

DIAGNÓSTICO SOBRE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO

instituto
municipal
de empleo



Ayuntamiento de Valladolid

1. Introducción.

2. Perspectiva general de las políticas de empleo.

- 2.1 La nueva Estrategia Europea de Empleo.
 - 2.1.1 Objetivos Generales de la E.E.E.
 - 2.1.2 Directrices Específicas de la E.E.E.
 - 2.1.3 La Gobernanza y la Cooperación en la aplicación de las Directrices de Empleo.
- 2.2 El Plan Nacional de Acción para el Empleo.
- 2.3 El Plan Regional de Empleo.
- 2.4 La Estrategia Europea de Empleo a nivel local.

3. Medidas de actuación en políticas de empleo.

- 3.1. Medidas de Formación Profesional.
 - 3.1.1 La Formación Profesional en el sistema educativo.
 - 3.1.2 La Formación Ocupacional.
 - 3.1.3 La Formación Continua.
 - 3.1.4 La Formación Práctica en la Empresa.
 - 3.1.5 Escuelas Taller y Casas de Oficios.
 - 3.1.6 Talleres de Empleo.
- 3.2 Medidas de Colocación, Información y Orientación Laboral.
 - 3.2.1 Agentes y Servicios de Intermediación.
 - 3.2.1.1 Servicio Público de Empleo.
 - 3.2.1.2 Agencias de Colocación sin ánimo de lucro.
 - 3.2.2 Acciones de Orientación Profesional para el Empleo y asistencia para el Autoempleo.
- 3.3 Medidas para el mantenimiento del empleo.
- 3.4. Medidas para la creación de empleo.
 - 3.4.1 Medidas de fomento del empleo con incentivo económico.
 - 3.4.1.1 Fomento de la contratación indefinida de determinados colectivos.
 - 3.4.1.2 Transformación de contratos temporales en indefinidos.

3.4.1.3 Contratación temporal incentivada para colectivos especiales.

3.4.2 Programas de fomento del empleo en el Sector Público.

3.4.3 Medidas y programas de apoyo a las iniciativas empresariales y a la creación de empleos.

3.5. Medidas de reparto del empleo.

3.5.1 Regulación del tiempo de trabajo.

3.5.2 Jubilación y reparto de trabajo.

3.6. Medidas de Movilidad.

3.6.1 Ayudas a la movilidad geográfica.

3.6.2 Medidas experimentales de nuevas vías de inserción laboral.

3.7. Medidas a favor de colectivos específicos.

4. Principales entidades y actores relacionados con el mercado de trabajo y las políticas de empleo en Valladolid.

5. Mecanismos de coordinación de políticas de empleo en Valladolid.

6. Diagnóstico cualitativo del mercado de trabajo y las políticas de empleo.

1. INTRODUCCIÓN.

El presente documento se enmarca dentro del trabajo que viene realizando el Instituto Municipal de Empleo en conexión con la Mesa Local para el Empleo en Valladolid (ver apartado 5).

Dentro de los objetivos de dicha Mesa Local se establece la mejora de la coordinación de las actuaciones en materia de empleo que se están llevando a cabo en el municipio, para lo cual es necesario, entre otras cosas, tener un conocimiento actualizado del mercado de trabajo y de las políticas de empleo que se desarrollan en el mismo.

Tras la elaboración del diagnóstico cuantitativo del mercado de trabajo, avanzado en un documento anterior, se requiere un análisis pormenorizado de las políticas de empleo que se están desarrollando en Valladolid. El presente documento consta de cinco partes.

La primera de ellas nos ofrece una panorámica general de las políticas de empleo. Se parte de la Estrategia Europea de Empleo, fundamento de las líneas de actuación en política de empleo para todos los Estados miembro, para después seguir su despliegue en cascada a nivel nacional, regional y local.

En la segunda parte se describirán las principales medidas de actuación existentes en políticas de empleo, que incluyen las medidas de formación ocupacional, de colocación, información y orientación laboral, así como las medidas existentes para el mantenimiento, creación o reparto del empleo. También se incluyen las medidas enfocadas a la movilidad y aquellas dirigidas a colectivos específicos.

En la tercera parte se describirán las principales entidades y actores relacionados con el mercado de trabajo y las políticas de empleo en Valladolid,

incluyendo tanto a las distintas administraciones y agentes sociales, como a el tercer sector.

En la cuarta parte se describirán los mecanismos de coordinación existentes actualmente en políticas de empleo en el ámbito la provincia de Valladolid.

Por último se incluirá un diagnóstico cualitativo del mercado de trabajo y las políticas de empleo.

2. PERSPECTIVA GENERAL DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO.

El marco regulador de las políticas de empleo viene determinado por la Estrategia Europea de Empleo (EEE). Desde la firma del Tratado de Amsterdam el día 2 de octubre de 1997, la Unión Europea ha situado en un lugar prioritario de su agenda el desarrollo de políticas consagradas a combatir el desempleo en el territorio comunitario, estructurándolas a partir de una estrategia basada en la coordinación de las políticas de empleo de los Estados miembros. Esa estrategia es conocida como la Estrategia Europea por el Empleo.

La evaluación, por parte de la Unión Europea, de los cinco primeros años de aplicación de la EEE puso de relieve que una mejor gobernanza constituía un factor esencial para garantizar su eficacia en el futuro. En la decisión del consejo de 22 de julio de 2003, relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros, se especifica que para aplicar correctamente las políticas de empleo se requiere una cooperación a todos los niveles, la participación de distintos servicios operativos, y la existencia de fuentes financieras adecuadas para apoyar la puesta en práctica de las Directrices de empleo. La responsabilidad en lo relativo a la efectiva aplicación de las Directrices de empleo recae en los Estados miembros, que deberán garantizar el equilibrio de este proceso a escala regional y local.

La Estrategia Europea de Empleo define las directrices a seguir en política de empleo. Esas directrices deben desarrollarse a escala nacional, regional y local.

2.1 La nueva Estrategia Europea de Empleo.

La EEE ha experimentado algunas variaciones en el 2003. La decisión del consejo de 22 de julio de 2003, a la que hacíamos antes referencia, relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros, introduce algunas modificaciones. Durante sus cinco primeros años de aplicación, la EEE estuvo basada en cuatro pilares:

Pilar I: mejorar la capacidad de inserción profesional.

Pilar II: desarrollar el espíritu de empresa y la creación de empleo.

Pilar III: fomentar la capacidad de adaptación de las empresas y de sus trabajadores.

Pilar IV: reforzar las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Para conseguir estos objetivos, la Comisión ha ido fijando anualmente un conjunto de directrices, dentro de cada uno de los pilares de la EEE, sobre los que debían girar las políticas de empleo de cada uno de los Estados miembros para ese año. Los Estados miembros, a partir de su situación particular y las recomendaciones efectuadas por la Comisión, debían establecer sus propios objetivos a alcanzar a lo largo de ese período anual y definir los mecanismos que hicieran que ello fuera posible. Todo ello se ha venido concretando en los Planes Nacionales de Acción para el Empleo (PNAE), que a su vez han servido para estructurar los diversos Planes Regionales de Empleo.

La forma de transmisión en cascada de la Estrategia Europea de Empleo sigue estando vigente. La E.E.E fundamenta los Planes Nacionales de Acción para el Empleo, que a su vez perfilan los Planes Regionales de Acción para el Empleo. Lo que ha variado ligeramente son los objetivos y las directrices que fundamentan la E.E.E.

2.1.1 Objetivos Generales de la E.E.E.

En la actualidad la EEE establece una serie de objetivos y prioridades de acción que deben guiar la gestión de las políticas de empleo de los Estados miembros y que deben acercarlos progresivamente a los tres objetivos generales, interrelacionados entre sí, establecidos con arreglo a la agenda de Lisboa: el pleno empleo, la calidad y la productividad del trabajo, y la cohesión y la inclusión sociales.

Estos objetivos deberían perseguirse de manera equilibrada, reflejando así la idéntica importancia que revisten para la Unión. Se debería tratar de lograrlos con la participación de todas las partes interesadas. Deberían aprovecharse plenamente las posibles sinergias, a partir de la interacción positiva entre los tres objetivos. La igualdad de oportunidades y la igualdad entre hombres y mujeres son fundamentales para avanzar hacia los tres objetivos. Veamos más detenidamente cada uno de ellos.

- **El Pleno Empleo.**

Los Estados miembros se esforzarán por conseguir el pleno empleo, adoptando para ello un planteamiento político global que incluya medidas relativas tanto a la oferta como a la demanda, y por elevar las tasas de empleo para alcanzar los objetivos concretos marcados en Lisboa y Estocolmo.

Las políticas deberán tratar de lograr como promedio en la Unión Europea:

- una tasa de empleo general del 67 % en 2005 y del 70 % en 2010,
- una tasa de empleo femenino del 57 % en 2005 y del 60 % en 2010,
- una tasa de empleo de las personas de más edad (55 a 64 años) del 50 % en 2010.

Los objetivos nacionales deberían ser coherentes con los resultados esperados a nivel de la Unión Europea y deberían tener en cuenta las circunstancias específicas a nivel nacional.

- **La calidad y la productividad del trabajo.**

Este objetivo está estrechamente relacionado con la evolución hacia una economía competitiva y basada en el conocimiento y debería ser perseguido mediante un esfuerzo concertado entre todas las partes interesadas, en particular mediante el diálogo social. La calidad es un concepto pluridimensional que se aplica tanto a las características del puesto de trabajo como, desde una perspectiva más amplia, a las del mercado laboral. Abarca la calidad intrínseca del trabajo, las competencias, el aprendizaje permanente, el desarrollo de la carrera, la igualdad entre hombres y mujeres, la salud y la seguridad en el trabajo, la flexibilidad y la seguridad, la integración y el acceso al mercado de trabajo, el equilibrio entre la vida profesional y la organización

del trabajo, el diálogo social y la participación de los trabajadores, la diversidad y la no discriminación, y el rendimiento general del trabajo.

El aumento de las tasas de empleo debe ir acompañado de un alza general de la productividad del trabajo. La calidad del trabajo puede contribuir a aumentar la productividad, por lo que deberían aprovecharse al máximo las sinergias entre ambos elementos. Es éste un desafío específico para el diálogo social.

- **La cohesión y la inclusión social.**

El empleo es un medio clave para la inclusión social. En sinergia con el método abierto de coordinación en el campo de la inclusión social, las políticas de empleo deberían facilitar la participación en el empleo a través de las siguientes medidas: promover el acceso al empleo de calidad para todos los hombres y mujeres capaces de trabajar; luchar contra la discriminación en el mercado de trabajo y evitar la exclusión de personal del mundo del trabajo.

Para promover la cohesión económica y social sería preciso reducir las disparidades regionales por lo que respecta al empleo y al desempleo, abordar los problemas que se plantean en las zonas más desfavorecidas de la Unión Europea en el ámbito del empleo y apoyar positivamente la reestructuración económica y social.

El pleno empleo, la calidad y la productividad del trabajo, y la cohesión y la inclusión social son los tres Objetivos Generales de la nueva Estrategia Europea de Empleo. Los tres objetivos están interrelacionados entre sí y deberán perseguirse de manera equilibrada.

2.1.2 Directrices Específicas de la E.E.E.

Al perseguir los tres objetivos generales, los Estados miembros aplicarán políticas que tengan en cuenta las siguientes orientaciones específicas que constituyen prioridades de actuación. A tal efecto, adoptarán, para cada una de las prioridades, un planteamiento de integración de la dimensión de igualdad entre hombres y mujeres.

- **Medidas Activas y Preventivas a favor de los desempleados y de las personas inactivas.**

Velar por identificar las necesidades de los solicitantes de empleo; que puedan acceder a medidas eficientes y efectivas para aumentar su empleabilidad. Modernizar y fortalecer los servicios de empleo.

- **Creación de puestos de trabajos y espíritu de empresa.**

Creación de más y mejores puestos de trabajo fomentando el espíritu de empresa, la capacidad de inversión y un entorno empresarial favorable. Simplificar y reducir las cargas administrativas y regulatorias para la creación de empresas. Facilitar la obtención de competencias en materia de dirección y gestión de empresas en el sist.educativo.

- **Abordar el cambio y promover la adaptabilidad y la movilidad en el mercado de trabajo.**

Promover la diversidad de modalidades contractuales y laborales y el acceso de los trabajadores a la formación. Mejora de las condiciones de trabajo, incluidas las relativas a la salud y la seguridad. Diseño y difusión de formas de organización del trabajo innovadoras y sostenibles. La anticipación y la gestión positiva. Promoción de la movilidad geográfica mediante supresión de obstáculos.

- **Promover el desarrollo de capital humano y el aprendizaje permanente.**

Mejora de la calidad y la eficiencia de los sistemas de educación y formación. Aumento de inversión en recursos humanos.

- **Aumentar la oferta de mano de obra y promover la prolongación de la vida activa.**

Hacer que trabajar sea rentable. Promover la prolongación de la vida activa. Tener en cuenta la mano de obra derivada de la inmigración.

- **Igualdad entre hombres y mujeres.**

Fomento de la participación de la mujer en el mercado laboral y reducción sustancial de las diferencias entre hombres y mujeres en materia de retribuciones.

- **Promover la integración de las personas desfavorecidas en el mercado de trabajo y combatir la discriminación de que son objeto.**

Desarrollo de la empleabilidad: reducción de la tasa de abandono escolar, reducción significativa de las diferencias en materia de empleo de personas desfavorecidas respecto del resto, y de los ciudadanos comunitarios de los no comunitarios.

- **Hacer que trabajar resulte rentable por medio de incentivos que hagan atractivo el empleo.**

Estimular la participación en el empleo. Preservar en todo momento un nivel apropiado de protección social.

