta<sup>3</sup>, puesto que en los últimos años y sobre todo a raíz de la promulgación del RD Ley 3/2011, de 18 de febrero<sup>4</sup>, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo, se ha observado una tendencia a la desaparición de la frontera entre unas y otras, promoviéndose una mayor activación de las políticas pasivas. La lucha contra el desempleo sería poco eficaz si no se contara con una red adecuada de servicios públicos de colocación, capaces de atender al mismo tiempo, la pérdida de ingresos. Por otro lado, existen ciertas ayudas o subsidios para desempleados, tales como el Programa de Recualificación Profesional (PREPARA)<sup>5</sup>, y el Programa de Activación para el Empleo (PAE)<sup>6</sup>, dirigido a personas que han agotado sus prestaciones por desempleo, que llevan obligatoriamente aparejado un programa de orientación profesional, además de ir ligados a una búsqueda activa de empleo.

El propio Real Decreto Legislativo 3/2015 de 23 de octubre<sup>7</sup>, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, en su art. 36.2 señala que las políticas

---

<sup>2</sup> ORDOÑEZ PASCUA, N., *Políticas de Empleo en la Unión Europea*, info:eu-repo/semantics/doctoralThesis, Pág. 43.

<sup>3</sup> RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. “Alternativas a la financiación de las Políticas Activas y Pasivas de Empleo”, en A.A.V.V (MATA SIERRA, M.T dir, y BLASCO DELGADO, C. coord) *Alternativas de Financiación en épocas de crisis*, Primera edición, Thomson Reuters, Cruz Menor 2013, Pág. 326.

<sup>4</sup> BOE de 19 de febrero de 2011.

<sup>5</sup> Última prórroga aprobada por Resolución de 9 de febrero de 2016, del Servicio Público de Empleo Estatal (BOE de 15 de febrero).

<sup>6</sup> Prorrogado mediante Real Decreto Ley 1/2016, de 15 de abril (BOE de 16 de abril de 2016).

<sup>7</sup> BOE de 24 de octubre de 2015.

activas de empleo se complementarán y relacionaran con la protección por desempleo, regulada en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La política activa de mercado de trabajo se puede centrar en tres grandes ejes <sup>8</sup>:

1. El primer eje tiene como principal objetivo la preparación para la búsqueda de empleo,
2. El segundo eje lo constituye la formación,
3. El tercer eje sobre el que se estructura la política activa de mercado de trabajo puede englobarse bajo la denominación de “ayudas al empleo”.

El Real Decreto Legislativo 3/2015, en su art. 5 señala a las políticas activas de empleo como uno de los instrumentos de la política de empleo y a su vez en el art. 36 las define como el conjunto de servicios y programas de orientación, empleo y formación profesional para el empleo en el ámbito laboral dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social.

Dichos servicios y programas podrán ser gestionados mediante la concesión de subvenciones públicas, contratación administrativa, suscripción de convenios, gestión directa o cualquier otra forma jurídica ajustada a derecho.

En el diseño y ejecución de las políticas activas de empleo han de estar presentes los siguientes principios generales:

- a) El tratamiento individualizado y especializado a las personas en situación de desempleo para mejorar su empleabilidad, así como a las personas ocupadas para contribuir a la calidad y mantenimiento de su empleo.
- b) La respuesta a las necesidades de las empresas en materia de capital humano, empleo y formación.
- c) El fomento del autoempleo y la iniciativa emprendedora, especialmente en el marco de la economía sostenible y de los nuevos yacimientos de empleo, incluyendo la atención y el acompañamiento a las personas emprendedoras en la puesta en marcha de su iniciativa empresarial.

---

<sup>8</sup> Siguiendo a ALUJAS RUIZ, J. A., *Las políticas activas de Mercado de Trabajo en España*, Primera Edición, Lerko Print, Madrid 2003. Págs, 20-22.

d)La igualdad de oportunidades y no discriminación en el acceso al empleo. En particular, se tendrá en cuenta de manera activa el objetivo de igualdad de trato entre mujeres y hombres para garantizar la plena igualdad por razón de sexo.

e)La adecuación a las características del territorio, teniendo en cuenta la realidad del mercado de trabajo y las peculiaridades locales y sectoriales.

Estos principios informarán, a su vez, todas las actuaciones de las entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo.

Es conveniente asimismo, hacer una distinción entre políticas activas de empleo (PAE) y la legislación sobre modalidades contractuales. Se trata de delimitar si la importante legislación sobre modalidades de contrato, pertenecen o no al elenco de las PAE. Las PAE tienen una distinta naturaleza jurídica que las normas sobre modalidades contractuales<sup>9</sup>, desde el punto en que forman parte del Derecho Público, mientras que dichas modalidades pertenecen al Derecho Privado. La regulación de un contrato de emprendedores, por ejemplo, pertenece a la regulación del contrato de trabajo, mientras que la normativa sobre formación profesional para el empleo es de Derecho Administrativo, por cuanto estamos hablando de un servicio público.

El propio Tribunal Constitucional da la razón al autor al señalar que<sup>10</sup> “la facultad de adoptar medidas en materia de fomento del empleo, en tanto no incidan en la regulación de la relación laboral, constituyen una materia distinta de la propiamente laboral”.

El desempleo y la exclusión social son, probablemente los problemas fundamentales de la sociedad española, al menos en su repercusión social y económica. La crisis del sistema de protección social y los efectos negativos que podrían tener sobre el sistema económico y social en general, así como los efectos de la “mundialización” y “globalización” de la economía, hacen necesario reestructurar los sistemas de protección para hacer frente a nuevas necesidades sociales agudizadas en

---

<sup>9</sup> OJEDA AVILÉS, A.”Las Políticas Activas de Empleo en España”, en AA.VV (ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL, ORTIZ CASTILLO F. dir), *La protección por desempleo en España*, XII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, Ediciones Labórum, Murcia 2015, Pág. 35.

<sup>10</sup> STC 22/2014, de 13 de febrero, FJ 4.



torno al desempleo. Desde este punto de vista, la institucionalización de las políticas de protección contra el desempleo confiere a las mismas una función no sólo social, sino también de regulación institucional de los mercados de trabajo en atención a las variables del ciclo económico y a la sucesión de las continuas crisis<sup>11</sup>.

Las PAE tienen una base constitucional<sup>12</sup>, pues tanto el TC, como la doctrina entienden que tienen asiento en el art 40.1 de la Constitución Española de 1978, donde encomienda a los poderes públicos la realización de una política orientada al pleno empleo. Si el art. 35.1 CE formula el derecho de todos los españoles al trabajo, el 40.1 ordena a los poderes públicos articular una política orientada al pleno empleo, dirigida a la plena ocupación.

A la hora de hablar de políticas activas de empleo, no podemos dejar de lado el “Diálogo Social”, entendiéndolo como tal, el proceso de negociación y concertación en materias económicas y sociales, desarrollado entre la Administración, en nuestro caso la Junta de Castilla y León, los sindicatos y las organizaciones empresariales más representativas.

El Diálogo Social fue reconocido por la Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre<sup>13</sup>, del Estatuto de Autonomía de Castilla y León, en su art. 16.4, y posteriormente institucionalizado por Ley 8/2008 de 16 de octubre<sup>14</sup>, para la creación del Consejo del Diálogo Social y regulación de la participación institucional, definiéndolo como uno de los principios rectores de las políticas públicas de Castilla y León.

La citada Ley, en su exposición de motivos, y en consonancia con el art. 36 del Estatuto de Autonomía de Castilla y León, reconoce al diálogo social como factor de

---

<sup>11</sup> MARTÍNEZ BARROSO, M.R. “Mejora de la empleabilidad a través de sustitución de medias pasivas por políticas activas de empleo”, en AA.VV (Asociación Española de Derecho de Trabajo y Seguridad Social), *Las reformas del Derecho del Trabajo en el contexto de la crisis económica*, Tirant Lo Blanch, Valencia 2013, Págs.1563-1565.

<sup>12</sup> OJEDA AVILÉS, A. “Las Políticas Activas de Empleo en España”, en AA.VV (ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL, ORTIZ CASTILLO F. Dir) *La protección por desempleo en España*, XII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, cit., Pág. 36.

<sup>13</sup> BOE de 1 de diciembre de 2007.

<sup>14</sup> BOE de 7 de noviembre de 2011.

progreso económico y social y como uno de los principios rectores de las políticas públicas de Castilla y León, entre las que se encuentran las políticas activas de empleo.

Gracias a este Diálogo Social se han suscrito más de sesenta acuerdos en estos últimos quince años, constituyendo un instrumento muy válido para mejorar las políticas de empleo, de crecimiento económico y de protección social.

## **5. EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN**

Según el Real Decreto Legislativo 3/2015 (art. 19), se entiende por servicio público de empleo de las comunidades autónomas los órganos o entidades de las mismas a los que dichas administraciones encomienden, en sus respectivos ámbitos territoriales, el ejercicio de las funciones necesarias para la gestión de la intermediación laboral, y de las políticas activas de empleo.

Los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas diseñarán y establecerán, en el ejercicio de sus competencias, las medidas necesarias para determinar las actuaciones de las entidades que colaboren con ellos en la ejecución y desarrollo de las políticas activas de empleo y la gestión de la intermediación laboral.

Asimismo, participarán en la elaboración de la Estrategia Española de Activación para el empleo y de los Planes Anuales de Política de Empleo, pudiendo elaborar sus propios Planes, en coherencia con las orientaciones y objetivos de la Estrategia Española de Activación para el Empleo.

El Servicio Público de Empleo de Castilla y León, fruto de la Ley 10/2003, de 8 de abril<sup>15</sup>, de creación del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, es un organismo autónomo, con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar, adscrito a la Consejería que tenga atribuidas las competencias en materia laboral, actualmente la Consejería de Empleo<sup>16</sup>.

El art. 2 de la Ley 10/2003 establece como fines propios de este Servicio, la realización, orientada al pleno empleo estable y de calidad, de aquellas actividades de fomento del empleo, orientación y de intermediación en el mercado de trabajo, dirigidas

---

<sup>15</sup> BOCyL de 14 e abril de 2003.

<sup>16</sup> Según Decreto 42/2015, de 23 de julio (BOCyL de 24 de julio de 2015), por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo.

a facilitar a los demandantes de empleo la obtención de un puesto de trabajo adecuado y a facilitar a los empleadores la contratación de trabajadores con formación y experiencia adecuada a sus necesidades.

Según el Decreto 110/2003, de 25 de septiembre de 2003<sup>17</sup>, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento del Organismo Autónomo, Servicio Público de Empleo de Castilla y León, éste se organiza conforme al siguiente esquema:

A.- Órganos de Dirección: El Presidente, el Vicepresidente y el Gerente;

B.- Órganos de Gestión:

1. Servicios Centrales: extienden su competencia a todo el territorio de la Comunidad. Encontramos entre otros: el Servicio de Intermediación y Orientación Laboral, Servicio de Fomento del Empleo, Servicio de Programas de Formación Profesional Ocupacional y el Observatorio Regional de Empleo.
2. Servicios Periféricos: constan de una Gerencia Provincial del Servicio Público de Empleo de Castilla y León en cada una de las capitales de provincia de la Comunidad Autónoma. Las Oficinas del Servicio Público de Empleo<sup>18</sup> estarán adscritas a las Gerencias Provinciales, bajo la coordinación del Servicio de Intermediación y Orientación Laboral.

C. Órganos de Participación: El Consejo General de Empleo y Las Comisiones Ejecutivas Provinciales.

De acuerdo con el preámbulo de este Decreto 110/2003, el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, es el encargado de poner en conexión la oferta y la demanda de trabajo, de facilitar el apoyo a los desempleados en su búsqueda de empleo, de la gestión de programas para la inserción laboral, de la formación ocupacional, y en general, de la realización de actividades orientadas a posibilitar la colocación de los trabajadores que demanden empleo.

---

<sup>17</sup> BOCyL de 29 de septiembre de 2003; modificado por Decreto 15/2006 de 29 de marzo de 2003 (Bocyl de 29 de marzo), por el que se modifica el Reglamento de Organización y Funcionamiento del Servicio Público de Empleo de Castilla y León.