- **Regularizar el trabajo no declarado.**

Desarrollar y aplicar acciones para erradicar el trabajo no declarado.

- **Hacer frente a las disparidades regionales en materia de empleo.**

Apoyo al potencial de creación de empleo a nivel local, incluida la economía social. Atracción de inversiones privadas en regiones menos favorecidas. Inversiones en capital humano y en capital de conocimiento.

Las diez Directrices Específicas de la E.E.E constituyen las diez prioridades de actuación en materia de empleo: 1- Medidas activas y preventivas a favor de los desempleados y de las personas inactivas. 2- Creación de puestos de trabajos y espíritu de empresa. 3- Abordar el cambio y promover la adaptabilidad y la movilidad en el mercado de trabajo. 4- Promover el desarrollo de capital humano y el aprendizaje permanente. 5- Aumentar la oferta de mano de obra y promover la prolongación de la vida activa. 6- Igualdad entre hombres y mujeres. 7- Promover la integración de las personas desfavorecidas en el mercado de trabajo y combatir la discriminación de que son objeto. 8- Hacer que

trabajar resulte rentable por medio de incentivos que hagan atractivo el empleo. 9- Regularizar el trabajo no declarado. 10- Hacer frente a las disparidades regionales en materia de empleo.

2.1.3 La Gobernanza y la Cooperación en la aplicación de las Directrices de Empleo.

Los Estados miembros garantizarán la efectiva puesta en práctica de las Directrices de empleo, también a escala regional y local.

- **Participación de órganos parlamentarios, los interlocutores sociales y demás actores intervinientes.**

La gobernanza y la asociación son importantes para la aplicación de la estrategia europea de empleo, respetando plenamente las tradiciones y prácticas nacionales. El Parlamento Europeo desempeñará un importante papel. La responsabilidad de la aplicación de la Estrategia de empleo recae en los Estados miembros. De conformidad con las tradiciones nacionales, los órganos parlamentarios intervinientes así como otras partes participantes pueden hacer importantes contribuciones en el ámbito del empleo a nivel nacional, regional y local.

Con arreglo a sus tradiciones y prácticas nacionales, debería invitarse a los interlocutores sociales a escala nacional a que garanticen la efectiva puesta en práctica de las Directrices de empleo y a informar sobre sus contribuciones más significativas en todos los ámbitos de su responsabilidad, en particular por lo que respecta a la gestión del cambio y la adaptabilidad, las sinergias entre flexibilidad y seguridad, el desarrollo de los recursos humanos, la igualdad entre hombres y mujeres, el hacer rentable el trabajo y el mantenimiento de la vida activa pese a avanzar en la edad así como la salud y la seguridad en el trabajo.

Se invita a los interlocutores sociales europeos a nivel interprofesional y sectorial a que contribuyan a la puesta en práctica de las directrices de empleo y respalden los esfuerzos desplegados por los interlocutores sociales nacionales a todos los niveles, por ejemplo a nivel interprofesional, sectorial y local. Como anunciaron en su programa de trabajo conjunto, los interlocutores

sociales europeos a nivel interprofesional informarán anualmente sobre su contribución a la puesta en práctica de las Directrices de empleo. Se invita a los interlocutores sociales europeos a nivel sectorial a que informen sobre sus respectivas iniciativas. Además, los servicios operativos deberían ejecutar las políticas de empleo de manera eficaz y efectiva.

- **Asignación adecuada de los recursos financieros.**

Los Estados miembros asegurarán la transparencia y la relación coste-eficacia de los recursos financieros asignados a la puesta en práctica de las directrices del empleo, respetando la necesidad de mantener unas finanzas públicas saneadas con arreglo a las orientaciones generales de las políticas económicas.

Aprovecharán al máximo las contribuciones de los Fondos Estructurales de la Comunidad, en particular del Fondo Social Europeo, para apoyar la ejecución de las políticas y consolidar la capacidad institucional en el ámbito del empleo.

Los Estados miembros garantizarán la efectiva puesta en práctica de las Directrices de empleo, también a escala regional y local. Deberán promover la participación de los órganos parlamentarios, los interlocutores sociales y demás actores intervinientes. Así mismo, deberán asignar adecuadamente los recursos financieros.

2.2 El Plan Nacional de Acción para el Empleo.

Como ya se ha comentado, la responsabilidad en lo relativo a la efectiva aplicación de las Directrices de empleo recae en los Estados miembros, que deberán garantizar el equilibrio de este proceso a escala regional y local. Los Planes Nacionales de Acción para el Empleo (PNAE) establecen las líneas de actuación para lograr los Objetivos Generales de la E.E.E mediante las Directrices Específicas.

El Plan Nacional de Acción para el Empleo del Reino de España (PNAE) se elabora a partir del análisis de la situación particular del país y de las recomendaciones efectuadas por la Comisión. El gobierno debe establecer sus propios objetivos a alcanzar a lo largo del período anual de vigencia del plan y definir los mecanismos que hagan que ello sea posible.

El Plan Nacional de Acción para el Empleo del Reino de España es elaborado por una Comisión Interministerial que dirige y coordina el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Por otro lado, además de la Administración General del Estado, participan activamente los gobiernos de las Comunidades Autónomas (CC.AA.) y las Corporaciones Locales, que desempeñan una labor progresivamente creciente en las actuaciones en el mercado de trabajo. Las CC.AA., en este sentido, desempeñan un papel clave en la gestión de medidas y programas de políticas activas de empleo, tanto con fondos traspasados del Servicio Público de Empleo (INEM) como con cargo a sus propios presupuestos. Además tienen un papel relevante los interlocutores sociales, a través de sus organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

El Plan Nacional de Acción para el Empleo del Reino de España 2003, aprobado en Consejo de Ministros el 19 de Septiembre del mismo año, recoge las modificaciones establecidas en la nueva E.E.E. Así pues, se establecen como objetivos generales el pleno empleo, la calidad y la productividad del trabajo, y la cohesión y la inclusión social. Para alcanzar esos tres objetivos el PNAE 2003 recoge en su formulación las diferentes aportaciones que recomienda y define la E.E.E.

- **Directrices de la E.E.E:**

El PNAE 2003 se estructurará conforme a las 10 Directrices de la E.E.E definidas en el apartado 2.1.2.

- **Recomendación del Consejo sobre la aplicación de las políticas de empleo en España:**

Abordar el cambio y promover la adaptabilidad: mejorar, en consulta con los interlocutores sociales, la organización del trabajo y la participación en el aprendizaje permanente para aumentar la productividad y la calidad del trabajo. Revisar el marco regulador, haciendo hincapié en la reducción de la alta proporción de contratos de empleo de duración determinada y en el aumento de los contratos a tiempo parcial.

Igualdad entre hombres y mujeres: adoptar medidas eficaces para incrementar la tasa de empleo global y reducir las diferencias de empleo y desempleo entre hombres y mujeres. Mejorar la oferta de servicios de cuidado de niños y otras personas dependientes.

Desequilibrios regionales: mejorar las condiciones favorables a la creación de empleo en las regiones que registran peores resultados en este terreno y eliminar los obstáculos a la movilidad laboral geográfica. Entre las medidas adoptadas a tal efecto se debería reforzar la coordinación entre los diferentes servicios regionales de empleo con objeto de reducir las diferencias de empleo y desempleo regionales.

Servicios de empleo: completar la modernización de los servicios públicos de empleo para aumentar su eficiencia y su capacidad de mediación en el mercado de trabajo. Debería asimismo finalizarse el sistema de seguimiento estadístico.

- El PNAE 2003 recoge también algunos ejemplos de **Mejores Prácticas** en políticas de empleo así como las posiciones de las **organizaciones empresariales y sindicales** sobre el Plan.

Del conjunto del Plan de Empleo puede destacarse como más significativas las siguientes actuaciones:

- Ayuda a los desempleados a encontrar empleo, a lo que contribuirán las medidas de inserción, gestionadas en su gran mayoría por las Comunidades Autónomas, que permitirán a 1,5 millones de desempleados participar en 2003 en una o varias medidas.
- Reforma de las prestaciones de desempleo, aprobada por la Ley 45/2002, con diversos mecanismos para incentivar al trabajo.
- Futura Ley de Empleo (actual LEY 56/2003, de 16 de diciembre, de empleo), que nos va a permitir organizar mejor el servicio que proporcionamos a los ciudadanos.
- Reforma de la Formación Continua, para hacerla llegar a los trabajadores de todas las empresas, especialmente las pequeñas y medianas.
- Desarrollo de la Ley de Formación Profesional, hasta conseguir una población activa mejor cualificada.
- Impulso a los interlocutores sociales para que, en uso de su autonomía, alcancen acuerdos que contribuyan a modernizar el mercado de trabajo.
- Reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, tras el acuerdo alcanzado con los interlocutores sociales, para reducir el número de accidentes de trabajo.
- Reforma del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, que ya se aplica este año, reduciendo los gravámenes, especialmente de los trabajadores con remuneraciones modestas.
- Medidas de apoyo a la maternidad de las mujeres trabajadoras, tanto con bonificaciones a sus empleadores como ayudándolas a costear el cuidado de sus hijos.
- Medidas de apoyo al empleo de discapacitados, que se recogen en el reciente acuerdo con CERMI.

Por último, hay que señalar que las medidas que se contemplan en este Plan no pueden entenderse ni conocerse en su integridad si no se analizan junto con el **Plan Nacional para la Inclusión Social, 2003-2005**, presentado a la Unión Europea en julio de 2003.

El Plan Nacional de Acción para el Empleo del Reino de España 2003 recoge las modificaciones establecidas en la nueva E.E.E y establece

como objetivos generales el pleno empleo, la calidad y la productividad del trabajo, y la cohesión y la inclusión social y se estructurará conforme a las 10 Directrices de la E.E.E.

2.3 El Plan Regional de Empleo.

La política de empleo de Castilla y León se encuadra dentro los Planes Regionales de Empleo.

Desde 1998, año en el que se elabora el I Plan Regional de Empleo, los programas de ayudas se han adaptado al esquema que planteaba la Estrategia Europea para el Empleo, mediante la aplicación de un procedimiento de actuación común y dinámico que se ha concretado en los sucesivos Planes Regionales de Empleo, como parte de los Planes Nacionales de Acción para el Empleo.

Fruto de los cambios que impone la evolución de la Estrategia Europea para el Empleo y del diálogo con los agentes sociales surge el II Plan Regional de Empleo para el periodo 2001-2003, en el que, de acuerdo con las conclusiones del Consejo de Lisboa, se refuerzan las medidas de fomento de empleo existentes con el objetivo de lograr incrementar las tasas de empleo en general y, la tasa de empleo femenino, en particular.

Hay que destacar que durante este período se culminó el proceso de traspaso de competencias en materia de políticas activas de empleo, lo que determina la intensificación del diálogo con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, con el objetivo de estructurar a través del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, configurado como un Organismo Autónomo, la acción integral del logro del pleno empleo.

En febrero de 2004 se ha firmado entre la Junta de Castilla y León y los Agentes Económicos y Sociales más representativos (CECALE, U.G.T. y CC.OO.) el nuevo Plan Regional de Empleo para el periodo 2004-2006, que se concreta en una serie de líneas de actuación cuya meta es el alcance progresivo de los tres objetivos básicos de la Estrategia Europea de Empleo: el pleno empleo, la calidad y la productividad del trabajo, y la cohesión y la inclusión social

Líneas de actuación integrantes del plan regional de empleo:

1.- Gestionadas por la Consejería de Economía y Empleo.

1.a) A través del Servicio Público de Empleo de Castilla y León:

➤ **Formación.**

- Formación Profesional Ocupacional (FOP).
 - ✓ Programa I: Cursos de F.P. Ocupacional.
 - ✓ Programa II: Formación en alternancia.
 - ✓ Programa III: Prácticas en empresas para titulados universitarios.
 - ✓ Programa IV: Medidas complementaria de acompañamiento y mejora de la F.P. ocupacional.
 - ✓ Programa V: experimental: Orientación, formación e inserción profesional.

- Formación e Inserción Profesional (FIP).
 - ✓ Cursos de formación e inserción profesional.
 - ✓ Prácticas no laborales en empresa.

- Programas mixtos de formación y empleo.
 - ✓ Escuelas taller y casas de oficio.
 - ✓ Unidades de promoción y desarrollo.
 - ✓ Talleres de Empleo.

➤ **Orientación e intermediación laboral.**

- ✓ OPEAS.
- ✓ Modernización del Servicio Público de Empleo.

➤ **Entidades locales.**

- ✓ Plan Regional de Empleo Entidades Locales (ELOR).
 - ✓ Colaboración con las Corporaciones Locales (ELCO).
 - ✓ Entidades Locales: Nuevos Yacimientos de Empleo (ELNYYE).
 - ✓ Entidades Locales: Discapacitados y exclusión social (ELEX).
 - ✓ Plan de Empleo Agrario para zonas deprimidas.
-
- Fomento del desarrollo local e impulso de proyectos de empresas calificadas como I+E.
 - ✓ Estudios de mercado.