<sup>18</sup> Anteriores Oficinas de Empleo, transferidas en virtud del Real Decreto 1187/2001, de 2 de noviembre, (BOE de 22 de noviembre de 2001), sobre Traspaso a la Comunidad Autónoma de Castilla y León de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo.

Es decir, el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, tiene como papel fundamental, diseñar, desarrollar y ejecutar todas las políticas activas de empleo de esta comunidad, teniendo en cuenta que, el sistema de distribución de competencias en materia de empleo de articula como sigue: se atribuye a la Unión Europea la definición de la política de empleo y la articulación de prioridades, es decir, la planificación, la coordinación y el control de políticas de empleo nacionales, mientras que a los Estados se les asigna el control de los resultados finales, y, finalmente a las regiones se les adjudica la responsabilidad de tales políticas en su ámbito concreto<sup>19</sup>

Los servicios que presta el SPE de Castilla y León, se consideran por la Junta de Castilla y León como esenciales, tanto es así que, mediante Acuerdo 7/2016, de 4 de febrero<sup>20</sup>, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público de la Administración de Castilla y León y sus Organismos Autónomos para 2016, excluye de la tasa máxima de reposición de efectivos, fijada en el 50%,<sup>21</sup> a las consejerías con competencia en gestión de prestaciones y políticas activas en materia de empleo. Asimismo, la Ley 48/2015 de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016<sup>22</sup>, en su art. 20, fija esta tasa de reposición en el 100%, para ciertos sectores y administraciones considerados como prioritarios, entre los que se encuentran las plazas de personal que realiza la gestión de prestaciones y políticas activas en materia de empleo.

## **6. LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN**

### **6.1. EVOLUCIÓN**

Desde el año 1998 la Administración Regional y los agentes económicos y sociales han acordado planes de empleo de vigencia plurianual que han supuesto la

---

<sup>19</sup> ORDOÑEZ PASCUA, N., *Políticas de Empleo en la Unión Europea*, info: eu-repo/semantics/doctoral, Pág. 14.

<sup>20</sup> BOCyl de 5 de febrero de 2016.

<sup>21</sup> Art. 14 de la Ley 8/2015, de 30 de diciembre (BOCyL de 31 de diciembre), por la que se aprueban los Presupuestos Generales de la Comunidad de Castilla y León para el año 2016.

<sup>22</sup> BOE de 30 de octubre de 2016.

puesta en marcha de medidas para favorecer la competitividad de nuestra economía y la creación de empleo<sup>23</sup>:

- El I Plan de Empleo: (1998-2000) nace con el objetivo de dar respuesta a las situaciones de desempleo de larga duración.
- El II Plan de Empleo: (2001-2003). Reforzó las medidas de fomento del empleo estable fijadas en el I Plan, y uno de sus principales objetivos fue reforzar el empleo femenino, incluyendo medidas de igualdad de oportunidades y discriminación positiva hacia las mujeres.
- El III Plan Regional de Empleo: (2004-2006). Marcado por la creación del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, como Organismo encargado de llevar a cabo las actividades de fomento del empleo, formación, orientación e intermediación.
- El IV Plan de Empleo: (2007-2010). Su objetivo primordial fue mejorar la estabilidad y calidad en el empleo, así como favorecer el espíritu empresarial, para lo que se ampliaron las medidas de fomento de la contratación por cuenta ajena y el autoempleo.
- El V Plan de Empleo: (2011). Dirigió sus actuaciones a dos colectivos prioritarios: jóvenes menores de 30 años y desempleados de larga duración, especialmente aquellos que hubieran agotado las prestaciones por desempleo.
- La Estrategia Integrada de empleo: (2012-2015). Dentro de ella se enmarcan el VI Plan de Empleo y el Plan de Estímulos para la creación de empresas y para la promoción del empleo en Castilla y León. En el desarrollo de esta estrategia se vuelven a priorizar dos colectivos: los jóvenes menores de 30 años y los desempleados de larga duración.
- La II Estrategia Integrada de empleo: (2016-2020). Está llamada a convertirse en la columna vertebral sobre la que se asienten las políticas activas de empleo en Castilla y León. De ella surge el Plan Anual de Políticas de Empleo de Castilla y León 2016, y el Plan de Empleo 2016-2020.

---

<sup>23</sup> Introducción del Plan de Empleo de la II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo (2016-2020).

## **6.2. LA ESTRATEGIA INTEGRADA DE EMPLEO, FORMACIÓN PROFESIONAL, PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES E IGUALDAD EN EL TRABAJO**

Esta estrategia, fruto del Diálogo Social<sup>24</sup>, y cuya vigencia abarca el periodo 2012-2015, es un conjunto de acuerdos, en los que, teniendo en cuenta las circunstancias y compleja y grave situación económica, financiera y de desempleo que se vivía en dicho momento en nuestra Comunidad Autónoma, los Agentes del Diálogo Social asumen la necesidad y responsabilidad de seguir trabajando, buscando la protección de los colectivos más desfavorecidos, a través de la Renta Garantizada de Ciudadanía, o los itinerarios de inserción y ayuda económica (como el Itinerario Activo de Empleo y el Programa Personal de Inserción y Empleo).

El objetivo general de esta Estrategia no es otro que la mejora del empleo, entendiendo por tal, la creación de empleo así como el mantenimiento del existente. Para su consecución integra cuatro planes:

- El VI Plan de Empleo
- III Plan de Formación Profesional
- IV Plan de Prevención de Riesgos Laborales
- I Plan de Igualdad para el Empleo.

Se consideran colectivos prioritarios los jóvenes menores de 30 años que se encuentren en situación de desempleo y los desempleados de larga duración, es decir, aquellos que lleven en esta situación más de doce meses, con especial atención a aquellos que hayan agotado prestaciones y subsidios por desempleo.

Además se establecen medidas para la protección de otros colectivos preferentes, como son las víctimas de violencia de género, los perceptores de Renta Garantizada de Ciudadanía, así como participantes en el programa personal de integración y empleo, trabajadores mayores de 45 años, con especial atención a los mayores de 55 años, trabajadores en situación de desempleo como consecuencia de un expediente de regulación de empleo extintivo y personas en situación de exclusión social. La exclusión social es, a la vez, la expresión y la consecuencia de la falta de participación del individuo en las dimensiones sociales, económicas, laborales y culturales de la

---

<sup>24</sup> Firmada en Valladolid el 7 de marzo de 2012, y promovida por la Junta de Castilla y León, CECAL, UGT y CC.OO.

sociedad debido a la carencia de recursos básicos y de los derechos más elementales como el acceso a la educación, al mercado de trabajo, a la salud y a la protección social.<sup>25</sup>.

Fruto de esta Estrategia Integrada, nace el Plan de Estímulos para el Crecimiento y Empleo 2015.

### **6.3. EL PLAN DE ESTÍMULOS AL CRECIMIENTO Y EL EMPLEO 2015**

Las políticas activas de empleo deben adaptarse a la situación de la economía considerando como prioritarias aquellas actuaciones que permitan el crecimiento del empleo al hilo del económico, así como aquellas otras que posibiliten la cualificación de los trabajadores en aquellos sectores y actividades que tienen potencial de crecimiento tanto en actividad como, consiguientemente, en empleo.

El Plan de Estímulos para el 2015, tiene como base de su actuación los siguientes acuerdos alcanzados en el seno del Diálogo Social:

- La Estrategia Integrada de Empleo, F.P., Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Trabajo 2012-2015.
- El III Acuerdo Marco para la Competitividad e Innovación Industrial, cuya vigencia se extiende hasta el año 2020.

El conjunto de todas las medidas incluidas en este Plan, está dotada con un importe presupuestario de 110.000.000,00 € de fondos autonómicos, que unidos a los fondos procedentes del Estado y de la Unión Europea, significa que en el 2015 se han gestionado en políticas activas de empleo casi 200.000.000,00 € en esta comunidad, de los cuales 14.000.000,00 € están destinados a la iniciativa “Garantía Juvenil”. En la “Recomendación del Consejo Europeo sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil” se hace especial hincapié en la necesidad de incorporar a las personas jóvenes en el mercado laboral, y en especial de las personas jóvenes que ni estudian ni se forman. Además se llama la atención sobre la existencia de un número creciente de personas

---

<sup>25</sup> GONZÁLEZ ORTEGA, J.C., “Dificultades para la integración laboral de los jóvenes, en general, y de las mujeres jóvenes, en particular”, en AA.VV. (RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y MARTÍNEZ BARROSO, M<sup>a</sup> R. dirs. y ÁLVAREZ CUESTA, H. coord.) *La Inserción Laboral de las mujeres en riesgo de exclusión social*, Tirant Lo Blanch, Valencia 2015, Pág. 295.

jóvenes que no buscan empleo de manera activa, lo que puede dejarlos sin apoyo estructural para reincorporarse al mundo laboral<sup>26</sup>.

Las medidas destinadas a la incorporación y mantenimiento en la vida laboral recogidas en el Plan son las siguientes: Plan de Empleo con entidades locales, prácticas no laborales, fomento del autoempleo, ayudas antes situaciones de Eres suspensivos e incentivos a la contratación.

Otra línea de medidas incluye las destinadas a la prestación de servicios a los trabajadores: Atención personalizada de demandantes de empleo, colaboración público-privada, programas de orientación, formación e inserción, técnicos de Orientación Profesional y Programa Personal de Inserción y Empleo (PIE).

Por último, las medidas destinadas a mejorar la empleabilidad de los trabajadores son: Programa de Formación Dual, Programa Mixto, Formación dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados, acreditación de competencias profesionales, formación en I+D y formación con compromiso de contratación.

#### **6.4. LA II ESTRATEGIA INTEGRADA DE EMPLEO, FORMACIÓN PROFESIONAL, PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES E IGUALDAD Y CONCILIACIÓN EN EL EMPLEO**

Esta estrategia, firmada en Valladolid el 27 de enero de 2016, surge del Acuerdo del Diálogo Social de Castilla y León, entre la Administración de Castilla y León y los agentes económicos y sociales más representativos, y nace con los siguientes objetivos<sup>27</sup>: mejorar los niveles de ocupación, reducir el desempleo, incrementar las posibilidades de empleabilidad de los ciudadanos, mejorar la seguridad en los puestos de trabajo y facilitar una atención especial a las personas más necesitadas de apoyo y protección.

---

<sup>26</sup> CABASÉS PIQUÉ, M.A. y PARDELL VEÁ, A. “El necesario conocimiento previo del mercado de trabajo español como escenario para la aplicación de la Garantía Juvenil”, *Una visión crítica del Plan de Implantación de la Garantía Juvenil en España*, Ed. Bomarzo, Albacete 2014, Pág. 66.

<sup>27</sup> [www.gobierno.jcyl.es/web/jcyl/Gobierno/es/](http://www.gobierno.jcyl.es/web/jcyl/Gobierno/es/)



A su vez, se estructura en cuatro planes:

- Plan de Empleo
- Plan de Formación Profesional
- Plan de Prevención de Riesgos Laborales
- Plan de Igualdad y Conciliación en el Empleo.

Para el desarrollo de esta II Estrategia está comprometido un gasto de 700 millones de euros, y a través de ella se coordina la acción de todas las consejerías de la Administración implicadas en la ejecución de las políticas activas de empleo. Se establecen como colectivos prioritarios los jóvenes menores de 35 años, principalmente sin cualificación, los mayores de 45 años especialmente aquellos que hayan agotado sus prestaciones por desempleo y tengan cargas familiares, y los parados de larga duración y muy larga duración, junto con otros colectivos que requieren atención diferenciada como mujeres, personas con discapacidad, personas en riesgo de exclusión, empleados por cuenta propia, emigrantes retornados y trabajadores procedentes de sectores estratégicos. La materialización de los ejes estratégicos de actuación previstos en esta II Estrategia se produce en el “Plan Anual de Políticas de Empleo de Castilla y León 2016”, a través de los siguientes bloques de medidas:

#### **6.4.a) Medidas destinadas a la incorporación, mantenimiento en la vida laboral y protección a trabajadores y empresas en crisis**

Este bloque de medidas, con una consignación presupuestaria de 69.047.000 €, tiene por objetivo reducir el desempleo, priorizando los colectivos con mayores dificultades para el acceso al empleo, así como aquellos territorios y zonas geográficas más desfavorecidas. Los programas que componen este bloque de medidas son:

- Plan de Empleo Local: contratación de trabajadores desempleados para la realización de obras o servicios públicos esenciales o de interés general.
- Fomento del Emprendimiento y del Autoempleo: dirigido a facilitar las condiciones necesarias para que los posibles futuros autónomos obtengan las mayores facilidades para su establecimiento.
- Protección frente a crisis empresariales: se incluyen, entre otras, ayudas a trabajadores afectados por eras suspensivos, a trabajadores del sector azucarero y otros sectores agrarios y ayudas a trabajadores mayores de 55 años.

- Incentivos a la contratación por cuenta ajena: como el fomento de contratación de desempleados en situación de riesgo de exclusión social, fomento de la contratación indefinida ordinaria y a tiempo completo y fomento de la contratación de jóvenes y discapacitados.

#### **6.4.b) Medidas personalizadas de inserción laboral**

Con un coste de 33.505.000 €, se establece la atención personalizada como uno de los ejes prioritarios, y se concreta en los siguientes programas:

- Atención personalizada a los demandantes de empleo: A través de las Oficinas del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, se potencian la atención y el seguimiento personalizado mediante itinerarios tendentes a la inserción laboral.
- Programa de Orientación, Formación e Inserción: el Programa OFI de acompañamiento integral y continuo al trabajador desempleado.
- Modernización de medios propios: se reconoce la necesidad del refuerzo de medios propios del ECYL y del resto de la Administración Autonómica.
- Programa Personal de Inserción y Empleo (PIE): como medida para incrementar la autonomía del desempleado, estableciéndose una actuación de carácter económico.
- Orientación para el Empleo y el Autoempleo: de acuerdo con la Ley de Empleo la realización de un itinerario individual y personalizado es un derecho para los trabajadores desempleados y una obligación para los servicios públicos de empleo.
- Programas de Movilidad para Jóvenes: dentro del ámbito de la iniciativa “Garantía Juvenil”, se articulan programas de apoyo y asesoramiento a los jóvenes en situación de desempleo que conlleven movilidad.

#### **6.4.c) Medidas destinadas a mejorar la cualificación de los trabajadores**

Además de la formación tradicional, se buscan nuevas fórmulas de aprendizaje que combinan el centro educativo y la empresa (14.954.000 €). En concreto:

- Programas de Formación Dual y Contratos Formativos: con el objetivo de combinar la formación teórica con la práctica, además de suponer un primer acercamiento al mundo laboral.
- Programa Mixto: con acciones específicamente dirigidas a los jóvenes en el sistema de Garantía Juvenil, a través de fórmulas basadas en el modelo de escuela taller.

- Formación dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados: con la intención de implantar un programa adicional de ayudas a empresas de menos de 100 trabajadores para impulsar la formación vinculada a certificados de profesionalidad.
- Acreditación de Competencias y Competencias Clave: dirigido hacia personas que carecen de titulación, pero que poseen las capacidades, habilidades y conocimientos necesarios o bien la experiencia suficiente para el ejercicio de la profesión.
- Ayudas para la obtención del Graduado en ESO y para la Formación en idiomas y TICs: se establecen medidas que permitan reducir la tasa de abandono educativo temprano, y acciones específicas de formación en idiomas y TICs, que mejoren la posibilidades de empleabilidad de los jóvenes.
- Prácticas no laborales: para su ejecución se concluirán acuerdos en los que podrán participar las Universidades y centros de formación profesional
- Formación con compromiso de contratación: parte de la idea de combinar la incorporación a empleo con la adquisición de conocimientos, a la vez que se asegura la inserción de un porcentaje de personas en las propias empresas.

#### **6.4.d) Medidas destinadas a la prevención de riesgos laborales**

El objetivo es lograr una siniestralidad cero, para lo que se llevarán a cabo campañas específicas para incrementar la competitividad de las empresas, considerando la formación como instrumento de mejora básico para la reducción de la siniestralidad. Se potenciarán los premios escolares y se convocarán becas para la realización de estudios sobre seguridad y salud laboral. Se prevé invertir un total de 5.525.000 €.

#### **6.4.e) Medidas para el fomento de la igualdad de oportunidades y conciliación en el empleo**

La II Estrategia recoge un Plan específico destinado a la igualdad en el empleo, por lo que se tendrán especialmente en cuenta a los Centros Especiales de Empleo. Se contempla además, una línea de ayudas al pago de cuotas a la Seguridad Social, cuya finalidad es la incorporación al sistema de previsión social de las mujeres que trabajan en el mundo rural. También se establecen líneas para el fomento de empleo y ascenso profesional de la mujer, así como acciones específicas de formación e inserción de

personas con discapacidad y personas en riesgo de exclusión social. Este bloque de medidas conlleva una consignación de 13.646.500 €.

En el marco de esta II Estrategia Integrada se encuentra integrado el “Plan de Empleo 2016-2020”, aprobado dentro del Dialogo Social y que viene a dar continuidad a los Planes de Empleo que se vienen a probando en esta Comunidad Autónoma desde 1998.

Dentro de este Plan de Empleo se establecen los ejes básicos de la II Estrategia para el cumplimiento de los objetivos previstos y se recogen un conjunto de acciones o programas a desarrollar en el período 2016-2020 a favor del empleo:

1. Fomento del empleo y apoyo al emprendedor.
2. Formación para el empleo.
3. Intermediación y Orientación Laboral.
4. Igualdad y Conciliación en el Empleo.
5. Mantenimiento y creación de empleo en el ámbito de la Economía Social.
6. Actuaciones personalizadas de Inserción Laboral para colectivos determinados.

Es necesario tener en cuenta las Orientaciones Europeas sobre Empleo, basadas en los objetivos de la “Estrategia Europa 2020”, así como las diversas estrategias e instrumentos de planificación vigentes en España, tales como la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016 o los Planes Anuales de Política de Empleo (PAPE), que establecen los objetivos y medidas de política de empleo que desarrollarán anualmente, tanto las Comunidades Autónomas como el Servicio Público de Empleo Estatal. Por todo ello, es necesario alinear las políticas de empleo de Castilla y León con los objetivos y medidas establecidos en Europa y España.

Igualmente, a la hora de diseñar las políticas de empleo, hay que considerar los objetivos del Fondo Social Europeo para el período de programación 2014-2020, que son: fomento del empleo y de la movilidad laboral, fomento de la inclusión social y lucha contra la pobreza, inversión en educación, habilidades y formación continua e integración sostenible en el mercado de trabajo de las personas jóvenes que no se encuentran empleadas ni participan en actividades de educación o formación.

## **7. LOS PROGRAMAS LLEVADOS A CABO POR LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN (2014-2016)**

La crisis económica producida tras las convulsiones del sistema financiero se ha manifestado con desigual intensidad en el marco territorial español. En el caso de algunas Comunidades Autónomas, como Castilla y León, el aumento de las cifras del paro pone de manifiesto la gravedad de las alteraciones económicas y las dificultades crecientes de muchas familias para atender a sus necesidades básicas. La crisis económica, aunque ofrece múltiples aristas y tiene variadas consecuencias, es en el empleo donde más estragos ha causado. Como consecuencia del pinchazo de la burbuja inmobiliaria y del parón en la actividad de la construcción es precisamente en este sector donde más ha crecido el desempleo en la región. Sin embargo, el mayor número de parados corresponde a los colectivos que buscan su primer empleo, seguido de los enmarcados en el sector servicios<sup>28</sup>.

Una vez analizados los principios que rigen y los objetivos que persiguen o deben perseguir las políticas activas de empleo, procede analizar el desarrollo efectivo de los planes y programas de la Junta de Castilla y León en los ejercicios 2014-2016. Para ello se analiza cómo se han llevado a la práctica las líneas que han inspirado los planes de empleo, y las dos estrategias integradas, centrando el interés en los llevados a cabo por el Servicio Público de Empleo de Castilla y León.

A tal fin es posible diferenciar tres grandes ejes en las políticas activas: la orientación, la formación y la creación de empleo.

### **7.1. LA ORIENTACIÓN EN LA BÚSQUEDA PARA EL EMPLEO**

Las acciones de orientación pueden definirse como aquellas que consisten en líneas de actuación para asesorar a personas que quieran cambiar de empleo, o bien

---

<sup>28</sup> MARTÍNEZ BARROSO, M.R. “Análisis jurídico del impacto de la crisis económica y social en Castilla y León. Período 2010-2014”, en AA.VV. (GARCÍA NINET, J. dir. y BURRIEL RODRÍGUEZ-DIOSDADO, P. coord.), *El impacto de la gran crisis mundial sobre el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Su incidencia en España, Europa y Brasil*, Aterlierlibros, Barcelona 2014, Págs. 565-566 y 569.

aquellas que quieren conseguir un puesto de trabajo<sup>29</sup>. La orientación profesional debe concebirse como un proceso a lo largo de la vida, lo cual implica el desarrollo de actividades acordes a las características de cada persona para que puedan recibir un tratamiento individualizado<sup>30</sup>

El servicio de orientación profesional comprende tanto el diagnóstico individualizado del perfil del desempleado, cuanto el diseño del itinerario personalizado hacia el empleo, el acompañamiento personalizado en el itinerario, y el cumplimiento del compromiso de actividad, en el asesoramiento y ayuda técnica adicionales, y en el apoyo a la movilidad. Se trata sin duda, de la principal función de los servicios públicos de empleo y pese a ello la más criticada por su ineficacia<sup>31</sup>, a menos aparente, por lo que en las últimas décadas se viene apoyando sin paliativos el reforzamiento de la mediación e intermediación privada.

Entre los programas desarrollados cabe destacar los siguientes:

#### **7.1.a) El Programa Personal de Integración para el Empleo (PIE):**

En el momento presente, el objetivo prioritario de las políticas públicas no puede ser otro que contribuir a la incipiente recuperación de la actividad económica y del empleo. En el año 2011 se puso en marcha un programa extraordinario, dentro del Plan Regional de Empleo de Castilla y León para 2011, con el fin de” incrementar la empleabilidad de los trabajadores que se encuentren en situación de especial dificultad para incorporarse a un puesto de trabajo”, estableciendo acciones directas y personalizadas para conseguir la inserción laboral. Para ello se articula el “Programa Personalizado de Integración y Empleo” por el que se facilita una atención personalizada, fundamentalmente a través del Servicio Público de Empleo de Castilla y

---

<sup>29</sup> GARCÍA GIL, B. “Los Servicios Públicos de Empleo”, en A.A.V.V. (FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J., dir) *Estudios sobre las últimas reformas laborales. Efectos de la crisis en el Derecho del Trabajo*, cit., Pág. 211.

<sup>30</sup> MARTÍNEZ BARROSO, M<sup>a</sup> R. “Dificultades para la integración laboral de las mujeres en edad avanzada” en AA. VV. (RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y MARTÍNEZ BARROSO, M<sup>a</sup> R. dirs. y ÁLVAREZ CUESTA, H. coord.) *La inserción laboral de las mujeres en riesgo de exclusión social*, cit., Pág.284.

<sup>31</sup> OJEDA AVILÉS, A. “Las Políticas Activas de Empleo en España”, en AA.VV (Asociación Española de Salud y Seguridad Social, ORTIZ CASTILLO F. dir) *La protección por desempleo en España*, cit., Págs. 51-52.

León, con el apoyo de los agentes económicos y sociales, a aquellos empleados de larga duración que hayan agotado las prestaciones y subsidios por desempleo y carezcan de ingresos. Este Plan combina la orientación y la formación con la percepción de un subsidio regional, “denominado ayuda” por parte del trabajador que participe activamente en el mismo<sup>32</sup>. El Plan de Estímulos 2015, así mismo contemplaba la continuidad del Programa Personal.

Los trabajadores incluidos en este programa tendrán prioridad en el acceso a las acciones formativas públicas, en la incorporación en otras medidas de formación en alternancia con el empleo, y a la contratación prevista por parte de las entidades locales y de las entidades sin ánimo de lucro.