- ✓ Contratación de agentes de empleo y desarrollo local.
 - ✓ Subvenciones a empresas calificadas como I+E.
- **Programas de apoyo al empleo en empresas y otras entidades y autoempleo.**
- ✓ Fomento de la contratación indefinida de técnicos de prevención en riesgos laborales.
 - ✓ Contratación de trabajadores que hayan perdido su empleo por reestructuración o crisis de empresas.
 - ✓ Contratación de desempleados por órganos de otras administraciones, universidades e instituciones sin ánimo de lucro.
 - ✓ Contratación indefinida de personas con discapacidad.
 - ✓ Fomento de autoempleo en sectores de nuevos yacimientos de empleo, fomento del autoempleo de mujeres en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino y de la contratación de hasta los tres primeros trabajadores por parte de autónomos y profesionales que carezcan de trabajadores por cuenta ajena.
 - ✓ Fomento de empleo estable para jóvenes, mujeres y colectivos que presentan especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo (incluye nuevas contrataciones y transformaciones).
 - ✓ Fomento a la realización de contratos formativos.
 - ✓ Fomento del autoempleo.
- Fomento del empleo dirigido a facilitar la conciliación de la vida laboral con la familiar.
 - ✓ Programa I: Fomento de la contratación en régimen de interinidad para sustituir a trabajadores en los supuestos de riesgo durante el embarazo y durante los periodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, excedencia por cuidado de hijos o familiares y reducción de jornada.
 - ✓ Programa II: Fomento de la reducción de la jornada para conciliar la vida laboral con la familiar de los trabajadores o para el desarrollo de estudios que mejoren su formación profesional.

- ✓ Programa III: Conciliación de la vida familiar con la laboral de las trabajadoras que se establezcan por cuenta propia.
- Fomento de empleo relativo a nuevas contrataciones por reordenación del tiempo de trabajo.
 - ✓ Programa I: Fomento de la contratación por sustitución de horas extraordinarias.
 - ✓ Programa II: Fomento de la contratación por reordenación de la jornada.
- **Otras acciones.**
 - ✓ Difusión del Plan Regional de Empleo.

1.b) A través de la Dirección General de Economía Social:

- ✓ Pago de cuotas de la seguridad social a los trabajadores beneficiarios de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único.
- **Economía Social.**
 - Promoción del Empleo en cooperativas y sociedades laborales.
 - ✓ Ayuda por la incorporación de desempleados como socios trabajadores o de trabajo en cooperativas y sociedades laborales.
 - ✓ Ayudas para financiar proyectos de inversión.
 - ✓ Asistencia técnica.
 - Ayudas dirigidas al apoyo y difusión de la economía social.
 - ✓ Mantenimiento de préstamos por las cooperativas de enseñanzas para adaptarse a las exigencias impuestas por la legislación en materia educativa.
 - ✓ Actividades de formación, difusión y fomento de la economía social.
 - ✓ Actividades de las entidades asociativas de cooperativas y sociedades laborales.
 - Integración laboral de personas con discapacidad.

- ✓ Programa I: Proyectos generadores de empleo estable para trabajadores discapacitados en centros especiales de empleo.
 - ✓ Programa II: Mantenimiento de los puestos de trabajo de las personas con discapacidad en centros especiales de empleo.
 - ✓ Programa III: Promoción del empleo autónomo para trabajadores discapacitados.
 - ✓ Programa IV: Fomento e integración de trabajadores con discapacidad en las empresas ordinarias.
 - ✓ Programa V: Fomento del teletrabajo para trabajadores con discapacidad mediante el incentivo del contrato a domicilio.
- Subvenciones destinadas a la creación de empleo con apoyo para personas con discapacidad.
 - ✓ Fomento de la contratación con apoyo en el puesto de trabajo.
 - ✓ Fomento de la contratación de personas que se dediquen al apoyo para el mantenimiento y adquisición de habilidades adaptativas.

2.- Gestionadas por la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades.

➤ Acciones Específicas de mujer y de igualdad de oportunidades.

- Programa Óptima.
- Subvenciones a Universidades para actuaciones sobre igualdad de oportunidades.
- Ascenso profesional en PYMES.
- Plan Dike.
- Formación profesional dirigida a mujeres y actuaciones de igualdad de oportunidades en corporaciones locales.
- Formación profesional dirigida a mujeres en entidades sin ánimo de lucro.

Del conjunto de medidas y acciones integradas en el Plan Regional de Empleo, y para la consecución de todos los objetivos fijados, las partes firmantes hacen especial hincapié en una serie de ellas, que afectan a la formación, orientación, fomento del empleo e intermediación laboral, pero desde una postura flexible.

La intención es poder evaluar los resultados de cada una de estas medidas a lo largo de la vigencia del acuerdo, reorientando si fuese necesario aquellas que no cumplan las expectativas previstas.

Las líneas de actuación se agrupan en los siguientes cinco programas:

1.- Programas generales de incentivo a la contratación en empresas y otras entidades.

2.- Programas de incentivo a la contratación en entidades locales:

3.- Programas que contienen medidas específicas dirigidas a las mujeres desempleadas y las destinadas a conciliar la vida laboral y familiar.

4.- Medidas de formación, orientación e intermediación laboral.

5.- Comisión de seguimiento, medidas de difusión y de mejora de la gestión del Plan.

2.4 La Estrategia Europea de Empleo a nivel Local.

En la “Comunicación de la comisión al consejo, al parlamento europeo, al comité económico y social y al comité de las regiones” del 7 de Abril de 2000, se recogen, en el documento «Actuación local en favor del empleo: Una dimensión local para la Estrategia Europea de Empleo», las recomendaciones para desarrollar la E.E.E a nivel local.

El objetivo de este documento es reforzar la eficacia de la EEE implicando en mayor medida a los agentes económicos locales.

Este documento trata de incitar a las partes de la Estrategia Europea a tener más en cuenta las posibilidades que ofrece la acción local en favor del empleo. Si bien la Comisión ya había plasmado en otros documentos (como los referidos a los pactos territoriales de empleo o a las estrategias urbanas) sus dictámenes y propuestas respecto al desarrollo local en general, el citado documento se centra en las maneras de mejorar la eficacia de las intervenciones en el ámbito del mercado de trabajo y en las contribuciones que pudieran realizar los agentes locales para mantener y aumentar el empleo.

Esta Comunicación aspiraba a impulsar un debate entre los distintos agentes locales, nacionales y europeos del que se pudieran extraer conclusiones.

Según este documento, la Estrategia Europea de Empleo proporciona un marco estratégico apropiado a los agentes locales que pretenden integrar la dimensión del empleo en todas sus acciones. Las Directrices Europeas para el Empleo son el marco con arreglo al cual los Planes nacionales de acción se traducen en medidas concretas adaptadas a sus contextos nacionales. De modo similar, dichas Directrices pueden ser un marco de referencia útil a partir del cual definir una estrategia local de empleo. Constituyen, virtualmente, un marco apropiado adaptado a la diversidad de las situaciones locales en Europa.

Los planes locales garantizarían la coherencia a nivel local y podrían maximizar la incidencia de los planes nacionales. Uno de los principios básicos de la Estrategia Europea de Empleo consiste en que las políticas de empleo deben formar parte de todas las demás políticas, ya sean europeas o nacionales. Este principio debería servir de base para formular estrategias integradas de fomento del empleo local que, a su vez, puedan reforzar enfoques similares aplicados en los restantes niveles.

La Comisión expone también una serie de requisitos para fomentar con éxito el empleo local:

- **La dimensión local.**

El ámbito local es el nivel que permite detectar las necesidades locales insatisfechas y organizar la oferta de puestos de trabajo. Sin embargo, lejos de ser únicamente un ámbito en el que se ponen en práctica decisiones adoptadas en otros niveles, en él también se pueden combinar diferentes instrumentos del mercado de trabajo y desarrollar formas de dar valor añadido a las decisiones tomadas en niveles superiores. El ámbito local no está limitado por fronteras administrativas; con mayor frecuencia, el territorio apropiado para la intervención local viene definido por las afinidades culturales con que se identifican los ciudadanos del lugar, por los sistemas productivos y los flujos comerciales locales, así como por las cuencas de empleo.

- **El enfoque integrado**

Todas las políticas desarrolladas a nivel local deben integrarse en una estrategia única a fin de maximizar su eficiencia. A este respecto, las medidas específicas para estimular el empleo deben considerarse también como una extensión de otros instrumentos de la política de desarrollo, en los que se deberá integrar a su vez la dimensión del empleo.

- **Asociación.**

Tras el profundo cambio cultural que ha experimentado el enfoque de las cuestiones relacionadas con el desarrollo, la política de empleo ya no se considera una preocupación exclusiva de los responsables políticos y los agentes económicos sino algo que afecta ahora al conjunto de la sociedad, lo que hace necesario mejorar la coordinación existente entre los agentes locales y los distintos niveles institucionales. La creación de asociaciones locales que reúnan a todas las fuerzas de un área debe considerarse una condición esencial para el éxito de las estrategias locales de fomento del empleo.

- **Enfoque ascendente.**

Las estrategias y las acciones locales han de estar basadas en un análisis de las necesidades y las cualificaciones locales a fin de generar las soluciones apropiadas. Esto debería impulsar a las organizaciones locales a analizar de nuevo sus modalidades de actuación a fin de satisfacer de manera óptima las necesidades locales.

- **Un entorno propicio.**

El desarrollo de estrategias locales integradas depende con frecuencia de la medida en que la legislación regional o nacional fomenta la iniciativa local. Esto no sólo se refiere a la delegación de competencias a los niveles institucionales regionales y subregionales, sino también a la adopción de políticas fiscales que faciliten tales iniciativas.

- **Integración de la práctica administrativa.**

A pesar de que las políticas públicas se organizan cada vez con más frecuencia con arreglo a objetivos multisectoriales, todavía se gestionan, en su mayor parte, en el marco de programas sectoriales. Además, las prácticas administrativas actuales aún fomentan la especialización de tareas en detrimento de los planteamientos holísticos, lo que se debe a la segmentación de las competencias de decisión y de gestión entre los departamentos a todos los niveles, de manera que cada departamento da prioridad a sus propios ámbitos. En la medida en que las estrategias integradas de desarrollo local precisan planteamientos multisectoriales, esta segmentación de las prácticas administrativas tiende a obstaculizar su diseño y aplicación.

- **Financiación adaptada a las necesidades locales.**

Las microempresas y las iniciativas locales de desarrollo y de empleo han de superar trabas considerables para obtener financiación, en gran parte a causa de la dificultad de presentar garantías materiales. En general, cuando existe financiación pública, está vinculada a condiciones específicas exigidas por la política de competencia y de auditoría pública. Las normas estrictas que éstas implican pueden dificultar el acceso a los fondos, sobre todo en el caso de las microempresas y los emprendedores individuales. Existen, además, otras fuentes de financiación todavía infrautilizadas que merecen especial atención, entre las que cabe citar el microcrédito, el capital de inversión local — especialmente con finalidad social—, los recursos de las fundaciones y determinadas formas de financiación alternativa, como las cajas de ahorro local solidario.

- **Estructuras intermedias de apoyo.**

Normalmente, las actividades locales de fomento del empleo no surgen espontáneamente. La existencia de estructuras intermedias de apoyo, por ejemplo agencias de desarrollo local u observatorios del empleo local, es con frecuencia la clave del éxito de las iniciativas locales.

Así pues, el apoyo concedido al establecimiento y funcionamiento de tales estructuras puede resultar esencial.

- **Sistemas apropiados de formación profesional.**

Los sistemas de formación profesional se adaptan con gran dificultad a los cambios que se están produciendo. Por ejemplo, cada vez es más frecuente que las personas pertenezcan simultáneamente a distintas categorías, como es el caso de los desempleados que aspiran a crear su propia empresa, de manera que es necesario proporcionar una formación que se ajuste a las necesidades específicas de los distintos grupos. Por otro lado, las nuevas profesiones que aprovechan las nuevas posibilidades profesionales pueden exigir habilidades especiales (formación pluridisciplinar, habilidades sociales, capacidad de iniciativa, etc.) o estructuras de acceso (teletrabajo, etc.). La formación profesional debe cumplir su propósito en todas estas circunstancias.

- **Políticas económicas, estructurales y sociales que se refuercen mutuamente.**

La persistencia de niveles elevados de desempleo estructural en algunas áreas exige aplicar políticas económicas, estructurales y sociales que se refuercen mutuamente. A pesar de que todas ellas pueden aportar una contribución, con frecuencia se abordan como si se inscribieran en perspectivas distintas. La Cumbre especial de Lisboa sobre «Empleo, reforma económica y cohesión: hacia una Europa de la innovación y el conocimiento» ha subrayado la incidencia que pueden tener la coordinación de las políticas en la consecución de objetivos importantes.

Lo mismo cabe decir, a una escala mucho más reducida, sobre el nivel local. Esta noción se encuentra también en la Estrategia Europea de Empleo, que reorienta las políticas nacionales de empleo dando prioridad a las medidas activas frente a las pasivas, reconociendo que el empleo constituye el mejor medio de salir de la exclusión social y la pobreza.

Como vemos, la Comisión ha reconocido el importante papel que juegan las entidades locales mediante la campaña "Actuación local a favor del empleo", cuyo objetivo es el de resaltar la dimensión local de la EEE movilizándolo a los agentes locales a través de un debate sobre la manera en que éstos pueden promover el empleo desde los distintos territorios que componen la Unión.

Cabe, por tanto, explorar y potenciar el margen existente para la participación de las regiones y el ámbito local en este proceso.

Sin embargo, la diversidad de realidades territoriales y administrativas en los diferentes Estados miembros conlleva una cierta indefinición respecto al significado de "lo local" para la Comisión, puesto que, en ocasiones, este término incluye al ámbito regional cuando, al menos en nuestro país, la provincia sería el máximo nivel administrativo local.

La Comisión ha reconocido el importante papel que juegan las entidades locales mediante la campaña "Actuación local a favor del empleo", cuyo objetivo es el de resaltar la dimensión local de la EEE movilizándolo a los agentes locales a través de un debate sobre la manera en que éstos pueden promover el empleo desde los distintos territorios que componen la Unión.

3. MEDIDAS DE ACTUACIÓN EN POLÍTICAS DE EMPLEO.

A continuación se recogen las principales medidas existentes en políticas de empleo.

En primer lugar se tratarán las medidas de Formación Profesional, atendiendo a los distintos tipos de este tipo de formación, que abarca desde el inicio en el sistema educativo hasta la formación continua, la formación ocupacional, la formación práctica en la empresa, las escuelas taller y casas de oficios o los talleres de empleo.

Después se describirán las medidas existentes para la colocación, la información y la orientación laboral, las medidas de mantenimiento del empleo, de creación de empleo, de reparto del empleo y de movilidad, así como las medidas a favor de colectivos específicos.

3.1 Medidas de Formación Profesional.

El Programa Nacional de Formación Profesional, 1998-2002, definió las directrices básicas que habían de conducir a un sistema integrado de las distintas ofertas de formación profesional: reglada, ocupacional y continua. Entre sus objetivos preveía la creación de un Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional que permitiese la mejora de las cualificaciones de la población, un mejor ajuste de la oferta y la demanda del factor trabajo y una mayor coherencia del Sistema de Formación Profesional.

En este sentido, la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, ha venido a crear dicho Sistema Nacional para dotar, con la cooperación de las Comunidades Autónomas, de unidad, coherencia y eficacia a la planificación, la ordenación y la administración de la formación profesional en España, facilitando la integración de las distintas formas de certificación y acreditación de las competencias y de las cualificaciones profesionales.

El sistema se inspira en los principios de igualdad en el acceso a la formación profesional y de participación de los agentes sociales con los poderes públicos para fomentar la formación a lo largo de la vida, integrando las distintas ofertas formativas e instrumentando el reconocimiento y la acreditación de las cualificaciones profesionales a través del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Asimismo se subraya la importancia de la información y la orientación profesional, y la permanente evaluación del sistema para garantizar su calidad.

La Ley parte de definir la cualificación profesional como el conjunto de competencias significativas para el empleo, adquiridas a través de proceso formativo formal o no formal, que son objeto de los correspondientes procedimientos de evaluación y acreditación. Se determina en esta ley que las ofertas públicas de formación profesional se desarrollarán en función de las necesidades de cualificación del mercado de trabajo, con especial atención a las tecnologías de la información y la comunicación, los idiomas de la Unión Europea y la prevención de los riesgos laborales.

Por otra parte, para garantizar a los jóvenes y a los trabajadores en activo ocupados y desempleados el acceso eficaz a la formación profesional, la Ley cuenta con los centros de formación ya existentes y con la creación de unos nuevos centros integrados de formación profesional; previéndose también el desarrollo de acciones de innovación y experimentación en materia de formación profesional a través de centros especializados por sectores productivos, a programar y ejecutar mediante convenios de colaboración entre la Administración del Estado y las Comunidades Autónomas.

Finalmente, para propiciar el acceso de todos al aprendizaje a lo largo de la vida, se establece que las Administraciones públicas deben adaptar las ofertas de formación y el reconocimiento de las competencias obtenidas, previniendo la exclusión social de los grupos con dificultades de inserción laboral y posibilitando el establecimiento de itinerarios y carreras de futuros aprendizajes para todos.

El Nuevo Programa pretende que la Formación Profesional se encardine en la política de empleo, que debe ser su referencia y su objetivo, a través del diálogo social y de la negociación colectiva. Como consecuencia de ello, el Nuevo Programa de Formación Profesional también adecuará la oferta de la modalidad de Escuelas-Taller y Casas de Oficio, como programa de Formación/Inserción.

3.1.1 La formación profesional inicial en el sistema educativo.

La formación profesional en el ámbito del sistema educativo tiene su marco de referencia en la Ley Orgánica de Ordenación del Sistema Educativo (LOGSE), y comprende tanto la formación profesional de base que se imparte en la Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) y en el Bachillerato, como la formación profesional de grado medio y grado superior. A su vez, los programas de Garantía Social están orientados a los alumnos que no han obtenido la titulación en sus estudios de ESO.

Desde la perspectiva de la política de empleo, es el conjunto de enseñanzas que, dentro del Sistema Educativo, capacitan para el desempeño cualificado de las distintas profesiones. Se compone de los títulos oficiales que deben ofrecer las cualificaciones profesionales que garanticen la empleabilidad y adaptabilidad a lo largo de toda la vida profesional de los alumnos.

El objetivo general de la formación profesional inicial es el de ofrecer cualificaciones profesionales que garanticen la empleabilidad y adaptabilidad a lo largo de toda la vida profesional de sus titulados.

La gestión de la formación profesional inicial debe tener presentes los objetivos básicos del Programa Nacional de Formación Profesional, especialmente en su ajuste al Sistema Nacional de Cualificaciones que ha de procurar la transparencia de sus títulos, tanto a nivel nacional como comunitario y la viabilidad del reconocimiento y convalidación entre acreditaciones procedentes de los distintos subsistemas.

3.1.2 La Formación Ocupacional.

Su objetivo general, como política activa de empleo, se dirige prioritariamente a potenciar la inserción y reinserción profesional de la población demandante de empleo, mediante la cualificación, recualificación o puesta al día de sus competencias profesionales, que deberán acreditarse mediante las certificaciones correspondientes.

La oferta formativa ocupacional se instrumenta a través del Plan FIP, en función de las características de la población desempleada, distinguiendo, en principio, la dirigida a jóvenes en búsqueda de su inserción, la dirigida a personas adultas que necesitan reinserirse, incluidas las mujeres y, finalmente, la orientada a colectivos específicos con especiales dificultades para la inserción o reinserción que se correspondan con parados de larga duración, de acuerdo con las Directrices de los Planes de Acción.

La oferta y la gestión de la formación ocupacional se adecua a los objetivos básicos del Programa Nacional, por lo que sus cualificaciones se ajustan al Sistema Nacional de Cualificaciones, permitiendo su reconocimiento y convalidación en los restantes subsistemas.

Por su propia naturaleza, la oferta de formación ocupacional se articula con el sistema de información y orientación de los diferentes servicios públicos de empleo con los siguientes objetivos:

- Potenciar las políticas de formación y empleo, facilitando su interrelación mutua mediante la orientación y la cualificación de los desempleados.
- Promover mecanismos de mutua integración y acreditación entre la formación profesional ocupacional y los otros dos subsistemas de formación profesional, definiendo un diseño curricular flexible de estructura modular, que permita el reconocimiento de la certificación adecuada a la cualificación alcanzada con las prácticas en la empresa.
- Dirigir la formación ocupacional a los colectivos que lo precisen, atendiendo al principio de igualdad de trato y de oportunidades ante el mercado laboral;

extendiendo, de manera preferente, los programas de formación profesional a los jóvenes desempleados; incidiendo en los que requieren una mayor cualificación y en los parados de larga duración, en especial los que por razones de edad o de baja cualificación presentan mayores dificultades de acceso al empleo. Todo ello, con la finalidad de que se les proporcione la formación adecuada para conseguir una inserción estable y de calidad en el mercado laboral.

- Entre los colectivos anteriores se reforzará la política de igualdad de oportunidades, favoreciendo las medidas que tengan en cuenta las causas que provocan el riesgo de exclusión del mercado de trabajo, en particular, a mujeres con especial dificultad para reintegrarse a la actividad laboral, trabajadores eventuales de medio rural, discapacitados, emigrantes, marginados sociales y minorías étnicas.
- Desarrollar las directrices de los Planes de Acción para el Empleo para mejorar la capacidad de inserción profesional, combatir el desempleo juvenil y prevenir el desempleo de larga duración.
- Potenciar las acciones formativas que favorezcan la innovación tecnológica, la calidad, el empleo autónomo, la economía social, los nuevos yacimientos de empleo.

3.1.3 La Formación Continua.

Se entiende por formación profesional continua el conjunto de acciones formativas que se desarrollen por las empresas, los trabajadores o sus respectivas organizaciones. Estas acciones están dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores ocupados, para compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

La gestión de la formación continua ha quedado encomendada en el III Acuerdo Tripartito de Formación Continua a la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, en la que participan representantes de la Administración y de las organizaciones empresariales y las sindicales, superando la dualidad de funciones del anterior sistema de FORCEM, con la participación exclusiva de las organizaciones empresariales y sindicales.

- Planes de Formación de Empresa, presentados por empresas de 100 o más trabajadores.
- Planes Agrupados de Formación de ámbito sectorial, dirigidos a dos o más empresas que ocupen, en su conjunto, al número mínimo y máximo de participantes que, en su caso, establezca la convocatoria correspondiente. Pueden solicitarlos las empresas agrupadas, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, las fundaciones bipartitas que tengan por finalidad estatutaria la formación de los trabajadores y las organizaciones de cooperativas o de sociedades laborales.
- Planes de formación específicos de la economía social. Pueden solicitarlos las confederaciones y federaciones de cooperativas o de sociedades laborales.
- Planes de formación de carácter intersectorial, que podrán proponer las organizaciones empresariales y sindicales más representativas con el objetivo de posibilitar la formación de los trabajadores en competencias transversales a varios sectores de la actividad económica.
- Permisos individuales de formación.
- Acciones preparatorias y de acompañamiento a la formación.

Además, se financian directamente las iniciativas de formación de los trabajadores acogidos al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social (REASS), al de autónomos y al de aquellos trabajadores que, aun no estando ocupados, se encuentren en alguna de las situaciones siguientes:

- Trabajadores a tiempo parcial y trabajadores fijos discontinuos en sus períodos de no ocupación.
- Trabajadores que pasen a la situación de desempleo, cuando se encuentren en período formativo.
- Trabajadores acogidos a regulación de empleo en sus períodos de suspensión de empleo, con los requisitos y características que en cada caso se determinen por el INEM.
- Otros supuestos que puedan acordarse por la Comisión tripartita estatal para la formación continua.

Los objetivos de la Formación Profesional Continua en el marco del Nuevo Programa de Formación Profesional son:

- Desarrollar la formación profesional continua para una mayor cualificación profesional e integración con el resto de los subsistemas.
- Establecer la certificación de acciones de formación continua, que se integrará en el sistema de Certificados Profesionales.
- Fomentar la formación de la población ocupada mediante la mejora de sus niveles de adaptabilidad y empleabilidad, como instrumento esencial de una mayor competitividad de las empresas y una mayor estabilidad de los trabajadores en el empleo.
- Perfeccionar los procedimientos de seguimiento y evaluación de la formación continua.

3.1.4 La Formación Práctica en la Empresa.

El establecimiento de módulos de formación integrados en itinerarios profesionales para la obtención de títulos de formación profesional y certificados de formación ocupacional, que pueden afectar también a los contratos para formación, permite ir estableciendo una implantación de formación en alternancia que, de hecho, puede aplicarse a lo largo de toda la vida profesional de los trabajadores, sea cual sea su nivel de titulación y cualificación.

El Nuevo Programa Nacional de Formación Profesional establece, entre otras, las siguientes medidas que favorecen la formación mediante el acercamiento entre el sistema formativo y la práctica en la empresa:

- Suscribir acuerdos o convenios de colaboración entre las Administraciones educativas o laborales y las organizaciones empresariales, sindicales, corporaciones, instituciones, entidades u organismos, de conformidad a la legislación que le sea de aplicación y entre ellas la Ley 3/1993, de 22 de marzo.
- Asegurar la adecuación entre las actividades a desarrollar en la empresa, incluida la formación de los tutores, y el módulo y el título profesional

correspondiente. Criterios análogos serán de aplicación a la formación profesional ocupacional.

- Regular las condiciones de impartición de las prácticas laborales para garantizar el desarrollo de un proceso de formación adecuada, así como de los mecanismos para su evaluación.
- Realización de contratos de formación que garanticen que la formación teórica se corresponde con la formación requerida por los diversos perfiles profesionales de la clasificación profesional.
- Elaborar la definición de las cualificaciones realizada por el Instituto Nacional de las Cualificaciones y los contenidos de los módulos del contrato para la formación.
- Adaptar los módulos a las características de las empresas donde se realicen las prácticas, a fin de aprovechar la experiencia de las mismas.
- Definir las funciones y competencias de los diferentes tutores de acuerdo con el centro formativo.
- Actualizar, por las Administraciones competentes, la regulación de las prácticas de estudiantes universitarios, especialmente de postgrado, aprovechando las oportunidades europeas.
- Adecuar la oferta de la modalidad de escuelas taller y casas de oficios a la capacidad de absorción del mercado o a las necesidades de carácter sociocultural e interrelacionar estas iniciativas de formación/empleo a otras complementarias en relación a las modalidades contractuales de carácter formativo.

3.1.5 Escuelas Taller y Casas de Oficios.

La finalidad de las escuelas taller y las casas de oficios es la inserción de desempleados jóvenes menores de veinticinco años en ocupaciones relacionadas con la recuperación y la promoción del patrimonio artístico, histórico, cultural y natural, así como con la rehabilitación de entornos urbanos y del medio ambiente, la mejora de las condiciones de vida de las ciudades, y cualquier otra actividad de utilidad pública o de interés general y social que permita la inserción a través de la profesionalización y la experiencia de los

participantes. Las promueven la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas y las entidades locales a través de sus órganos, organismos autónomos y entidades con competencias en materia de promoción de empleo, así como asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro.

Los proyectos las escuelas taller y las casas de oficios constan de dos etapas:

- En la primera etapa los alumnos reciben formación profesional ocupacional.
- Durante la segunda los alumnos trabajadores complementan su formación en alternancia con el trabajo y la práctica profesional, siendo contratados bajo la modalidad de contrato para la formación por las entidades promotoras.

En todos los proyectos se imparte un módulo de alfabetización informática de al menos treinta horas para posibilitar el acceso de los alumnos trabajadores a las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación.