El Servicio Público de Empleo podrá derivar a los participantes en este Programa de Empleo a los Agentes Económicos y Sociales, Agencias de Colocación u otras entidades colaboradoras, para que desarrollen las acciones de orientación, formación o búsqueda de empleo que más se ajusten a los distintos perfiles profesionales de los participantes. Pueden ser beneficiarios de estas ayudas, los trabajadores desempleados que cumplan las condiciones y requisitos que cada convocatoria establezca, además de los requisitos generales que son:

- a) Estar inscrito como desempleado en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León.
- b) Tener una inscripción ininterrumpida como demandante de empleo de, al menos, seis meses inmediatamente anteriores a la solicitud.
- c) Suscribir el compromiso de participación en las acciones de orientación, inserción, formación y búsqueda de empleo.
- d) No ser beneficiario de ningún tipo de prestaciones o subsidios de desempleo, renta agraria o renta activa de inserción, u otras destinadas a la misma finalidad.
- e) Carecer de rentas de cualquier naturaleza, en cómputo mensual, superiores al 75% del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

---

<sup>32</sup> MARTÍNEZ BARROSO, M<sup>a</sup> R. “Análisis jurídico del impacto de la crisis económica y social en Castilla y León. Período 2010-2014”, en AA.VV. (GARCÍA NINET, J. Dir. Y BURRIEL RODRÍGUEZ-DIOSDADO, P. coord.), *El impacto de la gran crisis mundial sobre el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Su incidencia en España, Europa y Brasil*, cit., Pág. 570.

f) Estar empadronado en alguno de los municipios de la Comunidad de Castilla y León, con la antigüedad que cada convocatoria establezca.<sup>33</sup>

Mediante Resolución de 11 de junio de 2015<sup>34</sup>, se convocaron las ayudas para el ejercicio 2015. Esta convocatoria recoge un gasto de carácter plurianual: 8.750.000 € para el 2015, y 1.750.000 € para el 2016, estableciendo los siguientes requisitos para ser beneficiario de la ayuda:

- a) Haber extinguido por agotamiento las ayudas económicas del programa PREPARA hasta el PREPARA VII incluido.
- b) Haber extinguido por agotamiento la ayuda económica establecida en cualquiera de las convocatorias PIE anteriores.

Las ayudas concedidas tienen una duración máxima de seis meses, con un importe de 402,00 € mensuales en 2014, y 426,00 € en el ejercicio 2015.

#### **7.1.b) Subvenciones concedidas a los Agentes Económicos y Sociales:**

Tanto la primera Estrategia Integrada como la segunda, así como el Plan de Estímulos para el 2015, destacan la concertación con los agentes sociales como mecanismo adecuado para estimular el empleo en nuestra comunidad y califica a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, como entidades colaboradoras preferentes del Servicio Público de Empleo, siendo éstas las candidatas más idóneas por contar con los medios humanos y materiales necesarios, para promover el desarrollo de las acciones recogidas en ambas estrategias.

Mediante Resoluciones del Servicio Público de Empleo de Castilla y León de 25 de mayo y 20 de noviembre de 2015, se han establecido las condiciones y características de la concesión de subvenciones a las entidades Unión General de Trabajadores de Castilla y León “UGT”, Fundación Formación y Empleo de Castilla y León

---

<sup>33</sup> Para poder ser beneficiario de las ayudas para el ejercicio 2014, convocadas por Resolución de 11 de abril de 2014 (Bocyl de 16 de abril), con un importe presupuestario de 8.000.000 €, es necesario cumplir las siguientes condiciones:

- a) Haber extinguido por agotamiento las ayudas económicas de acompañamiento por la participación en el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, en su cuarta o quinta convocatoria, denominadas PREPARA IV y V.
- b) No haber trabajado por cuenta propia ni ajena durante más de un mes desde la fecha en que se extinguió, por agotamiento el PREPARA IV o V, hasta la presentación de la solicitud.

<sup>34</sup> BOCyL de 18 de junio de 2015.



“FOREMCYL” y Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León “CECALE”, para promover la realización de acciones de orientación profesional para el empleo dirigidas a mejorar las posibilidades de ocupación de los demandantes de empleo inscritos en el Servicio Público de Empleo.

Las acciones objeto de subvención estarán integradas en itinerarios de orientación e irán dirigidas prioritariamente a perceptores de Renta Activa de Inserción (RAI), Programa Temporal de Protección por Desempleo e Inserción (PRODI), Programa de Recualificación de personas desempleadas (PREPARA) y perceptores de Renta Garantizada de Ciudadanía, ya que en estos casos la percepción de la cuantía económica está asociada, con carácter obligatorio, a un itinerario de orientación.

Las acciones que se incluyen son aquellas que, mediante información, orientación, acompañamiento u otros procedimientos, faciliten la mejora de la posición en el mercado de trabajo de los demandantes de empleo y la búsqueda de empleo por cuenta ajena, y en todo caso, se deberán incluir acciones de tutoría individualizada, desarrollo de aspectos personales para la ocupación y búsqueda activa de empleo.

En el caso de la entidad CECALE, el objeto de la subvención es promover el inicio de actividades económicas por cuenta propia como vía alternativa de acceso al mercado laboral. Para la creación de empresas es necesario fomentar el espíritu empresarial<sup>35</sup>, elemento esencial para la futura prosperidad de la economía. El art. 3 de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre de apoyo a los emprendedores y su internalización señala que “se consideran emprendedores aquellas personas, independientemente de su condición de personas física o jurídica, que desarrollen una actividad económica empresarial o profesional, en los términos establecidos en esta Ley<sup>36</sup>. El autoempleo definido como la puesta en marcha de una actividad económica por una o varias personas a través de una idea con el objetivo de crear su puesto de trabajo, se concentra principalmente en el sector de la población juvenil. Las acciones objeto de la

---

<sup>35</sup> GUINDO MORALES, S. “El fomento del autoempleo”, en AA.VV (Asociación Española de Salud y Seguridad Social, ORTIZ CASTILLO, F. Dir.) *La protección por desempleo en España*, cit., Pág. 500.

<sup>36</sup> CASTELLANO BURGUILLO, E., “El emprendimiento como alternativa en el mercado laboral español: Estudio comparativo de las diferentes normativas nacionales y autonómicas sobre el emprendimiento”, en AA.VV. (RODRÍGUEZ- PIÑERO ROYO, M. C. dir y CASTELLANO BURGUILLO E. coord.) *Transiciones laborales y reformas del mercado de trabajo: su influencia sobre el empleo de jóvenes y mayores*, Ed. Bormazo, Albacete 2014, Pág. 223.

subvención incluyen: atención para el fomento del autoempleo, asesoramiento individualizado y tutoría del proyecto ofreciendo, asesoramiento en la elaboración de un Plan de Empleo.

En los siguientes documentos se relacionan los importes concedidos a cada entidad en los ejercicios 2015 y 2016, así como el número de usuarios a atender desglosado por provincias:

#### NÚMERO DE USUARIOS A ATENDER POR ENTIDAD

PROVINCIA	UGT		FOREMCYL		CECALE	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Ávila	346	664	387	668	138	235
Burgos	640	1.120	720	1.196	158	266
León	1.042	1.668	770	1.363	181	310
Palencia	345	522	720	1.168	115	196
Salamanca	690	1.303	400	668	160	276
Segovia	345	416	400	668	112	189
Soria	171	217	80	145	110	187
Valladolid	1.020	1.773	1.080	1.800	186	318
Zamora	345	681	387	668	125	212
<b>TOTAL</b>	<b>4.944</b>	<b>8.344</b>	<b>4.944</b>	<b>8.344</b>	<b>1.285</b>	<b>2.189</b>

#### IMPORTE CONCEDIDO POR ENTIDAD Y AÑO

	UGT	FOREMCYL	CECALE
2015	980.000,00	980.000,00	980.000,00
2016	1.666.000,00	1.666.000,00	1.666.000,00

#### 7.1. c) Colaboración con las Agencias de Colocación:

La mejora del sistema de colocación<sup>37</sup> y, particularmente de intermediación laboral ha sido una constante en el mapa de las medidas que constituyen las políticas de empleo. En una reforma del mercado de trabajo, ambiciosa y multidireccional, resulta

<sup>37</sup> CARDONA RUBERT, M.B., “Las agencias de colocación en el Real Decreto-Ley 110/2010, de 16 de junio, de Medidas Urgentes para la reforma del Mercado de Trabajo”, en AA.VV (GARCIA-PERROTE, E. y MERCADER UGUINA, R.R. dirs), *La Reforma Laboral 2010, Aspectos Prácticos* 1ª Edición, Lex Nova, Valladolid 2010, Pág. 255.

imprescindible introducir medidas destinadas a favorecer y mejorar el acceso al empleo a través de los mecanismos de intermediación, públicos o privados.

El Real Decreto Legislativo 3/2015, dedica el Cap. I, del Título III a la intermediación laboral, definiéndola como el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los trabajadores que buscan un empleo. Tiene como finalidad proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades. La intermediación en el mercado de trabajo se realiza a través de:

- a) Los servicios públicos de empleo, por sí mismos o a través de las entidades que colaboren con los mismos.
- b) Las agencias de colocación, debidamente autorizadas.
- c) Aquellos otros servicios que reglamentariamente se determinen para los trabajadores en el exterior.

Tras las últimas reformas legislativas, las políticas activas de empleo parecen quedar reservadas a los servicios públicos, especialmente autonómicos, que son los que determinan las acciones de mejora de la ocupabilidad, sin embargo se otorgan a las agencias de empleo facultadas para llevar a cabo acciones de promoción, formación y reconversión profesional<sup>38</sup>.

El art. 33 de la citada LE, define a las agencias de colocación como aquellas entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que realicen actividades de intermediación laboral de acuerdo con lo establecido en el art. 31 de la misma, bien como colaboradores de los Servicios Públicos de Empleo, bien de forma autónoma pero coordinada con los mismos. Asimismo podrán desarrollar actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo, tales como orientación e información profesional, y con la selección de personal.

La intermediación laboral constituye, pues, la actividad que define a las agencias de colocación, pudiendo además desarrollar otras actuaciones relacionadas con la

---

<sup>38</sup> MARTÍNEZ BARROSO, M.R. “Mejora de la empleabilidad a través de sustitución de medias pasivas por políticas activas de empleo”, en AA.VV (Asociación Española de Derecho del Trabajo y Seguridad Social) *Las reformas del Derecho del Trabajo en el contexto de la crisis económica* cit., Pág. 1574.

búsqueda de empleo, entre las cuales se enumeran la orientación y formación profesional y la selección de personal. Para ello valorarán perfiles, aptitudes, conocimientos y cualificaciones profesionales de las personas que requieran sus servicios para la búsqueda de empleo y los requerimientos y características de los puestos de trabajo ofertados<sup>39</sup>.

Para actuar como Agencias de Colocación<sup>40</sup> se exige a las personas físicas o jurídicas interesadas en ello un primer requisito exclusivo, puesto que deben, necesariamente, disponer de la autorización del Servicio Público de Empleo correspondiente. La autorización así concedida tendrá carácter único y validez en todo el territorio español. Los organismos habilitados para realizar tales autorizaciones varían dependiendo del ámbito territorial de actuación. El Servicio Público de Empleo Estatal si el ámbito de actuación abarca más de una Comunidad Autónoma, o el Servicio Público de Empleo de la Comunidad Autónoma de que se trate, cuando la actividad de la Agencia de Colocación, sólo pretenda desplegarse en una única Comunidad.

Las Agencias de Colocación<sup>41</sup> autorizadas podrán actuar de forma autónoma pero coordinada con los servicios públicos de empleo, y/o como entidades colaboradoras de los mismos, mediante la suscripción de un convenio de colaboración con aquéllos. Las que actúen como entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo llevarán a cabo las actuaciones que se establezcan en el convenio de colaboración previsto en el Cap. IV del R.D. 1796/2010, con las personas demandantes de empleo inscritas como tales en los servicios públicos de empleo.

En 2015, en virtud de contrato de colaboración, las Agencias Colaboradoras comenzaron a realizar acciones con los desempleados inscritos en el ECYL. El contrato se dividió en lotes atendiendo a la distribución geográfica de la Comunidad Autónoma, de la siguiente forma:

---

<sup>39</sup> MARTINEZ BARROSO, M<sup>a</sup> R., “Adaptación de la legislación laboral a la regulación de las agencias de colocación”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J. dir) *Estudios sobre las últimas reformas laborales, Efectos de la crisis en el Derecho del Trabajo*, cit., Pág. 258.