Los participantes que no hayan alcanzado los objetivos de la educación secundaria obligatoria participan en programas específicos de carácter compensatorio, para proporcionarles una formación básica y profesional que les permita incorporarse a la vida activa o proseguir sus estudios en las distintas enseñanzas.

Durante todo el proceso formativo los alumnos trabajadores reciben asimismo orientación, asesoramiento, información profesional y formación empresarial.

Durante la primera etapa formativa los alumnos reciben una beca de 6,01 euros por día lectivo. Si son perceptores de prestaciones o subsidios pueden recibir, a partir de la fecha del agotamiento de los mismos, la beca correspondiente.

Durante la segunda etapa de formación en alternancia con la práctica profesional los alumnos trabajadores perciben el salario correspondiente, de acuerdo con la normativa vigente, normalmente el 75 % del salario mínimo interprofesional. También se subvencionan las correspondientes cuotas a la Seguridad Social del contrato para la formación por todos los conceptos a cargo del empleador.

La duración de las dos etapas del proyecto de una escuela taller es entre uno y dos años, dividida en fases de seis meses. En el caso de las casas de oficios la duración de cada una de las etapas es de seis meses.

Los candidatos a participar en los proyectos deben cumplir, como mínimo:

- Ser menor de veinticinco años.
- Ser desempleado no ocupado, registrado en los servicios públicos de empleo y disponible para el empleo.
- Cumplir los requisitos establecidos para formalizar un contrato para la formación.

Al término de su participación el alumno trabajador recibe un certificado expedido por la entidad promotora en el que consta la duración en horas de su participación en el programa, el nivel de formación teórico-práctica adquirido y los módulos formativos cursados. Este certificado puede ser convalidado, total o parcialmente, por el certificado de profesionalidad previsto en el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, previo cumplimiento de determinados requisitos.

3.1.6 Talleres de Empleo.

La finalidad de los talleres de empleo es la cualificación profesional y la inserción laboral de los trabajadores desempleados de veinticinco o más años que tengan especiales dificultades para insertarse en el mercado de trabajo, o que pertenezcan a colectivos preferentes de actuación en los planes nacionales de acción para el empleo de cada año. Estos trabajadores participan con un trabajo efectivo en la realización de obras o servicios de utilidad pública o interés social, a la vez reciben formación profesional ocupacional relacionada con dicho trabajo, facilitando así su posterior integración en el mercado de trabajo, tanto en el empleo por cuenta ajena como mediante la creación de proyectos empresariales o de economía social. Los talleres de empleo desarrollan sus actividades en áreas relacionadas con los nuevos yacimientos de empleo. Los proyectos son promovidos por la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas y las

entidades locales a través de sus órganos, organismos autónomos y entidades con competencias en materia de promoción de empleo, así como por asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro.

Durante el desarrollo del taller de empleo los trabajadores participantes reciben formación profesional ocupacional adecuada a la ocupación a desempeñar, siguiendo el plan formativo incluido en la memoria del proyecto, en alternancia con el trabajo y la práctica profesional.

En todos los proyectos se imparte un módulo de alfabetización informática de al menos treinta horas para posibilitar el acceso de los alumnos trabajadores a las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación.

Los trabajadores que no hayan alcanzado los objetivos de la educación secundaria obligatoria, participan en programas específicos para poder alcanzar una formación básica y profesional que les permita incorporarse a la vida activa o proseguir sus estudios en las distintas enseñanzas. Durante todo el proceso formativo los alumnos trabajadores reciben orientación profesional, asesoramiento, información profesional y formación empresarial. La duración de los proyectos de los talleres de empleo es de seis meses a un año.

Desde el inicio del taller de empleo los trabajadores participantes son contratados por la entidad promotora bajo la modalidad de contrato para la formación, no pudiendo su duración extenderse más allá de la fecha de finalización del taller de empleo.

Los alumnos trabajadores perciben el salario correspondiente, de acuerdo con la normativa vigente, normalmente el 150 % del salario mínimo interprofesional. También se subvencionan las correspondientes cuotas a la Seguridad Social del contrato para la formación por todos los conceptos a cargo del empleador.

Los candidatos a participar en los proyectos deben cumplir, como mínimo:

- Tener veinticinco o más años.
- Ser desempleado no ocupado, registrado en los servicios públicos de empleo y disponible para el empleo.

- Cumplir los requisitos establecidos para formalizar un contrato para la formación.

Al término de su participación el alumno trabajador recibe un certificado expedido por la entidad promotora en el que consta la duración en horas de su participación en el programa, el nivel de formación teórico-práctica adquirida y los módulos formativos cursados. Este certificado puede ser convalidado, total o parcialmente, por el certificado de profesionalidad previsto en el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, previo cumplimiento de determinados requisitos.

3.2. Medidas de Colocación, Información y Orientación Laboral.

Principios, objetivos y fines de la política de colocación:

La intermediación en el mercado de trabajo ha debido acompañar su marco funcional e institucional a los nuevos requerimientos del sistema productivo, cuyas demandas son cada vez de una mayor especialización, a la par que sus principios, objetivos y fines se mantienen sustancialmente invariables.

En este sentido, ha sufrido una serie de transformaciones que se pueden caracterizar por una mayor complejidad en la gestión, una intensa diversificación de programas, un acercamiento a los usuarios y territorios y una ampliación del número de agentes e instituciones intervinientes.

Los principios rectores de la política de colocación son la igualdad de oportunidades y de trato en el acceso al empleo, sin que pueda establecerse distinción alguna, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, sexo, religión, opinión política, afiliación sindical, ascendencia nacional y origen social.

La Ley Básica de Empleo establece, como objetivo general de la política de colocación, las acciones dirigidas a proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado y a facilitar a los empleadores la mano de obra necesaria para la realización de las actividades productivas.

Los fines correspondientes a estos principios y objetivos serían los siguientes, de acuerdo con las especificaciones de la Ley Básica de Empleo:

- a) Promover la adscripción de los trabajadores a una actividad laboral adecuada a sus aptitudes.
- b) Ajustar las ofertas y las demandas de mano de obra.
- c) Proporcionar una información general suficiente y real de las necesidades empresariales de mano de obra y de las posibilidades de empleo de los trabajadores.
- d) Contribuir al estudio y confección de programas para lograr el nivel de empleo más elevado posible.
- e) Apoyar la movilidad ocupacional de los trabajadores potenciando los planes de reconversión, cualificación y perfeccionamiento de los mismos.
- f) Participar en la elaboración de los programas de formación profesional para el empleo, en función de la situación y perspectivas del mercado de trabajo.
- g) Elaborar estadísticas sobre la situación de empleo y desempleo.
- h) Colaborar en la información, orientación y clasificación profesional de los trabajadores.

3.2.1 Agentes y Servicios de Intermediación.

El marco institucional ha sufrido una serie de transformaciones desde el punto de vista del ámbito de acción territorial y de las instituciones.

En el ámbito territorial, prácticamente se ha culminado el proceso de desconcentración de la gestión de las políticas de intermediación hacia las Comunidades Autónomas, produciéndose una aproximación a los usuarios finales de los Servicios Públicos de Empleo.

Desde el punto de vista de las instituciones, contribuyen a la intermediación los servicios públicos de empleo, las agencias de colocación sin ánimo de lucro y las empresas de trabajo temporal.

En la actualidad, el sistema público de empleo se sustenta en el Servicio Público de Empleo de carácter estatal y los Servicios Públicos de las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus competencias. Tanto el servicio público de empleo estatal como el servicio público de empleo autonómico cuenta con la participación de los interlocutores sociales, de forma tripartita y paritaria en los correspondientes órganos de representación.

Se han producido importantes avances en el desarrollo del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISPE), además de haberse instalado Centros Autonómicos de explotación, con posibilidades de estadísticas locales a la par que existe integración de datos nacional.

A su vez se ha instalado una nueva REDEMPLEO con ampliación de las líneas y una mayor capacidad de transmisión de datos desde las más de 700 oficinas de empleo de la Red.

Las agencias de colocación sin ánimo de lucro, por su parte, son personas jurídicas que colaboran con los servicios públicos de empleo en la intermediación en el mercado de trabajo.

La Ley Básica de Empleo establece que el Instituto Nacional de Empleo (INEM) organizará la colocación de los trabajadores como servicio nacional público y gratuito. Con la Ley10/1994 se eliminó la obligación del empresario de contratar a través del INEM, pero se mantiene la obligación posterior del empresario de registrar los contratos de trabajo y de notificar al INEM las contrataciones que efectúe.

3.2.1.1 Servicio Público de Empleo.

El Instituto Nacional de Empleo es el órgano gestor de la política de empleo. Es un organismo autónomo de carácter administrativo, adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a través de la Secretaría General de Empleo. Está dotado de personalidad jurídica propia y capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines.

Las Comunidades Autónomas cuentan con sus propios servicios públicos de empleo en el ámbito de su territorio, con la función de gestionar las competencias transferidas en los ámbitos del trabajo, el empleo y la formación profesional.

El Servicio Público de Empleo tiene encomendadas las siguientes funciones básicas:

- Organizar el servicio de empleo nacional público y gratuito.

- Ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo y a las empresas a contratar a los trabajadores adecuados.
- Fomentar la formación de los trabajadores, mediante la preparación y ejecución de los Programas de Formación Profesional.
- Gestionar y controlar las prestaciones de desempleo y las ayudas y subvenciones para el fomento del empleo.

3.2.1.2 Agencias de Colocación sin ánimo de lucro.

El Real Decreto 735/1995 56, ha regulado las agencias de colocación sin fines lucrativos y los servicios integrados para el empleo. Las condiciones de actuación de estas agencias de colocación son las siguientes: carecer de fines lucrativos, garantizar el principio de igualdad de acceso al empleo en su ámbito de actuación, estar previamente autorizadas por el INEM mediante un convenio de colaboración, circunscribir su ámbito de actuación a lo que se determine en el convenio y no subcontratar con terceros los servicios que se les hayan autorizado. En estas agencias los servicios prestados podrán ser abonados por los usuarios, pero su importe deberá limitarse a los gastos ocasionados.

3.2.2 Acciones de Orientación Profesional para el Empleo y asistencia para el Autoempleo.

Realización de acciones de información profesional, orientación profesional y búsqueda activa de empleo mediante atención personalizada a los demandantes de empleo, preferentemente menores de veinticinco años que lleven más de seis meses en paro o mayores de esa edad que lleven más de doce meses desempleados.

Después de realizarse una entrevista de diagnóstico de las necesidades del demandante de empleo, éste puede participar, de acuerdo con sus requerimientos, en acciones de orientación profesional para el empleo o en acciones de asistencia para el autoempleo. Comúnmente estas acciones son preludio de la participación del desempleado en otra medida de formación profesional ocupacional o de fomento del empleo.

Acciones de orientación profesional para el empleo:

- Tutoría individualizada. Consiste en un proceso individualizado de orientación en el que el desempleado acuerda con un técnico asesor los pasos a seguir para conseguir un desarrollo óptimo del itinerario de inserción profesional.
- Desarrollo de los aspectos personales para la ocupación. Es un acción colectiva encaminada a incidir sobre las habilidades y recursos que permitan al desempleado superar barreras personales y asumir responsabilidades en el desarrollo y ajuste de su proyecto personal de inserción laboral.
- Grupo de búsqueda de empleo. Se trata de una acción colectiva dirigida a que el usuario conozca los instrumentos y adquiera las habilidades necesarias que le permitan realizar una búsqueda de empleo de forma activa, organizada y planificada.
- Taller de entrevista. Consiste en una acción colectiva destinada a incrementar los conocimientos teórico-prácticos y los recursos personales de los desempleados para que afronten la entrevista de trabajo con más posibilidades de éxito.

Acciones de asistencia para el autoempleo:

- Información y motivación para el autoempleo. Es un acción colectiva encaminada a que los usuarios adquieran información suficiente sobre el autoempleo como vía de acceso al mercado laboral y conozcan todos los aspectos que confluyen en la elaboración de un plan de negocio.
- Asesoramiento de proyectos empresariales. Consiste en una acción individual destinada a proporcionar a emprendedores con una idea de negocio concreta, asesoramiento para la elaboración del plan de empresa, guiándolos,

apoyándoles y asesorándoles en aquellos aspectos que presenten mayores dificultades.

3.3 Medidas para el mantenimiento del empleo.

Las políticas de mantenimiento del empleo y de prevención del desempleo se caracterizan por estar entroncadas en el conjunto de las políticas de empleo y estar relacionadas con los sistemas de promoción de empleo y de protección por desempleo. En este sentido, la preservación del empleo responde a una estrategia global.

Para hacer frente a esta problemática económica y social se han establecido en España marcos institucionales estables de previsión para atenuar los procesos críticos de las empresas a través de los Fondos de Garantía Salarial o se han puesto en marcha medidas de carácter transitorio para paliar los efectos de procesos de reconversión industrial.

La mayoría de las medidas de este epígrafe, cuya significación en términos cuantitativos no es muy grande, son de carácter transitorio hacia la recolocación de los excedentes, el restablecimiento del equilibrio presupuestario de las empresas en crisis o el acceso a la jubilación de algunos trabajadores. Las medidas de índole estructural sólo afectan a las instituciones de previsión y garantía.

-Reconversión industrial y reestructuración de empresas.

- a) Reconversión industrial.
- b) Ayudas previas a la jubilación ordinaria.
- c) Ayudas extraordinarias a trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas.

- Ayudas públicas para el mantenimiento del empleo.

- a) Ayudas al mantenimiento de puestos de trabajo en cooperativas y sociedades laborales.
- b) Compensaciones económicas a los centros especiales de empleo.

-Suspensión temporal de empleo y desempleo parcial.