<sup>40</sup> CARDONA RUBERT, M. B., “Las Agencias de Colocación en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre de medidas urgentes para la Reforma del mercado de Trabajo”, en AA.VV (GARCIA-PERROTE, E. y MERCADER UGUINA, R.R. dirs) *La Reforma Laboral 2010, Aspectos Prácticos*”, cit., Pág. 295.

<sup>41</sup> Reguladas por el Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre (BOE de 31 de diciembre).

- Lote 1: comprende las provincias de León, Zamora y Salamanca. Empresa adjudicataria “Fundación Sócrates”
- Lote 2: abarca las provincias de Palencia, Valladolid y Ávila. Empresa adjudicataria “IBECON”.
- Lote 3: su ámbito territorial es el de las provincias de Burgos, Soria y Segovia. Fue adjudicada a “Fundación Sócrates”.

El plazo de ejecución es de ocho meses, y los colectivos enviados por el Ecyll a dichas Agencias son: desempleados inscritos como demandantes de empleo, perceptores de Renta Garantizada de Ciudadanía, jóvenes inscritos en el Sistema de Garantía Juvenil y desempleados menores de 25 años.

Estas Agencias de Colocación Colaboradoras llevarán a cabo acciones y medidas en el ámbito de las políticas activas de empleo destinadas a facilitar la inserción laboral de personas desempleadas, para lo cual la empresa adjudicataria en cada lote llevará a cabo servicios de inserción que tendrán una naturaleza integral, y comprenderán cualesquiera actuaciones de orientación, formación, intermediación, ayuda en la búsqueda de empleo, u otras que sean necesarias para alcanzar el objetivo de la inserción efectiva del desempleado.

## **7.2. LA FORMACIÓN**

En la actual situación económica no debe olvidarse que las carencias formativas son uno de los factores que inciden directamente en el incremento de la población sin empleo. Esta realidad afecta tanto a las personas que se encuentran en desempleo como a aquellos trabajadores que no han tenido el reciclaje, los conocimientos y aptitudes requeridos por las empresas.

El sistema de formación profesional para el empleo está integrado por el conjunto de iniciativas, programas e instrumentos, que tienen como finalidad impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que contribuya al desarrollo personal y profesional de los trabajadores y a su promoción en el trabajo, que responda a las necesidades del mercado laboral, y esté orientada a la mejora de la empleabilidad de los trabajadores y la competitividad empresarial (art. 40.1 del Real Decreto Legislativo 3/2015).

Según el Preámbulo de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral<sup>42</sup>, para una recuperación sostenida de nuestra economía es necesario potenciar el capital humano y su empleabilidad mediante la mejora de sus capacidades y competencias profesionales. Asimismo es necesaria una adecuación entre la oferta y la demanda de cualificaciones, lo que requiere anticiparse a las necesidades demandadas por las empresas y ofrecer a los jóvenes y a la población trabajadora en general, una formación ajustada a esas necesidades.

Este sistema ostenta un papel esencial en el marco de las políticas activas del mercado de trabajo<sup>43</sup>. Su promoción en dicho ámbito tiene pleno sentido si atendemos a los requerimientos que se hacen desde la Unión Europea de favorecer un aprendizaje permanente como forma de que los trabajadores se inserten o reinserten en la actividad laboral. Así se ha considerado por la Junta de Castilla y León al haber incrementado la financiación de los programas de formación en el desarrollo de la anterior Estrategia Integrada, siendo una de las pocas Comunidades Autónomas de España que dedica presupuesto autonómico a estas políticas. Por ello, la formación está llamada a continuar siendo una de las principales políticas de empleo y el principal instrumento para ofrecer una respuesta inmediata a las necesidades cambiantes de los sectores y reforzar su capacidad de innovación, por lo que el Plan Anual de Políticas de Empleo, para 2016, incluye una dotación de 14.954.000 € para los programas de formación.

Dentro de estos programas, cabe identificar:

- El Plan FOD y cursos incluidos en itinerarios OFI
- El Plan de Formación Dual: Programas Mixtos
- La Formación con compromiso de contratación
- La acreditación de competencias profesionales
- Prácticas no laborales

---

<sup>42</sup> BOE de 10 de septiembre de 2015.

<sup>43</sup> FERNÁNDEZ BERNAT, J.A. “El nuevo modelo de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral”, en AA.VV (Asociación Española de Salud y Seguridad Social, ORTIZ CASTILLO, F. Dir.) *La protección por desempleo en España*, cit., Pág. 111.

Además de todos los planes de formación competencia del ECYL, que vamos a desarrollar a continuación, procede hacer mención al Instituto de la Juventud de Castilla y León, como organismo autónomo adscrito a la Consejería de Familia, al que corresponde desarrollar las competencias de juventud y que tiene entre otros objetivos<sup>44</sup>:

- La Campaña Joven de Promoción Cultural, donde se trabaja con los jóvenes, complementando los conocimientos adquiridos en la educación formal y proporcionándoles las herramientas que les capaciten más y mejor para hacer frente al mercado laboral; y
- La “Red de formación juvenil”, formada por las Escuelas de Animación y Tiempo Libre reconocidas oficialmente por la Junta de Castilla y León y por la Escuela de Formación Juvenil, como instrumento para canalizar la formación no académica.

#### **7.2.a) EL PLAN DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA DESEMPLEADOS (FOD)**

El art. 76 del Estatuto de Autonomía de Castilla y León atribuye a la Comunidad Autónoma la función ejecutiva en materia de empleo y políticas activas de ocupación. Por Real Decreto 148/1999, de 29 de enero, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León, en materia de gestión de la formación profesional ocupacional, se atribuyó a esta Comunidad la ejecución del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional.

El art. 4.3.a) de la Ley 10/2003, de 8 de abril, de creación del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, contempla dentro de las funciones de dicho organismo autónomo, la elaboración y gestión de las acciones del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, antecedente de la actual formación profesional para el empleo, en su modalidad de oferta dirigida prioritariamente a trabajadores desempleados.

Para lograr este fin, la Junta de Castilla y León, anualmente convoca subvenciones públicas destinadas a la financiación de acciones de formación profesional

---

<sup>44</sup> RODRÍGUEZ DIOSDADO, P.B. “Políticas de Empleo y Juventud. De las Comunidades Autónomas al Estado”, en AA.VV. (Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social) *Las Reformas del Derecho del Trabajo en el contexto de la crisis económica*, Tirant Lo Blanch, Valencia 2013, Pág. 1343.

para el empleo, teniendo en cuenta la Orden EYE/2014, de 2 de junio, por la que se establecen las bases reguladoras de las mismas.

Mediante Resolución de 29 de julio de 2015<sup>45</sup>, de la Presidenta del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, se convocan subvenciones para la realización de acciones de formación profesional para el empleo, en su modalidad de oferta dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados, para los años 2015 y 2016.

Para la determinación de las necesidades formativas aplicables a la presente convocatoria, se han tenido en cuenta, el carácter certificable de la formación, la demanda formativa de los sectores productivos, las tasas de inserción, las perspectivas de empleo, las ocupaciones más contratadas y las ocupaciones más ofertadas.

Los créditos destinados a financiar las subvenciones establecidas en esta convocatoria son los siguientes:

<b>Aplicación Presupuestaria</b>	<b>Presupuesto 2015</b>	<b>Presupuesto 2016</b>
Universidades públicas	30.000,00	35.000,00
Entes públicos	5.000,00	10.000,00
Fundaciones públicas	500.000,00	700.000,00
Corporaciones locales	400.000,00	545.000,00
Empresas privadas	5.415.000,00	10.765.000,00
Entidades sin ánimo de lucro	5.000.000,00	5.845.000,00

En la selección de participantes, se otorga preferencia a los colectivos considerados prioritarios por la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, y la Estrategia Española de Empleo: personas sin cualificación profesional, personas con necesidades formativas especiales o con dificultades para su inserción o recualificación profesional, personas en el ámbito rural, personas con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo, especialmente jóvenes, con particular atención a aquéllos con déficit de formación, mujeres, parados de larga duración, mayores de 45 años, personas con discapacidad o en situación de exclusión social, e inmigrantes, con respeto a la legislación de extranjería.

---

<sup>45</sup> Publicada en el BOCyl de 6 de agosto de 2015, tiene por objeto convocar, en régimen de concurrencia competitiva la concesión de subvenciones, que tienen por finalidad la realización, en modalidad presencial, de las acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados, que se desarrollen en la Comunidad de Castilla y León, por titulares de centros de formación inscritos y en su caso acreditados en el Registro de Centros y Entidades de Formación Profesional para el Empleo de Castilla y León.



## **7.2. b) LA FORMACIÓN CON COMPROMISO DE CONTRATACIÓN**

El programa de formación profesional específica con compromiso de contratación se integra dentro de las líneas de actuación de la Estrategia Integrada de Empleo y Formación, la cual se concibe como complementaria y subsidiaria frente a las acciones que se planteen a nivel nacional y constituye un Plan Estratégico de subvenciones.

En este sentido, la citada Estrategia recoge la necesidad de que la población castellano y leonesa adquiera una alta cualificación profesional que le permita adaptarse a los cambios tecnológicos y a la innovación, en consonancia con las demandas empresariales y mejorando con ello su empleabilidad.

La finalidad del programa es ofrecer una formación especializada y adecuada a los nuevos puestos de trabajo creados por empresas instaladas o de nueva implantación en la Comunidad, teniendo en cuenta que el objetivo prioritario de las acciones formativas es la inserción o reinserción laboral de los trabajadores desempleados en aquellos empleos que requiere el sistema productivo.

Mediante Resolución de 9 de noviembre de 2015<sup>46</sup> de la Presidenta del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, se convocaron las subvenciones del programa de formación profesional específica con compromiso de contratación para el año 2015, cuyo objeto es la financiación de actuaciones dirigidas a la mejora de la empleabilidad de la población castellano y leonesa, a través de la realización de acciones específicas de formación, desarrolladas por empresas, instaladas en el territorio de esta Comunidad, asumiendo las mismas el compromiso de contratación de un porcentaje de las personas programadas en aquéllas. Los créditos presupuestarios consignados al efecto son para los ejercicios 2015 y 2016 suponen un total de 1.050.000,00 €.

A esta financiación podrá añadirse una cuantía adicional máxima del 100%, cuando sea preciso reforzar las actuaciones inicialmente previstas con la finalidad de ampliar las posibilidades de cualificación profesional de los destinatarios y, consiguientemente, lograr una disminución del desempleo.

Podrán ser beneficiarios de estas subvenciones, las empresas que tengan la necesidad de incorporar nuevos trabajadores en centros de trabajo ubicados o de nueva

---

<sup>46</sup> BOCyL de 23 de noviembre de 2015.

implantación en Castilla y León, y que se comprometan a la contratación de, al menos, un 50% del número de alumnos que programen para cada acción formativa.

Serán destinatarios los trabajadores desempleados inscritos como demandantes de empleo en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, que no hayan tenido vinculación laboral con el beneficiario de la subvención, ni con empresas o entidades vinculadas a la misma, en el año inmediatamente anterior al inicio de la acción formativa. Además, cuando la acción formativa programada esté dirigida a la obtención de un certificado de profesionalidad, los destinatarios deberán tener acreditados en su Oficina de Empleo los requisitos de titulación y/o experiencia profesional exigidos por la normativa reguladora de la especialidad formativa de que se trate.

Las acciones formativas tendrán la duración que la entidad solicitante establezca en la memoria del proyecto presentado, y que permita a sus destinatarios la adquisición de un nivel de cualificación adaptado a las demandas empresariales, pudiendo incluir la realización de prácticas no laborales, cuando la acción formativa sea conducente a la obtención de un certificado de profesionalidad, siempre que la duración total de las mismas no exceda del número máximo de horas subvencionables, que será de 200.

Estas acciones formativas se podrán desarrollar desde el día siguiente a la fecha de notificación de la resolución hasta el 31 de agosto de 2016.

### **7.2.c) PROGRAMA MIXTO DE FORMACIÓN Y EMPLEO: FORMACIÓN DUAL**

Una de las iniciativas de formación contempladas en el subsistema de formación para el empleo, es la formación en alternancia con el empleo, que está integrada por las acciones formativas de los contratos de formación y por los programas públicos empleo-formación.