3.4 Medidas para la creación de empleo.

A partir de este objetivo general de incremento sostenido de la ocupación para toda la población, la política de empleo ha dirigido su atención hacia determinadas áreas y colectivos prioritarios dentro de las necesidades del mercado de trabajo español y de la Estrategia Europea del Empleo, como son los que se citan a continuación:

- Incremento de la contratación en el sector privado, en un marco de estabilidad y de políticas activas para la prevención del desempleo.

- Incentivación de la incorporación con contrato de carácter indefinido de los colectivos más desprotegidos del mercado de trabajo, como los jóvenes y los parados de larga duración.

- Creación de empresas y promoción del autoempleo, así como de la contratación de trabajadores adicionales por parte de autónomos.

- Políticas de igualdad de oportunidades, en razón de género, a través de la discriminación positiva de la mujer en actuaciones de carácter transversal del conjunto de medidas y programas.

- Atención integrada sobre grupos con riesgo de exclusión, así como de los discapacitados, con programas especializados y diversificados.

- Políticas de prolongación de la vida activa para mayores de cuarenta y cinco años.

3.4.1 Medidas de fomento del empleo con incentivo económico.

El mercado de trabajo español en los últimos años había alcanzado un grado de temporalidad excesivo que introducía algunas disfunciones en materia de prevención del desempleo, de optimización de la formación profesional y del desarrollo de actividades productivas que requerían innovación, experiencia prolongada y continuidad en las actuaciones. Por otra parte, se consideraban elevadas las indemnizaciones derivadas de los costes de despido.

En relación con esta situación se han adoptado diversas iniciativas que confluyen en la promoción de la contratación de carácter indefinido.

3.4.1.1 Fomento de la contratación indefinida de determinados colectivos.

- a) Mujeres desempleadas de dieciseis a cuarenta y cinco años de edad.
- b) Mujeres desempleadas en profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo Femenino.
- c) Mujeres desempleadas inscritas en la oficina de empleo que sean contratadas en los veinticuatro meses siguientes a la fecha de tener un hijo.
- d) Desempleados inscritos ininterrumpidamente en la oficina de empleo durante seis o más meses.
- e) Desempleados mayores de cuarenta y cinco años y hasta los cincuenta y cinco.
- f) Desempleados mayores de cincuenta y cinco años y hasta los sesenta y cinco.
- g) Desempleados perceptores de prestaciones o subsidios por desempleo, a los que les reste un año o más de percepción en el momento de la contratación.
- h) Desempleados perceptores de la ayuda específica denominada renta activa de Inserción.
- i) Desempleados perceptores del subsidio por desempleo agrario.
- j) Contratación indefinida, o temporal, incentivada de desempleados en situación de exclusión social en empresas sin ánimo de lucro.
- k) Contratación del primer asalariado por trabajadores autónomos.
- l) Desempleados minusválidos.

3.4.1.2 Transformación de contratos temporales en indefinidos.

a) Transformación de contratos formativos, de relevo y sustitución:

El objetivo es facilitar la colocación estable, a jornada completa o a tiempo parcial, de trabajadores sujetos a contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.

b) Transformación de contratos de duración determinada y contratos temporales:

El objetivo es facilitar la colocación estable, a jornada completa o a tiempo parcial, de trabajadores sujetos a contratos de duración determinada o temporales.

c) Transformación de contratos temporales de trabajadores minusválidos:

El objetivo es facilitar la colocación estable de los trabajadores minusválidos, contratados bajo la modalidad de contratos temporales de fomento del empleo, mediante su transformación en un contrato por tiempo indefinido, al vencimiento de su duración inicial o de las prórrogas.

3.4.1.3 Contratación temporal incentivada para colectivos especiales.

a) Contratación temporal de minusválidos acogida al fomento del empleo durante 2003.

b) Contratos formativos para los minusválidos: contrato para la formación y contrato en prácticas.

c) Contratación de desempleados discapacitados para sustituir temporalmente a trabajadores minusválidos en situación de incapacidad temporal.

d) Contratación de desempleados para sustituir temporalmente a trabajadores que disfruten de períodos de descanso por maternidad/paternidad, adopción o

acogimiento, y a trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.

e) Contratación de desempleados para sustituir temporalmente a trabajadores en excedencia por cuidado de familiares.

f) Contratación, en empresas sin ánimo de lucro, de desempleados en situación de exclusión social.

g) Programa de contratación de trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo para sustituir temporalmente trabajadores en formación.

3.4.2 Programas de fomento del empleo en el Sector Público.

Los programas de fomento de empleo en el sector público se fundamentan en la colaboración entre los servicios públicos de empleo y otras instituciones, mediante la contratación de desempleados para la realización de trabajos de interés general y social no habituales.

Corresponde a la Administración laboral el pago de los costes salariales de los contratos realizados, en tanto que la administración colaboradora contribuye con las inversiones y los gastos de funcionamiento del programa.

Desde el punto de vista de las administraciones colaboradoras estas iniciativas posibilitan la dotación o creación de nuevos servicios en actividades no satisfechas ni por el mercado ni por las actuaciones ordinarias de las entidades.

Desde el punto de vista de los servicios públicos de empleo, estos programas procuran la recuperación de las destrezas y de la práctica profesional de los desempleados, especialmente de aquellos cuyo paro sea prolongado. Se percibe una remuneración, y se realizan procesos de formación, orientación, información para el autoempleo, etc.

Los programas de empleo público son los siguientes:

- Programa de empleo público local en colaboración de los servicios públicos de empleo con las Corporaciones Locales.
- Programa de empleo público institucional de colaboración entre los servicios públicos de empleo y los organismos del Estado, Comunidades Autónomas, universidades y otras instituciones sin ánimo de lucro.
- Programa de fomento de empleo agrario para Andalucía y Extremadura y otras zonas rurales deprimidas.
- Programa de adscripción de los beneficiarios de prestaciones a trabajos temporales de colaboración social.

La Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, instrumenta un nuevo contrato de inserción, cuya regulación entró en vigor el 1 de enero de 2002, con el fin de concretar y formalizar una de las actuaciones típicas de las políticas activas de empleo, como son los programas de contratación de trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social.

El *contrato de inserción* se constituye como un nuevo supuesto de contrato de duración determinada, que se concierta cuando una Administración pública o entidad sin ánimo de lucro contrata a desempleados inscritos en la oficina de empleo para la realización de obras o servicios de interés general o social, en el ámbito de programas públicos, como medio de adquisición de experiencia laboral y de mejora de la ocupabilidad de los participantes.

Los servicios públicos de empleo subvencionan los costes laborales y de Seguridad Social de los contratos de inserción, tomando como referencia la cuantía equivalente a la base mínima del grupo de cotización al que corresponda la categoría profesional desempeñada por el trabajador, con independencia de la retribución finalmente percibida, que no puede ser inferior a la determinada por el convenio colectivo aplicable.

Cuando el trabajador haya sido contratado bajo esta modalidad por un período superior a nueve meses durante los tres últimos años, no podrá repetir su participación en el programa hasta que transcurran tres años desde la finalización del contrato anterior.

3.4.3 Medidas y programas de apoyo a las iniciativas empresariales y a la creación de empleos.

El sistema de apoyo a las iniciativas empresariales se establece a través de diversos Programas, que combinan varios tipos de ayudas: incentivos por creación de empleo, apoyo financiero por iniciación de actividad, subvención a infraestructuras en algunos supuestos, sistemas de asesoramiento y acompañamiento, formación profesional, etc. Las fórmulas utilizadas se orientan, en primer lugar, a potenciar las iniciativas empresariales mediante el autoempleo o la constitución de microempresas por cuenta propia; en segundo lugar, al desarrollo del Tercer Sector o Economía Social, incluyendo dentro del mismo a los desempleados que capitalizan las prestaciones por desempleo; en tercer lugar, a potenciar el desarrollo local y la creación y dinamización del empleo en el territorio; en cuarto lugar, a propiciar la estabilidad de iniciativas especiales para colectivos con dificultades de inserción.

Los colectivos o grupos objetivo de atención prioritaria son los desempleados en general, los jóvenes, las mujeres y otros colectivos con especiales dificultades de inserción, como los discapacitados o los emigrantes retornados, que cuentan con especial consideración constitucional. Dentro de estas iniciativas se incluyen las correspondientes al empleo protegido de discapacitados.

- a) Capitalización de las prestaciones por desempleo.
- b) Promoción del empleo autónomo para desempleados.
- c) Promoción del empleo autónomo para emigrantes retornados.
- d) Fomento del empleo en cooperativas y sociedades laborales.
- e) Fomento del desarrollo local e impulso de los proyectos y empresas calificados como I+E.

- f) Integración laboral del minusválido. Compensaciones económicas a los centros especiales de empleo.
- g) Integración laboral del minusválido. Creación o ampliación de centros especiales de empleo y fomento del trabajo autónomo.

3.5 Medidas de reparto del empleo.

Las medidas de reparto de empleo se orientan en la actualidad hacia tres modalidades de contratación: el contrato a tiempo parcial estable, el contrato de relevo y el de sustitución.

La primera de estas figuras ha tenido un tratamiento intenso en los últimos años, al objeto de asegurar la igualdad entre trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial, a partir de los acuerdos de los Agentes Sociales y el Gobierno. Estos acuerdos se han traducido en una serie de normas que mejoran la protección social de los trabajadores a tiempo parcial, incentivan la utilización de esta figura, como fórmula de contratación estable, y reducen las constricciones precedentes de este contrato, cuya participación en el conjunto de la mano de obra es pequeña en relación con su utilización en la Unión Europea.

El contrato de sustitución, a su vez, establece el reparto de trabajo entre los trabajadores, cuyas edades están próximas a las de jubilación y anticipan este proceso con cobertura del puesto de trabajo vacante por otro trabajador que le sustituye.

Finalmente, el contrato de relevo permite el reemplazo parcial de jóvenes o adultos que completan la jornada de trabajadores con jubilación parcial. Se trata de una medida de equilibrio generacional y reparto del trabajo disponible.

- Regulación del tiempo de trabajo:

- a) Regulación de la jornada, horas extraordinarias y tiempo de descanso.
- b) Contrato a tiempo parcial.

- Anticipación de la edad de jubilación:

- a) Prolongación de la vida laboral y jubilación gradual y flexible
- b) Programa de compatibilización del subsidio por desempleo con el trabajo por cuenta ajena.
- c) Contrato de relevo.
- d) Contrato de sustitución.

3.6 Medidas de Movilidad.

Aquellas encaminadas a mejorar la movilidad geográfica de los trabajadores o desempleados.

3.6.1. Ayudas a la movilidad geográfica.

Las ayudas se articulan entorno a las siguientes acciones o programas:

- a) Apoyo a las migraciones interiores
- b) Acciones en favor de los emigrantes
- c) Acciones en favor de los inmigrantes
- d) Programa de fomento de la movilidad geográfica

3.6.2. Programas experimentales de nuevas vías de inserción laboral de los demandantes de empleo.

Subvencionar la puesta en marcha de programas experimentales que exploren nuevas alternativas de inserción laboral de colectivos específicos de desempleados, especialmente de los previstos como prioritarios en el Plan Nacional de Acción para el Empleo, así como de programas integrales de formación/empleo para los demandantes de empleo, con la finalidad de evaluar su eficacia y extenderlos a todo el territorio estatal.

3.7 Medidas a favor de colectivos específicos.

A continuación se describen las medidas que favorecen a determinados colectivos. La mayoría han sido descritas en los apartados anteriores por lo que

no se desarrollarán más. Algunas de ellas son comunes a todos los colectivos y en muchos casos los trabajadores pueden ser colectivos potenciales de varias medidas a la vez.

- **Jóvenes.**

Formación:

a) El Programa de Formación Profesional. La Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

b) La formación inicial en el sistema educativo contempla:

c) La formación ocupacional:

Tienen preferencia para participar los desempleados menores de veinticinco años que hayan perdido un empleo de seis o más meses de duración; y los demandantes de primer empleo cuando las empresas se comprometan a contratar, como mínimo, el sesenta por ciento de los alumnos formados.

d) Escuelas taller y casas de oficios:

Programa público de empleo-formación para insertar a jóvenes desempleados menores de veinticinco años, por medio del aprendizaje en alternancia con la práctica profesional en ocupaciones relacionadas con la recuperación y la promoción del patrimonio, de forma que se logre la inserción a través de la profesionalización y la experiencia de los participantes.

Empleo:

a) Contratos en prácticas.

b) Contratos para la formación.

c) Transformación en indefinidos de los contratos formativos y de relevo.

- **Mujeres.**

Formación:

a) El Programa de Formación Profesional. La Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

b) La formación ocupacional:

Tienen preferencia para participar los desempleados con especiales dificultades para su inserción o reinserción laboral y, en especial, las mujeres que quieran reintegrarse a la vida activa.

c) Escuelas taller y casas de oficios:

Es criterio preferente para participar en este programa estar incluido entre los colectivos con dificultades de inserción, como es el caso de las mujeres.

d) Talleres de empleo.

e) Contratación de desempleados para sustituir temporalmente a trabajadores que disfruten de períodos de descanso por maternidad/paternidad, adopción o acogimiento, y a trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.

Empleo:

a) Contratación por tiempo indefinido de mujeres desempleadas de dieciséis a cuarenta y cinco años de edad.

b) Contratación por tiempo indefinido de mujeres, en profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino.

c) Contratación por tiempo indefinido de mujeres desempleadas durante más de seis meses, mayores de cuarenta y cinco años de edad, o perceptoras de determinadas prestaciones por desempleo.

d) Contratación, en los veinticuatro meses siguientes a la fecha de tener un hijo, de mujeres desempleadas inscritas en la oficina de empleo.