Por ello, el Programa Mixto de Formación y Empleo consiste en acciones formativas que facilitan la adquisición de competencia profesionales a las personas desempleadas, a través de la firma de un contrato para la formación y el aprendizaje que incluye formación teórica en alternancia con la realización de un trabajo real, con el fin de favorecer su posterior inserción en el mercado laboral. La cualificación o competencia profesional adquirida por las personas participantes en una acción del Programa Mixto será objeto de acreditación de acuerdo con la norma reguladora de los certificados de profesionalidad.

Podrán ser beneficiarias de dichas subvenciones para promover y desarrollar acciones en alternancia de formación y empleo, las entidades, que sean competentes para la ejecución de obras o servicios de utilidad pública e interés social en el ámbito territorial de esta Comunidad, como son:

- a) Corporaciones locales, sus organismos autónomos y entidades dependientes o asimiladas a las mismas.
- b) Mancomunidades, Consorcios y otras entidades asociativas, reconocidas en la Ley 1/1998, de 4 de junio, de Régimen Local de Castilla y León.
- c) Asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro radicadas en la Comunidad de Castilla y León, entre cuyos fines estén la formación y el empleo.

Las acciones en alternancia de formación y empleo, pueden tener una o dos fases. Las acciones de una fase tendrán una duración de seis meses y las de dos fases podrán durar nueve meses, con una primera fase de seis meses y una segunda de tres, o doce meses con dos fases de seis meses cada una.

La selección de los participantes se realiza por un grupo de trabajo mixto constituido por personal técnico designado por la Gerencia Provincial del Servicio Público de Empleo de Castilla y León y por la entidad beneficiaria, entre una lista de demandantes previamente seleccionados por las Oficinas de Empleo, debiendo esta observar como requisitos mínimos de las personas participantes los siguientes:

- a) Estar en desempleo, debiendo mantener esta condición durante todo el proceso de selección, hasta el inicio de la acción.
- b) Cumplir los requisitos formativos mínimos exigidos en la normativa.
- c) Que no hayan participado y finalizado otra acción en alternancia de formación y empleo, en una Escuela Taller, Casa de Oficios o Taller de Empleo.
- d) No estar participando en otra acción de formación para el empleo financiada por los Servicios Públicos de Empleo.
- e) Pertenecer preferentemente a alguno de los colectivos prioritarios establecidos, en su caso.
- f) Cumplir los requisitos exigidos por la normativa vigente para suscribir el contrato para la formación y el aprendizaje.

Desde el inicio de la acción, las personas participantes serán contratadas por las entidades promotoras en la modalidad de contrato de formación y aprendizaje. La

duración de la jornada de trabajo real será del 50% y el otro 50% de la jornada será de formación teórica y práctica.

Las acciones en alternancia de formación y empleo incluyen un Plan Formativo cuyo contenido está vinculado a la oferta formativa de las unidades de competencia de los Certificados de Profesionalidad. Además, todos los participantes reciben formación específica de Prevención en Riesgos Laborales relacionada con la ocupación objeto de aprendizaje. Se incluye como formación complementaria los módulos transversales de Orientación Laboral para la búsqueda de empleo y autoempleo, así como sensibilidad ambiental e Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.

Al término de la formación los participantes recibirán un certificado, en el que se recogerán los módulos formativos cursados y superados con evaluación positiva.

Las subvenciones destinadas a financiar el Programa Mixto de Formación y Empleo para los años 2016-2017 se han convocado mediante Resolución de 24 de mayo de 2016<sup>47</sup>, de la Presidenta del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, por un importe total de 14.370.247,40 €, y se regirán por las bases reguladoras de la Orden EMP/377/2016, de 4 de mayo<sup>48</sup>.

## **7.2. d) LOS CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD: LA ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES**

El Certificado de Profesionalidad<sup>49</sup> es el instrumento de acreditación, en el ámbito laboral, de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones profesionales adquiridas a través de procesos formativos o del proceso de reconocimiento de la experiencia laboral y de vías no formales de formación.

Los certificados de profesionalidad<sup>50</sup> sirven para acreditar el conjunto de competencias profesionales que capacitan para el desarrollo de una actividad laboral identificable en el sistema productivo, sin que ello constituya regulación del ejercicio

---

<sup>47</sup> BOCYL de 27 de mayo de 2016.

<sup>48</sup> BOCYL de 10 de mayo de 2016.

<sup>49</sup> Art. 40.7 del Real Decreto Legislativo 3/2015 de 23 de octubre.

<sup>50</sup> [www.educa.jcyl.es/adultos/es/acreditacion-competencias-profesionales](http://www.educa.jcyl.es/adultos/es/acreditacion-competencias-profesionales)

profesional. Mediante los certificados de profesionalidad, la Administración acredita cualificaciones profesionales contenidas en el Catálogo Nacional. Es una garantía de la calidad del trabajador y a este le sirve para acreditar un nivel de competencia profesional en su sector productivo.

El certificado de profesionalidad no es un título académico, sino una acreditación laboral. Lo expide la autoridad laboral competente en cada Comunidad Autónoma.

Existen dos vías para acceder a un certificado de profesionalidad<sup>51</sup>:

- a) **Formativa:** por la superación de todos los módulos formativos correspondientes al certificado de profesionalidad o mediante las acreditaciones parciales de las unidades de competencia que comprenda el certificado de profesionalidad, a través de la realización de cursos, siempre que dicha formación se haya realizado durante la vigencia del Real Decreto que regule el mismo.
- b) **Experiencia laboral o Vías no formales de formación:** en este caso, los Boletines Oficiales del Estado o de las Comunidades Autónomas publicarán las convocatorias para la acreditación de las competencias profesionales indicando el tipo de pruebas, lugar y fecha de celebración, órgano convocante y requisitos de los interesados, plazo de inscripción y documentación a aportar.

En Castilla y León, la Orden 1867/2013, de 22 de octubre, crea el Registro de Certificados de Profesionalidad y Acreditaciones Parciales Acumulables y establece el procedimiento de expedición e inscripción. Las acreditaciones tienen validez en todo el territorio nacional, con independencia de la Comunidad Autónoma en que se expidan.

El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales<sup>52</sup> comprende las cualificaciones profesionales más significativas del sistema productivo español y sirve de referente para evaluar y acreditar las competencias profesionales. Están ordenados por Familias Profesionales y por niveles de cualificación. Los niveles de las cualificaciones profesionales tienen una correspondencia en el sistema educativo:

- Cualificaciones de nivel I son las contenidas en los Programas de Cualificación Inicial (PCPI).

---

<sup>51</sup> [www.empleo.jcyl.es](http://www.empleo.jcyl.es).

<sup>52</sup> Consultar [www.educación.gob/educa/incual/ice\\_catalogoWeb.html](http://www.educación.gob/educa/incual/ice_catalogoWeb.html)

- Las cualificaciones de nivel II son las incluidas en los Ciclos de Grado Medio de Formación Profesional.
- Las Cualificaciones de nivel III son las propias de los Ciclos de Grado Superior de Formación Profesional.

Aquellas personas que no posean un título oficial, pero que sí tengan conocimientos profesionales adquiridos por una actividad laboral, o por haber desarrollado tareas de voluntariado, becario u otro tipo de actividades no remuneradas, o tengan conocimiento por vías de aprendizaje no formales de formación, pueden obtener una certificación oficial mediante la acreditación de competencias<sup>53</sup>.

Para poder participar en estos procedimientos<sup>54</sup> es necesario tener la nacionalidad española, ser residente comunitario o familiar de ciudadano de la Unión Europea, o ser titular de una autorización de residencia y trabajo en España en vigor, además de tener 18 años cumplidos para una cualificación profesional de nivel I, o 20 años cumplidos, para cualificaciones profesionales de nivel II y III.

Además de lo señalado anteriormente, se ha de tener al menos uno de los siguientes requisitos:

- Acreditar una experiencia laboral, en los últimos 10 años, de 2 años con un mínimo de 1.200 horas trabajadas, para competencia de nivel I; ó 3 años, con un mínimo de 2.000 horas trabajadas, para competencias de nivel II y III.
- Acreditar una formación, también en los últimos 10 años, relacionada con las competencias que se quieran acreditar de 200 horas para cualificaciones de nivel I ó 300 horas para nivel II y III.

La última convocatoria de la Junta de Castilla y León<sup>55</sup>, se ha producido mediante la Orden EYH/735/2015, de 31 de agosto<sup>56</sup>, por la que se convoca

---

<sup>53</sup> La Administración Pública convoca procedimientos de Evaluación y Acreditación de Competencias Profesionales en las Comunidades Autónomas. Las convocatorias se centran en determinados ámbitos profesionales y se puede participar en aquella que se ajuste al perfil del solicitante.

<sup>54</sup> [www.sepe.es](http://www.sepe.es)

<sup>55</sup> La Junta de Castilla y León, entre 2011 y 2014, ha venido realizando diferentes convocatorias de acreditación de competencias. El número de plazas y especialidades convocadas han sido:

- 600 plazas para las unidades de competencia de la cualificación profesional “Educación Infantil” (Nivel II)

- 2.150 plazas para las unidades de competencia de la cualificación profesional “Atención sociosanitaria a personas en domicilio” (Nivel II)

- 3.049 plazas para las unidades de competencia de la cualificación profesional “Atención sociosanitaria a personas dependientes en Instituciones Sociales (Nivel II)

- 55 plazas para las unidades de competencia de la cualificación profesional “Operaciones Auxiliares de mantenimiento de carrocería de vehículos (Nivel I)

procedimiento de evaluación de acreditación de competencias para las familias profesionales Agraria, Seguridad y Medio Ambiente, y Servicios Socioculturales y a la Comunidad, ofertando un total de 4.350 plazas.

Las unidades de competencia objeto de acreditación en la citada orden son:

- Actividades Auxiliares en conservación y mejora de montes (100 plazas).
- Servicios para el control de plagas (250 plazas)
- Atención sociosanitaria a personas en el domicilio (2.000 plazas)
- Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales (2.000 plazas).

## **7.2.e) PRÁCTICAS NO LABORALES**

Mediante Orden EYE/867/2014, de 3 de octubre<sup>57</sup>, modificado por al Orden EMP/1384/2016, de 26 de febrero<sup>58</sup>, se establecen las bases reguladoras de subvenciones del programa de prácticas no laborales realizadas por jóvenes incluidos en el Sistema de Garantía Juvenil. El objetivo de la Garantía Juvenil, es que no se abandone a nadie a su suerte, y que todos aquellos jóvenes que no han logrado obtener una oferta por sus medios reciban una oferta de empleo, educación continua, aprendizaje o período de prácticas en un plazo determinado<sup>59</sup>. Con la Garantía Juvenil se pretende, que los jóvenes en un periodo de cuatro meses desde que quedan desempleados o finalizan su educación formal reciban una oferta de empleo, una educación continua o una formación de aprendiz o período de prácticas<sup>60</sup>.

---

<sup>56</sup> BOCyL de 4 de septiembre de 2015.

<sup>57</sup> BOCyL de 21 de octubre de 2014.

<sup>58</sup> BOCyL de 7 de marzo de 2016.

<sup>59</sup> CABASÉS PIQUÉ, M.A. y PARDELL VEÀ, A, *Una visión crítica del Plan de Implantación de la Garantía Juvenil en España*, Ed. Bomarzo, S.L., Albacete 2014, Pág. 107.

<sup>60</sup> ÁLVAREZ CORTÉS, J. C. “Un Pilar básico para la implantación del Sistema de Garantía Juvenil en España: la educación y formación de los jóvenes”, en AA.VV (RODRÍGUEZ-PIÑEIRO ROYO, M.C. dir, y CASTELLANO BURGUILLO, *Transiciones laborales y reformas del mercado de trabajo: su influencia sobre el empleo de jóvenes y mayores* E. coord), cit., Pág. 155.

El desempleo juvenil<sup>61</sup> ha requerido de acciones directas siguiendo la línea marcada por la Unión Europea en la llamada “Garantía Juvenil”, definida como el compromiso de las Administraciones y Servicios Públicos de Empleo de ofrecer a un joven un empleo, una formación o un proceso educativo en un periodo de tiempo concreto. La finalidad de estas ayudas es contribuir a mejorar la empleabilidad de las personas jóvenes recién tituladas y ofrecerles un primer contacto con la realidad laboral a través del acercamiento a la misma, al tiempo que contribuyen a completar la formación académica alcanzada por aquellas. En otros términos, se pretenden adoptar medidas que posibiliten que los jóvenes titulados que se encuentran desempleados puedan obtener la práctica laboral adecuada a su titulación rompiéndose de este modo el círculo vicioso que impide al recién titulado acceder a un empleo por falta de experiencia y al mismo tiempo le impide obtener experiencia porque no puede acceder a su primer empleo<sup>62</sup>. Las prácticas tendrán una duración de entre tres y nueve meses, con una jornada de al menos el 70% de la establecida en convenio colectivo como ordinaria.

Serán beneficiarias las personas física o jurídicas de naturaleza privada, comunidades de bienes que tengan ánimo de lucro, y las personas jurídicas de naturaleza privada y sin ánimo de lucro, que suscriban un convenio de colaboración con el SPE de Castilla y León para el desarrollo de las prácticas, que podrá incluir el compromiso de contratación del joven. Deberán satisfacer a los destinatarios una beca de apoyo cuya cuantía será el equivalente, como mínimo a 1,2 veces el IPREM.

Los destinatarios son los jóvenes mayores de 16 y menores de 25 años (30 en el caso de discapacitados) inscritos en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, y los jóvenes mayores de 25 y menores de 30 años, mientras la tasa de desempleo esté por encima del 20% según la EPA referida al último trimestre del año correspondiente.

---

<sup>61</sup> CHARRO BAENA, P. “Las nuevas fórmulas de contratación laboral que fomenten el emprendimiento de los jóvenes, a examen” en AA.VV (ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL, ORTIZ CASTILLO, F. Dir.) *La protección por desempleo en España*, cit., Pág. 100.

<sup>62</sup> MORENO GENÉ, J. “Las prácticas no laborales en las empresas como mecanismo de inserción laboral de los jóvenes”, en AA.VV (Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social) *Las Reformas del Derecho del Trabajo en el contexto de la crisis económica*, cit., Pág. 1586.



### **7.3. LAS AYUDAS A LA COLOCACIÓN**

La II Estrategia Integrada de Empleo, buscando el equilibrio entre el mantenimiento de aquellos programas que mejor han funcionado en el pasado y la introducción de nuevas medidas que aporten frescura y dinamismo en la tarea de la lucha contra el desempleo, establece como acciones y medidas encaminadas al fomento del empleo: el fomento del empleo por cuenta ajena, fomento del empleo por cuenta propia y el plan de empleo local.

#### **7.3.a) PLAN DE EMPLEO LOCAL**

Incluye diversos programas y líneas de actuación<sup>63</sup> que pretenden fomentar las obras y servicios de interés general en los Ayuntamientos de la comunidad, así como las Diputaciones Provinciales, la cohesión social y la fijación de la población, vinculados al sectores productivos de interés estratégico, tales como el forestal y el turismo, y a colectivos determinados, y con la colaboración específica de las entidades locales, en los términos que se especifiquen en las convocatorias.

Teniendo en cuenta siempre los colectivos establecidos como prioritarios, la Junta de Castilla y León, convoca anualmente subvenciones dirigidas tanto a Ayuntamientos y Diputaciones, para contratar desempleados que realicen dichas obras y servicios de interés general, incidiendo en la calidad del empleo y en colectivos, territorios y actividades sensibles. Renta garantizada de ciudadanía, personas con discapacidad, comarcas mineras, o sectores forestal y turístico<sup>64</sup>.

En concreto, para el año 2016, se han convocado entre otras:

- Subvención a municipios de menos de 5.000 habitantes y más de 5 desempleados y Diputaciones para la realización de obras y servicios relacionados con el sector turístico y forestal: Resolución de 20 de abril (BOCYL de 23 de mayo).
- Subvención a municipios con una población entre 1.000 y 20.000 habitantes para la realización de obras de interés general y social: Resolución de 29 de febrero.
- Subvención a municipios de más de 5.000 habitantes para la contratación de perceptores de Renta Garantizada de Ciudadanía: Resolución de 11 de marzo.

---

<sup>63</sup> Según el Plan de Empleo 2016-2020.

<sup>64</sup> II Estrategia integrada de Empleo, F.P, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación.

- Subvención a entidades locales para la contratación de trabajadores discapacitados: Resolución de 10 de mayo (BOCYL de 20 de mayo).
- Subvención directa a las Diputaciones Provinciales como apoyo a la contratación temporal de desempleados para la realización de obras y servicios ligados a programas específicos de trabajos de prevención de incendios y otros trabajos forestales y de mejora medioambiental: Acuerdo de la Junta de 10 de marzo.
- Subvención directa a los municipios mineros calificados como más afectados en el Real Decreto 1112/2007, de 24 de agosto<sup>65</sup> para financiar los costes salariales derivados de la contratación de trabajadores la realización de obras y servicios de interés general y social, así como el establecimiento, así como ayudas para promover la afiliación de autónomos en dichas comarcas: Resolución de 26 de febrero.

### **7.3.b) CONTRATACIÓN POR ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO**

La Estrategia Integrada de Empleo 2012-2015, incluía entre sus objetivos, fomentar el empleo de aquellos trabajadores con mayores dificultades de inserción, para que puedan adquirir la experiencia laboral necesaria para su futura inserción o recolocación en el mercado de trabajo. La exclusión social supone la ruptura con una serie de lazos y pertenencias personales, laborales, de recursos, etc., que acaban dejando al individuo al margen del resto, como una especie de excedente de población que se acaba traduciendo finalmente a la falta de inserción tanto social como laboral. El desempleo, en particular, el de larga duración, unido al endeudamiento y a la reducción del gasto social se erigen como los detonantes más importantes en el tránsito que se produce de la pobreza a la exclusión social<sup>66</sup>. De este modo, surge la necesidad de articular medidas que fomenten el empleo de los más necesitados, de forma que además de facilitarles la obtención de los ingresos precisos para cubrir sus necesidades de

---

<sup>65</sup>(BOE de 15 de septiembre) por el que se establece el régimen de ayudas al desarrollo de las infraestructuras en las cuencas mineras del carbón.

<sup>66</sup> FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J. “Pobreza y exclusión social en el Derecho Comunitario y Comparado”, en AA.VV (RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y MARTÍNEZ BARROSO, M<sup>a</sup>. R. dirs. y ÁLVAREZ CUESTA, H. coord.) *La inserción laboral de las mujeres en riesgo de exclusión social*, cit., Págs. 51-52.

subsistencia, les procure una experiencia laboral que les ayude a encontrar un puesto de trabajo estable.

Mediante Resoluciones del Presidente del Servicio Público de Castilla y León, de 23 de octubre de 2014 y de 3 de junio de 2015, se han convocado subvenciones, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, destinadas a la contratación temporal de beneficiarios de Renta Garantizada de Ciudadanía y de personas desempleadas, por entidades sin ánimo de lucro, empresas de inserción y participadas, para la realización de obras y servicios de interés general y social en la Comunidad de Castilla y León con un crédito presupuestario de 1.000.000 € para 2014 y 2.300.000 € para 2015.

Podrán ser beneficiarias de estas subvenciones las entidades sin ánimo de lucro pertenecientes a la Red de Protección a las Familias de Castilla y León afectadas por la crisis así como las empresas de inserción y aquellas otras participadas, en el 100% de su capital social, por las anteriores.

Las subvenciones se destinan a la contratación, por parte de la entidad o empresa beneficiaria, de personas que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

1. Desempleados inscritos como demandantes de empleo en el Servicio Público de Empleo, no ocupados, que no se encuentren percibiendo prestación por desempleo en su nivel contributivo o asistencial, y que además pertenezcan a alguno de los colectivos que establezca cada convocatoria.
2. Beneficiarios de Renta Garantizada de Ciudadanía.

### **7.3.c) AYUDAS DESTINADAS AL FOMENTO DE LA ACTIVIDAD POR CUENTA PROPIA**

Continuando con las líneas marcadas en las I y II Estrategia Integrada de la Comunidad de Castilla y León, así como en la Estrategia Española de Activación para el empleo 2014-2016, durante los ejercicios 2014 y 2015, se han convocado diferentes ayudas cofinanciadas por el FSE, destinadas a fomentar el desarrollo de actividades por cuenta propia, y a financiar el autoempleo de los jóvenes incluidos en el Sistema

Nacional de Garantía Juvenil<sup>67</sup>. Las ayudas para el presente ejercicio se han convocado mediante Resolución de 18 de mayo (Bocyl de 27 de mayo).

Nunca hasta ahora el futuro de las nuevas generaciones se ha visto tan comprometido por una situación de crisis económica global. Los datos de las instancias internacionales y comunitarias nos proporcionan en relación al nivel de desempleo juvenil nos dejan sin aliento y nos sumergen en una realidad sombría en donde predomina la desorientación, la precariedad, la falta de oportunidades de trabajo digno, el desaliento, la desmotivación, los elevados niveles de abandono temprano y el incremento de dos subgrupos de jóvenes con importante riesgo de exclusión social: uno que se identifican con aquellos que ni estudian, ni tienen, ni buscan un empleo y otro que son los trabajadores pobres, denominados así por las características de su relación laboral, en la que predomina la temporalidad y los bajos salarios<sup>68</sup>.

Se consideran beneficiarios de las ayudas destinadas a fomentar el desarrollo de actividades económicas por cuenta propia, aquellas personas que hayan iniciado una actividad económica por cuenta propia, o se hayan incorporado como autónomos colaboradores, en el período que cada convocatoria establezca.

El importe máximo de la cuantía de la subvención será de 10.000,00 €, y se calcula en función de que el solicitante acredite la realización de todas o algunas de las acciones subvencionables, tales como la compra o acondicionamiento de local, derechos de traspaso, mobiliarios, equipos informáticos, creación y diseños de páginas web, etc...

---

<sup>67</sup> Se convocan por Resolución del Presidente del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, las siguientes:

<b>RESOLUCIÓN</b>	<b>OBJETO</b>	<b>IMPORTE</b>
Resol. de 23/10/2014	Fomentar el desarrollo de actividades económicas por cuenta propia	950.444,00 €
Resol. de 27/05/2015	Fomentar el desarrollo de actividades económicas por cuenta propia	4.828.658,00 €
Resol. de 27/05/2015	Fomentar el autoempleo de los jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil	1.000.000,00 €

<sup>68</sup> HERNANDEZ BEJARANO, M. “La inserción de los jóvenes en el mercado laboral: un difícil reto para para las políticas activas de empleo”, en AA.VV. (CABEZA PEREIRO, J, y FERNÁNDEZ PROL F. coords.) *Políticas de Empleo*, Thomson Reuters, Cruz Menor 2013, Págs. 281-282.

Las ayudas dirigidas a fomentar el autoempleo de los jóvenes inscritos en el Sistema de Garantía Juvenil, surgen de la necesidad de disminuir la tasa de paro juvenil, que se ha convertido en un problema estructural<sup>69</sup> agravado por la crisis y que presenta graves consecuencias para la situación presente y futura de los jóvenes españoles limitando el crecimiento potencial de la economía española a largo plazo.

En España, el aumento del paro de larga duración y de la contratación temporal, particularmente para el colectivo juvenil, conduce a una situación de riesgo de exclusión social para la generación de personas jóvenes españolas. El aumento de parados de larga duración y el abandono del mercado laboral por desánimo, acarrea un aumento de la marginalidad social y que una parte del paro cíclico se convierta en estructural<sup>70</sup>. El autoempleo es una excelente alternativa para acceder al mercado laboral, pero conlleva unos riesgos, sobre todo al inicio de la actividad. Pero si la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo es difícil<sup>71</sup>, a lo anterior se une que la mayoría de ellos carece de los ahorros suficientes para afrontar el desembolso económico inicial que conlleva la puesta en marcha de una actividad profesional por cuenta propia. Por ello, el objetivo de estas ayudas, reside, por un lado, en minimizar esos riesgos y, por otro, en motivar aquellos jóvenes emprendedores con espíritu empresarial para que se decidan a crear su puesto de trabajo.