- **Discapacitados.**

Formación:

a) El Programa de Formación Profesional. La Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

b) La formación ocupacional:

Tienen preferencia para participar los desempleados con especiales dificultades para su inserción o reinserción laboral y, en especial, los minusválidos.

c) Escuelas taller y casas de oficios:

Es criterio preferente para participar en este programa estar incluido entre los colectivos con dificultades de inserción, como es el caso de personas minusválidas.

d) Talleres de empleo:

Es criterio necesario para participar en este programa formar parte de alguno de los colectivos preferentes del Planes Nacional de Acción para el Empleo o

estar incluido entre los colectivos con dificultades de inserción, como es el caso de los minusválidos.

Empleo:

- a) Incentivación de los contratos de duración indefinida para desempleados minusválidos.
- b) Contratos formativos: en prácticas y para la formación.
- c) Contratación de discapacitados para sustituir temporalmente a trabajadores minusválidos en situación de incapacidad temporal.
- d) Integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo.
- e) Integración laboral mediante el trabajo autónomo.
- f) Contratación temporal acogida al fomento del empleo.

• **Parados de larga duración.**

Formación:

a) El Programa de Formación Profesional. La Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

b) La formación ocupacional:

Tienen preferencia para participar los desempleados mayores de 25 años y, en especial, los que lleven inscritos más de un año como parados.

c) Escuelas taller y casas de oficios:

Es criterio preferente para participar en este programa la mayor duración de la situación de desempleo.

d) Talleres de empleo:

Es criterio necesario para participar en este programa formar parte de alguno de los colectivos preferentes del Planes Nacional de Acción para el Empleo o estar incluido entre los colectivos con dificultades de inserción, como es el caso de los parados de larga duración.

Empleo:

a) Incentivación de los contratos de duración indefinida para desempleados inscritos en la oficina de empleo durante seis o más meses.

b) Contratación de desempleados para sustituir temporalmente a trabajadores en excedencia por cuidado de familiares.

- **Mayores de 45 años.**

Formación:

- a) El Programa de Formación Profesional. La Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.
- b) La formación ocupacional incluye:
- c) Talleres de empleo:

Es criterio necesario para participar en este programa formar parte de alguno de los colectivos preferentes del Planes Nacional de Acción para el Empleo o estar incluido entre los colectivos con dificultades de inserción, como es el caso de los mayores de cuarenta y cinco años.

Empleo:

- a) Incentivación de los contratos de duración indefinida para mayores de cuarenta y cinco años y hasta los cincuenta y cinco.

- **Mayores de 52 años.**

Empleo

- a) Incentivación de los contratos de duración indefinida para mayores de cincuenta y cinco años y hasta los sesenta y cinco.
- b) Incentivación de la prolongación de la vida laboral y jubilación gradual y flexible.
- c) Programa de compatibilización del subsidio por desempleo con el trabajo por cuenta ajena.

- **Perceptores de prestaciones por desempleo.**

Formación:

- a) El Programa de Formación Profesional. La Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.
- b) La formación ocupacional:
Tienen preferencia para participar los desempleados perceptores de prestación o subsidio por desempleo.
- c) Escuelas taller y casas de oficios:

Es criterio preferente para participar en este programa estar cobrando prestaciones por desempleo.

Empleo:

- a) Desempleados perceptores de prestaciones o subsidios por desempleo, a los que les reste un año o más de percepción en el momento de la contratación.
- b) Desempleados perceptores de la ayuda específica denominada renta activa de inserción.
- c) Desempleados perceptores del subsidio por desempleo agrario.
- d) Contratación de desempleados perceptores de prestaciones para sustituir temporalmente a trabajadores en excedencia por cuidado de familiares.
- e) Programa de contratación de trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo para sustituir temporalmente trabajadores en formación.

- **Trabajadores con necesidad de conciliar vida familiar y trabajo.**

Empleo:

- a) Contratación de desempleados para sustituir temporalmente a trabajadores que disfruten de períodos de descanso por maternidad/paternidad, adopción o acogimiento, y a trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.
- b) Contratación de desempleados para sustituir temporalmente a trabajadores en excedencia por cuidado de familiares.

- **Desempleados en situación de exclusión social, Migrantes.**

Formación:

- a) El Programa de Formación Profesional. La Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.
- b) La formación ocupacional:
Tienen preferencia para participar los desempleados con especiales dificultades para su inserción o reinserción laboral, y en especial los migrantes.
- c) Escuelas taller y casas de oficios:
Es criterio preferente para participar en este programa estar incluido entre los colectivos con dificultades de inserción, como es el caso de desempleados en situación de exclusión social y migrantes.
- d) Talleres de empleo:

Es criterio necesario para participar en este programa formar parte de alguno de los colectivos preferentes del Planes Nacional de Acción para el Empleo o estar incluido entre los colectivos con dificultades de inserción.

Empleo:

a) Contratación indefinida o temporal incentivada de desempleados en situación de exclusión social en empresas sin ánimo de lucro.

4. PRINCIPALES ENTIDADES Y ACTORES RELACIONADOS CON MERCADO DE TRABAJO Y LAS POLÍTICAS DE EMPLEO EN VALLADOLID.

El número de organizaciones cuya actividad tiene o puede tener algún impacto en el mercado de trabajo es muy numeroso. Por ejemplo, si tenemos en cuenta que la formación es una de las principales herramienta activas en políticas de empleo, podemos deducir que cualquier organización que realice actividades formativas estará influyendo, directa o indirectamente, en el mercado de trabajo. Conviene, pues, delimitar la descripción del número de agentes que intervienen en dicho mercado.

Por el lado del mercado de trabajo habrá que tener en cuenta a los agentes sociales que intervienen en él; los sindicatos y asociaciones empresariales. En cuanto a las políticas de empleo la responsabilidad recae en los distintos niveles de la Administración Pública, si bien dicha responsabilidad varía en función del grado de competencia otorgado en materia de empleo, así como en los propios agentes sociales, que tienen un peso cada vez mayor en la definición de las políticas de empleo.

Las entidades dedicadas a la formación son, como se comentaba al principio, otro factor relacionado con el mercado de trabajo y las políticas de empleo a tener en cuenta. Por último hay recoger la actividad del Tercer Sector, en el que las entidades suelen trabajar con colectivos específicos y cuyas actuaciones están cada vez más relacionadas con la implementación de políticas de empleo.

➤ **Junta de Castilla y León:**

La Junta de Castilla y León define las líneas de actuación en materia de empleo a través del Plan Regional de Empleo (apartado 2.3). Las líneas de actuación integrantes de dicho plan son gestionadas principalmente por la

Consejería de Economía y Empleo, aunque la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades también tiene atribuida una parte de la gestión (aquella referida a las Acciones Específicas de mujer y de igualdad de oportunidades). La Consejería de Economía y Empleo gestiona sus actuaciones a través del Servicio Público de Empleo de Castilla y León (EcyL) y de la Dirección General de Economía Social. Las dos entidades principales en materia de empleo pertenecientes a la Junta de Castilla y León son:

- **Servicio Público de Empleo de Castilla y León (EcyL).**

El traspaso a la Comunidad Autónoma de Castilla y León de las políticas activas que desarrollaba el Instituto Nacional de Empleo (INEM) ha propiciado la puesta en marcha de un nuevo Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Castilla y León, como organismo autónomo adscrito a la Consejería de Economía y Empleo.

Así, mediante la Ley 10/2003 de 8 de abril, de creación del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, se acuerda crear un organismo autónomo de la Comunidad de Castilla y León 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 los desempleados y de la formación ocupacional y, en general, de la realización de actividades orientadas a posibilitar la colocación de los trabajadores que demandan empleo.

Las líneas de actuación del Servicio Público de Empleo de Castilla y León son las descritas en el apartado 2.3.

- **Agencia de Desarrollo Económico.**

La Agencia de Desarrollo Económico de Castilla y León (ADE) es una entidad creada para promover el desarrollo de la actividad económica y el sistema productivo en Castilla y León. Es un organismo dependiente de la Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León que facilita a las empresas de la región incentivos y ayudas a la inversión así como productos y servicios para favorecer nuevas iniciativas empresariales e impulsar la

modernización, innovación y competitividad del tejido empresarial de la Comunidad.

La Agencia de Desarrollo Económico tiene entre sus funciones más significativas:

- Promover iniciativas públicas y privadas de creación de empresas y actividades creadoras de empleo.
- Instrumentar y gestionar incentivos a la inversión.
- Promover medidas de apoyo específicas a las PYMES.
- Promover la innovación, la investigación y desarrollo tecnológicos e impulsar la calidad y el diseño industrial.
- Promover la cooperación interempresarial.
- Favorecer la promoción exterior para atraer inversiones.
- Proporcionar información y asesoramiento sobre todas las ayudas a la inversión.

La ADE tiene en marcha ayudas para los siguientes programas:

- Programa de Competitividad.
- Programa de Desarrollo Tecnológico.
- Programa de Creación de Empresas.
- Programa de Internacionalización.
- Programa de mejora de la estructura organizativa de la empresa familiar.

➤ **Diputación de Valladolid:**

La Diputación de Valladolid desarrolla políticas de empleo con un triple ámbito de actuación:

- Por una parte orientado a la formación, desarrollando escuelas taller, cursos del Plan FIP, talleres de empleo, talleres ocupacionales y educación de adultos.
- Presta servicios de Orientación: a través de los programas de Orientación e Inserción Laboral de Personas con Riesgo de Exclusión

Social y Orientación Profesional para el Empleo y Asistencia al Autoempleo.

- En materia de Desarrollo Local, el Programa de Desarrollo Local: Red de Agentes de Empleo y Desarrollo Local, Viveros de Empresa de la Provincia y Centro de Dinamización empresarial.

En materia de empleo, también se trabaja con colectivos específicos, en este ámbito señalar los siguientes programas:

- Programa Provincia Abierta (atención colectivo de inmigrantes), II Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, Red de Talleres Ocupacionales dirigidos a personas con discapacidad psíquica.

En febrero del 2004 la Diputación de Valladolid ha puesto en marcha la Mesa Provincial de Desarrollo (ver apartado 5), que pretende ser un instrumento a través del cual se fijan prioridades y se agrupan políticas e iniciativas que incidan en el desarrollo y en el empleo dentro del territorio provincial.

➤ Ayuntamiento de Valladolid:

Pese a las limitaciones que tiene la Administración Local en cuanto a competencias en esta materia de empleo, el Ayuntamiento de Valladolid se ha comprometido con la aplicación en cascada de la Estrategia Europea por el Empleo y viene desarrollando, fundamentalmente desde el **Instituto Municipal de Empleo**, a través de sus Planes Locales de Acción por el Empleo, así como mediante la ejecución de programas regionales, nacionales y europeos, actuaciones en materia de empleo en las siguientes líneas:

- ✓ Coordinación de las diversas áreas Municipales y de los agentes implicados en la promoción del empleo. Elaboración y propuesta de las Políticas Municipales de Empleo. Conocimiento de la realidad socioeconómica y laboral local.

- ✓ Escuelas Taller y Talleres de Empleo, orientados a colectivos particulares de desempleados y a su inserción en el mercado de trabajo en actividades y sectores determinados.
- ✓ FIP: Formación ocupacional para la inserción profesional de desempleados.
- ✓ CIDES: Información sobre empleo, Bancoempleo, Guía de recursos, página web.
- ✓ Difusión, estimulación del autoempleo como estímulo de las potenciales oportunidades de empleo y creación de empresas. Primera orientación y convenio con otras entidades: OIE, AJE.
- ✓ Programas experienciales: Contratos de inserción.
- ✓ Formación de desempleados: jóvenes, mujeres y de larga duración en servicios de proximidad.
- ✓ Fomento de la creación de empresas de inserción.
- ✓ SOAL: Orientación e inserción laboral a personas en riesgo de exclusión social.
- ✓ Red de Agentes de Empleo y Desarrollo Local.
- ✓ Ventanilla Única Empresarial.
- ✓ Atención a colectivos en riesgo de exclusión social.
- ✓ Convenios de colaboración con asociaciones sin ánimo de lucro para acciones de formación hacia el empleo

En diciembre de 2003 se constituye la Mesa Local por el Empleo (ver apartado 5), iniciativa impulsada por el Ayuntamiento de Valladolid en la que participan administraciones, instituciones y agentes sociales con el fin de coordinar actuaciones en esta materia y conformar un foro de debate permanente.

➤ **Sindicatos:**

Los dos principales sindicatos de dimensión nacional, CC.OO y U.G.T tienen una amplia experiencia en la ejecución de programas formativos y en actividades de orientación e inserción profesional. Además, participan activamente en el diseño y ejecución de políticas de empleo tanto a nivel nacional como regional (ver apartado 2.3 y 2.4).

• CC.OO.

Principales actuaciones en materia de empleo:

- ✓ OPEA: orientación para el empleo y autoempleo a desempleados.
- ✓ PIJ: Orientación Juvenil . COLOCATE, Información sobre empleo.
- ✓ CITE: Centro de Información a Trabajadores Extranjeros.
- ✓ FIP/FPO: Formación ocupacional a desempleados, cursos genéricos (formación administrativa, informática, idiomas,...)
- ✓ FIP/FPO: Formación ocupacional a desempleados, cursos para actividades específicas (soldadura, carpintería ayuda a domicilio,...)
- ✓ FORMACIÓN CONTINUA: Planes de Empresa y Planes Agrupados.
- ✓ FORMACIÓN CONTINUA: Planes Intersectoriales.
- ✓ Negociación de las Políticas Activas de Empleo.
- ✓ Negociación Colectiva: sectorial y de empresa.
- ✓ Negociación Colectiva: Determinación de las líneas de negociación.
- ✓ Programas de Garantía Social.