---

<sup>69</sup> CHARRO BAENA, P. “Las nuevas fórmulas de contratación que fomenten el emprendimiento de los jóvenes, a examen”, en AA.VV (ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL, ORTIZ CASTILLO F. dir) *La protección por desempleo en España*, cit., Pág. 99.

<sup>70</sup> CABASÉS PIQUÉ, M.A. y PARDELL VEÁ, A., *Una visión crítica del Plan de Implantación de la Garantía Juvenil en España*, Ed. Bomarzo, S.L., Albacete 2014, Pág. 63.

<sup>71</sup> CAVAS MARTÍNEZ, F. “Incentivos Laborales para combatir el desempleo juvenil: una reordenación obligada”, en AA.VV (ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL, ORTIZ CASTILLO, F. Dir.) *La protección por desempleo en España*, cit., Pág. 549.

## 8. CONCLUSIONES

**PRIMERA:** La Constitución Española atribuye a los poderes públicos la competencia para elaborar unas políticas orientadas al pleno empleo. Las políticas activas de empleo, competencia del Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades autónomas, deben ir orientadas en tres ejes diferenciados, que son la orientación, la formación y la creación de empleo.

**SEGUNDA:** Según los datos del desempleo, facilitados por el Observatorio Provincial de Empleo de León, en diciembre de 2015, en esta Comunidad Autónoma existían 201.696 desempleados inscritos como demandantes de empleo, de los cuales 93.257 son hombres y 108.439 son mujeres. De este dato, debemos extraer la conclusión de que tal vez falten políticas dedicadas a la integración de la mujer en el mercado de trabajo, facilitando la conciliación de la vida laboral y familiar, no siendo suficientes las medidas adoptadas para reducir el desempleo femenino, para lo que sería conveniente una mayor implicación de la Consejería de Familia.

**TERCERA:** En cuanto a la distribución por edades, en el año 2007, cuando comenzó la crisis económica, encontramos que había 12.001 desempleados menores de 25 años, mientras que en diciembre de 2015 los menores de 25 años desempleados ascienden a 19.504. Este dato nos confirma que los jóvenes son uno de los colectivos más castigados por el desempleo, y por este motivo siempre han estado incluidos en los colectivos prioritarios en la lucha contra el desempleo. De hecho la edad máxima se amplió en la II Estrategia Integrada, pasando de menores de 30 años a menores de 35.

**CUARTA:** En su empeño por reducir la tasa de empleo juvenil, no se puede dejar de hablar del Sistema del Fichero Nacional de Garantía Juvenil, ya que la Junta de Castilla y León ha concedido en los últimos ejercicios subvenciones para las personas inscritas en él. No ha sido posible obtener datos del número de inscritos que han obtenido algún servicio o ayuda, pero sí que hay datos que nos dan a entender que el número de personas inscritas es muy bajo, posiblemente porque no se le ha dado la publicidad suficiente, o bien porque el procedimiento de inscripción en él es complicado, sobre todo para personas que no tienen la suficiente destreza para realizar operaciones vía telemática, siendo ésta la única forma de poder inscribirse.

**QUINTA:** Uno de los pilares básicos en los que se estructuran las políticas de empleo de la Junta de Castilla y León, es la formación. En momentos de cambios y enorme complejidad surge la necesidad de plantear un desarrollo sostenible, una mayor capacidad de innovación y el aumento de la capacidad de la empleabilidad de las personas, así como la consolidación del conocimiento y la formación como motores de la economía. No se trata solamente de formar a los desempleados, sino también a los trabajadores para que puedan mantener su puesto de trabajo, mejorando así la competitividad de las empresas.

**SEXTA:** En cuanto a la creación de empleo, hay que tener en cuenta, que no se trata solo de crear trabajo, sino que este debe ser un trabajo estable y de calidad. Cada vez son más frecuentes los trabajos de duración determinada y a tiempo parcial, los cuales no favorecen los planes a largo plazo de las personas, quienes se sienten continuamente en una situación de precariedad laboral y frustración personal, lo que impide, por ejemplo a los más jóvenes, independizarse de sus progenitores e iniciar una vida como adulto independiente.

**SÉPTIMA:** Conviene destacar que los poderes públicos están haciendo un esfuerzo por fomentar el autoempleo, como alternativa a la falta de trabajo por cuenta ajena. Las personas con espíritu empresarial se decidirán más fácilmente a montar su propia empresa si se sienten respaldados por la propia administración, no solo con medios económicos si no también con apoyo burocrático. Para ello es imprescindible, que el ECYL, ponga en marcha un protocolo de apoyo a emprendedores, que facilite a estos toda la información necesaria para superar con seguridad los trámites de obligado cumplimiento para establecerse por cuenta propia.

**OCTAVA:** Como última conclusión, cabe asegurar que la Junta de Castilla y León, junto con los agentes económicos y sociales, se han implicado en los últimos años en el diseño y ejecución de unas políticas activas de empleo eficaces, en la lucha contra el desempleo en tanto este conlleva un empobrecimiento de las familias y la despoblación del territorio, pero el esfuerzo debe continuar, puesto que aún queda mucho camino por recorrer para llegar a conseguir el pleno empleo.

## 9. BIBLIOGRAFÍA

ALUJAS RUÍZ, J.A. *Las políticas activas de Mercado de Trabajo en España*, Lerko Print, Madrid 2003.

ÁLVAREZ CORTÉS, J.C. “Un pilar básico para la implantación del Sistema de Garantía Juvenil en España: la educación y formación de los jóvenes”, en AA.VV. (RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C Dir y CASTELLANO BURGUILLO, E. Coord.) *Transiciones laborales y reformas del mercado de trabajo: su influencia sobre el empleo de jóvenes y mayores*, Ed. Bormazo, Albacete 2014.

CABASÉS PIQUÉ, M.A. y PARDELL VEÀ, A. “El necesario conocimiento previo del mercado de trabajo español como escenario para la aplicación de la Garantía Juvenil”, *Una visión crítica del Plan de Implantación de la Garantía Juvenil en España*, Ed. Bormazo, Albacete 2014.

CARDONA RUBERT, M.B. “Las agencias de colocación en el Real Decreto Ley 110/2010, de 16 de Junio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo”, en AA.VV (GARCÍA-PERROTE, E. y MERCADER UGUINA, J.R., Dirs) *La Reforma Laboral 2010, Aspectos Prácticos*, Lex Nova, Valladolid 2010.

CASTELLANO BURGUILLO, E. “El emprendimiento como alternativa en el mercado laboral español: Estudio comparativo de las diferentes normativas nacionales y autonómicas sobre el emprendimiento, en AA.VV. (RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C Dir y CASTELLANO BURGUILLO, E. Coord.) *Transiciones laborales y reformas del mercado de trabajo: su influencia sobre el empleo de jóvenes y mayores*, Ed. Bormazo, Albacete 2014.

CAVAS MARTÍNEZ, F. “Incentivos Laborales para combatir el desempleo juvenil: una reordenación obligada” en AA.VV. (Asociación Española de Salud y Seguridad Social, ORTIZ CASTILLO, F. Dir.) *La protección por desempleo en España*, Ed. Laborum, Murcia 2015.

CHARRO BAENA, P. “Las nuevas fórmulas de contratación laboral que fomenten el emprendimiento de los jóvenes, a examen” en AA.VV. (Asociación Española de Salud y Seguridad Social, ORTIZ CASTILLO, F. Dir.) *La protección por desempleo en España*, Ed. Laborum, Murcia 2015.

FERNÁNDEZ BERNAT, J.A. “El nuevo modelo de formación profesional para el empleo en ámbito laboral”, en AA.VV. (Asociación Española de Salud y Seguridad Social, ORTIZ CASTILLO, F. Dir.) *La protección por desempleo en España*, Ed. Laborum, Murcia 2015.

FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J. “Pobreza y exclusión social en el Derecho Comunitario y Comparado”, en AA.VV. (RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y MARTÍNEZ BARROSO, M.R. Dirs. y ÁLVAREZ CUESTA, H. Coord.) *La inserción laboral de las mujeres en riesgo de exclusión social*, Tirant Lo Blanch, Valencia 2015.



GARCÍA GIL, B. “Políticas de Empleo y Agencias de colocación empleo”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J. Dir.), *Estudios sobre las últimas reformas laborales. Efectos de la crisis en el Derecho del Trabajo*, Eolas Ediciones, León 2011.

GARCÍA GIL, B. “Los Servicios Públicos de Empleo”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J. Dir.), *Estudios sobre las últimas reformas laborales. Efectos de la crisis en el Derecho del Trabajo*, Eolas Ediciones, León 2011.

GONZÁLEZ ORTEGA J.C. “Dificultades para la integración laboral de los jóvenes, en general, y de las mujeres jóvenes en particular”, en AA.VV. (RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y MARTÍNEZ BARROSO, M.R. Dirs. y ÁLVAREZ CUESTA, H. Coord.) *La inserción laboral de las mujeres en riesgo de exclusión social*, Tirant Lo Blanch, Valencia 2015.

GUINDO MORALES, S. “El fomento del autoempleo” en AA.VV. (Asociación Española de Salud y Seguridad Social, ORTIZ CASTILLO, F. Dir.) *La protección por desempleo en España*, Ed. Laborum, Murcia 2015.

HERNÁNDEZ BEJARANO, M. “La inserción de los jóvenes en el mercado laboral: un difícil reto para las políticas activas de empleo”, en AA.VV (CABEZA PEREIRO, J. Y FERNÁNDEZ PROL, F. Coords.), *Políticas de Empleo*, Thomson Reuters, Cruz Menor 2013.

MARTÍNEZ BARROSO, M.R. “Mejora de la empleabilidad a través de sustitución de medidas pasivas por políticas activas de empleo”, en AA.VV (Asociación Española de Derecho del Trabajo y Seguridad Social), *Las reformas del Derecho del Trabajo en el contexto de la crisis económica*, Tirant Lo Blanch, Valencia 2013.

MARTÍNEZ BARROSO, M.R. “Análisis jurídico del impacto de la crisis económica y social en Castilla y León. Período 2010-2014, en AA.VV. (GARCÍA NINET, J. Dir. Y BURRIEL RODRÍGUEZ-DIOSDADO, P. Coord.), *El impacto de la gran crisis mundial sobre el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Su incidencia en España, Europa y Brasil*, Atelierlibros, Barcelona 2014.

MARTÍNEZ BARROSO, M.R. “Dificultades para la integración laboral de las mujeres en edad avanzada, en AA.VV (RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y MARTÍNEZ BARROSO, M.R. Dirs. y ÁLVAREZ CUESTA, H. Coord.) *La inserción laboral de las mujeres en riesgo de exclusión social*, Tirant Lo Blanch, Valencia 2015.

MARTÍNEZ BARROSO, M.R. “Adaptación de la legislación laboral a la regulación de las agencias de colocación”, en AA.VV (FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J. Dir.) *Estudios sobre las últimas reformas laborales. Efectos de la crisis en el Derecho del Trabajo*, Eolas Ediciones, León 2011.

MORENO GENÉ, J. “Las prácticas no laborales en las empresas como mecanismo de inserción laboral de los jóvenes”, en AA.VV (Asociación Española de Derecho de Trabajo y Seguridad Social), *Las reformas del Derecho del Trabajo en el contexto de la crisis económica*, Tirant Lo Blanch, Valencia 2013.

OJEDA AVILÉS, A. “Las Políticas Activas de Empleo en España” en AA.VV. (Asociación Española de Salud y Seguridad Social, ORTIZ CASTILLO, F. Dir.) *La protección por desempleo en España*, Ed. Laborum, Murcia 2015.

ORDOÑEZ PASCUA, N., *Políticas de Empleo en la Unión Europea*, info: eu-repo/semantics/doctoralThesis

RODRÍGUEZ DIOSDADO, P.B. “Políticas de Empleo y Juventud. De las Comunidades Autónomas al Estado” en AA.VV (Asociación Española de Derecho de Trabajo y Seguridad Social), *Las reformas del Derecho del Trabajo en el contexto de la crisis económica*, Tirant Lo Blanch, Valencia 2013.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. “Alternativas a la financiación de las Políticas Activas y Pasivas de Empleo” en AA.VV (MATA SIERRA, M.T. Dir. y BLASCO DELGADO, C. Coord.) *Alternativas de financiación en épocas de crisis*, Thomson Reuters, Cruz Menor 2013.