• U.G.T.

Principales actuaciones en materia de empleo:

- ✓ OPEA: Orientación para el empleo y autoempleo a desempleados.
- ✓ FIP/FPO: Formación ocupacional para desempleados, cursos genéricos.
- ✓ FIP/FPO: Formación ocupacional para desempleados, cursos para actividades específicas.
- ✓ FORMACIÓN CONTINUA: Planes de empresa y agrupados.
- ✓ FORMACIÓN CONTINUA: Planes Intersectoriales.
- ✓ Negociación de Políticas Activas de Empleo.
- ✓ Negociaciones colectivas sectoriales y de empresa.
- ✓ Determinación del marco de Negociación Colectiva.
- ✓ PIJ: Orientación juvenil, información sobre empleo.
- ✓ Programas de Garantía Social.
- ✓ Alfabetización de Adultos.

➤ Organizaciones Empresariales:

Las organizaciones empresariales participan, al igual que los sindicatos más representativos, en el diseño de las políticas de empleo. En el caso de Castilla y León la organización que ostenta la representación empresarial en materia de empleo a nivel regional y que ratifica, por tanto, los Planes Regionales de Empleo, es la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE), una organización profesional de carácter empresarial, confederativo e intersectorial, sin ánimo de lucro, constituida para la coordinación, representación, gestión, fomento y defensa de los intereses empresariales en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León.

En Valladolid hay, además, una serie de organizaciones empresariales o de corporaciones con actuaciones en materia de empleo.

• **Cámara Oficial de Comercio e Industria de Valladolid.**

La Cámara de Comercio es una Corporación de Derecho Público, pero con gestión privada, cuyo ámbito de actuación es la provincia. Las Cámaras se configuran como órganos consultivos y de colaboración con las Administraciones Públicas, actuando como instituciones intermedias vertebradoras de la relación entre dichas Administraciones y las empresas

La Cámara de Comercio tiene una larga experiencia en materia de formación en todos los aspectos. Desde formación reglada, formación para empresas e instituciones, formación de postgrado, formación Empresarial Virtual, del Profesorado FP, como formación a emprendedores para mejora de la competitividad. También cuenta con amplia experiencia en empleo con programas de apoyo al Autoempleo y la Creación de Empresas, Ventanilla Única Empresarial (Con otras Administraciones), Programa de Apoyo Empresarial a Mujeres (Con Instituto de la Mujer), Vivero de Empresas (Con Ayto. Valladolid y FEDER) y Oficina Iniciativas Empresariales (Con Ayto. Valladolid).

• **Confederación Vallisoletana de Empresarios.**

Creada en junio de 1977, la Confederación Vallisoletana de Empresarios (C.V.E.) es una organización profesional de naturaleza empresarial. En este momento, forman parte de ella cerca de 50 asociaciones sectoriales, que abarcan las distintas actividades económicas de la provincia, así como el denominado "grupo intersectorial", compuesto por más de 200 empresas.

Tiene como objetivo dinamizar el mercado de trabajo local, apoyar a las empresas en todo lo relacionado con la cobertura mejor de sus ofertas de empleo, ofrecer formación a empresarios y trabajadores para desarrollar optimizar su adecuación a los puestos de trabajo, poner en contacto a demandantes de empleo con personas que buscan trabajo.

Cuentan con un portal de empleo en Internet gestionado y administrado por la propia CVE. Una Sirhge: Dpto de RRHH que la CVE pone a disposición de empresas de Valladolid para resolver sus cuestiones. También cuenta con un proyecto de Inmigración para sensibilizar a empresas sobre la contratación de inmigrantes, organizando foros de debate, jornadas, cursos, etc. Otras actuaciones en materia de empleo:

- ✓ OPEA: Orientación para el empleo y autoempleo a desempleados.
- ✓ FIP/FPO: Formación ocupacional para desempleados, cursos genéricos y para actividades específicas.
- ✓ FORMACIÓN CONTINUA: Planes de empresa y agupados.
- ✓ FORMACIÓN CONTINUA: Planes Intersectoriales.
- ✓ Propuestas de negociación de Políticas Activas de Empleo.
- ✓ Negociaciones colectivas.
- ✓ Determinación del marco de Negociación Colectiva.

• **Cámara de Contratistas de Castilla y León.**

Es la entidad que representa a las empresas contratistas de obras en la región y que realiza acciones específicas de formación para el Sector de la

Construcción, por medio de su Centro de Formación de Aprendices Francisco de Praves.

En la primera fase de la Iniciativa EQUAL ha puesto en marcha el Proyecto Dulcinea cuyo objetivo principal es fomentar la presencia de la mujer en la obra y la igualdad de oportunidades de igualdades en el sector de la construcción. Desde la Cámara de Contratistas de Castilla y León se realizan las siguientes actuaciones en materia de empleo:

- ✓ Formación Profesional
 - ✓ Garantía Social.
 - ✓ Aprendizaje.
 - ✓ Formación en Gestión, Administración y Dirección.
 - ✓ Formación Técnica.
 - ✓ EQUAL: Proyecto DULCINEA.
 - ✓ LEONARDO II: Proyecto Piloto REDAC y Proyecto de Movilidad recorrido europeo del aprendiz.
 - ✓ CEDEFOP: Proyecto “Visitas de Estudio”.
- **Asociación provincial de empresarios de hostelería de Valladolid.**

Colectivos de actuación preferente

Todos.

Servicios

Bolsa de trabajo.
Formación.
Orientación laboral.
Intermediación laboral.
Orientación al autoempleo.

- **Agrupación vallisoletana del comercio (AVADECO).**

Colectivos de actuación preferente

Todos.

Servicios

Bolsa de trabajo.
Formación.
Orientación laboral.

Intermediación laboral.
Orientación al autoempleo.

➤ **Fundación General de la Universidad.**

La Fundación General de la Universidad de Valladolid, es una entidad sin ánimo de lucro, que tiene como misión colaborar en el desarrollo y gestión de aquellas actividades que contribuyan a la mejora y promoción de la docencia y de la investigación.

La Fundación General de la Universidad de Valladolid surge como una iniciativa del Equipo Rectoral para acercar la Universidad de Valladolid y su trabajo diario de investigación y docencia a la sociedad y al entorno empresarial.

Actuaciones en materia de empleo:

- ✓ Acceso al mercado laboral.
 - Facilitar el acceso de los estudiantes y titulados universitarios al empleo, así como diseñar trayectorias formativas y profesionales de los mismos.
 - Facilitar recursos humanos a las empresas de nuestro entorno.
 - Gestión de los mecanismos de inserción laboral para estudiantes y titulados, como prácticas nacionales y extranjero, ofertas de empleo, becas y subvenciones para estancias profesionales.

- ✓ Análisis de la demanda del mercado laboral.
 - Detección de las necesidades formativas y profesionales, así como vías profesionales demandadas y su evolución, mediante un Observatorio de Necesidades empresariales y la definición de planes de formación a medida.

- ✓ Análisis de la inserción y de las ofertas laborales.
- ✓ Fomento del Autoempleo
- ✓ Adecuación Profesional: desarrollo de proyectos piloto Leonardo de adecuación profesional de titulados.

➤ **Entidades del Tercer Sector:**

Son muy numerosas las Asociaciones y Organizaciones no gubernamentales que trabajan en actividades directamente vinculadas con el empleo. Las actuaciones a favor de determinados colectivos desfavorecidos a nivel social pasa cada vez más por la vía del empleo como mecanismo para afrontar las desigualdades socio-económicas.

A continuación se enumeran, sin pretender ser exhaustivos, las principales asociaciones que trabajan temas de empleo en Valladolid.

• **ASPRONA. OFICINA HORIZON**

Colectivos de actuación preferente

Todos

Discapacitados físicos y psíquicos

En general, demandantes de empleo con especiales dificultades de inserción.

Servicios

Bolsa de trabajo.

Orientación laboral.

Intermediación laboral.

Orientación al autoempleo.

• **CRUZ ROJA. Plan de Empleo para Colectivos Vulnerables**

Colectivos de actuación preferente

Inmigrantes

Personas en riesgo de exclusión social

Servicios

Bolsa de trabajo.

Formación.

Orientación laboral.

Intermediación laboral.

Orientación al autoempleo.

• **FUNDOSA SOCIAL CONSULTING**

Colectivos de actuación preferente

Discapacitados físicos y psíquicos

Servicios

Bolsa de trabajo.
Formación.
Orientación laboral.
Intermediación laboral.
Orientación al autoempleo.

• **ASPAYM CASTILLA Y LEÓN. PROGRAMA INTERLAB**

Colectivos de actuación preferente

Discapacitados físicos y psíquicos.

Servicios

Bolsa de trabajo.
Formación.
Orientación laboral.
Intermediación laboral.
Orientación al autoempleo.

• **DESOD. Desarrollo y Solidaridad**

Colectivos de actuación preferente

Inmigrantes. No Comunitarios

Servicios

Bolsa de trabajo.
Formación.
Orientación laboral.
Intermediación laboral.
Orientación al autoempleo.

• **CÁRITAS DIOCESANA. PROGRAMA DE EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL**

Colectivos de actuación preferente

Personas en riesgo de exclusión social (sin techo, toxicómanos...)

Servicios

Bolsa de trabajo.
Formación.
Orientación laboral.
Intermediación laboral.

• **PROCOMAR**

Colectivos de actuación preferente

Inmigrantes.

Servicios

Bolsa de trabajo.

Formación.

Orientación laboral.

Intermediación laboral.

Orientación al autoempleo.

• **ASOCIACIÓN FAMILIAR RONDILLA**

Colectivos de actuación preferente

Todos.

Inmigrantes.

Servicios

Bolsa de trabajo.

Formación.

Orientación laboral.

Intermediación laboral.

Orientación al autoempleo.

• **FUNDACIÓN ADSIS**

Colectivos de actuación preferente

Todos.

Jóvenes.

Personas en riesgo de exclusión social

Servicios

Bolsa de trabajo.

Orientación laboral.

Intermediación laboral.

Orientación al autoempleo.

• **CENTRO DE PROMOCIÓN DE LA MUJER ROSA CHACEL**

Colectivos de actuación preferente

Mujeres.

Servicios

Bolsa de trabajo.

Formación.

Orientación laboral.

Intermediación laboral.

• **ASOCIACIÓN DE PARADOS MAYORES DE 40 AÑOS**

Colectivos de actuación preferente

Todos.

Desempleados mayores de 40 años

Servicios

Bolsa de trabajo.

Orientación laboral.

Intermediación laboral.

Orientación al autoempleo.

• **JOC-E. PROGRAMA ACTIVA TU EMPLEO**

Colectivos de actuación preferente

Todos.

Jóvenes con dificultades de inserción

Servicios

Orientación laboral

• **COLECTIVO DE EMPLEADAS DE HOGAR**

Colectivos de actuación preferente

Mujeres.

Servicios

Bolsa de trabajo.

• **FUNDACIÓN SECRETARIADO GENERAL GITANO. PROGRAMA ACCEDER**

Colectivos de actuación preferente

Colectivo Gitano

Servicios

Bolsa de trabajo.

Formación.

Orientación laboral.

Intermediación laboral.

Orientación al autoempleo.

5. MECANISMOS DE COORDINACIÓN DE POLÍTICAS DE EMPLEO EN VALLADOLID.

Actualmente existen tres mecanismos básicos de coordinación de políticas de empleo en Valladolid, atendiendo a los niveles administrativos regional, provincial y local. Los tres tienen la característica común de llevar muy poco tiempo en funcionamiento, por lo que aún es pronto para evaluar adecuadamente su efectividad para coordinar las políticas de empleo.

➤ **Comisión Ejecutiva Provincial del Servicio Público de Empleo de Castilla y León.**

La LEY 10/2003, de 8 de abril, de creación del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, establece la figura de las Comisiones Ejecutivas Provinciales como el órgano consultivo de participación del mismo a nivel provincial. La citada Ley define las Comisiones Ejecutivas Provinciales como:

1. Adscritas a las Gerencias Provinciales, las Comisiones Ejecutivas Provinciales son órganos de participación del Servicio Público de Empleo, a los que les corresponde efectuar el seguimiento de la aplicación, en el ámbito provincial, de los acuerdos del Consejo General de Empleo y de la actuación de la Gerencia Provincial correspondiente, así como proponer, en su caso, cuantas medidas sean necesarias para el mejor cumplimiento de los fines del Servicio Público de Empleo.

2. Su composición, funcionamiento y régimen económico y de compensaciones se regulará reglamentariamente, respetando siempre los criterios de representación tripartita y paritaria en los mismos términos y por los mismos grupos que componen el Consejo General de Empleo.

3. Formarán parte de cada una de las Comisiones Ejecutivas Provinciales, con voz pero sin voto, dos representantes propuestos por la Federación Regional de Municipios y Provincias de entre las Entidades Locales de la provincia respectiva.

La intervención de dichos representantes propuestos por la Federación Regional de Municipios y Provincias se efectuará en aquellas ocasiones o materias que puedan afectar a la competencia de la Administración Local en la provincia.

➤ **Mesa Provincial de Desarrollo.**

La Mesa Provincial de Desarrollo pretende ser un instrumento a través del cual se fijen prioridades y se agrupen políticas e iniciativas que incidan en el desarrollo y en el empleo dentro del territorio provincial, con el objetivo de que los diferentes actores económicos, administrativos y sociales aporten sus recursos, conocimientos y esfuerzos bajo un paraguas común. La Mesa Provincial agrupa a más de 20 entidades, entre Junta de Castilla y León, Cámara de Comercio, Cámara Agraria, Asociaciones Empresariales, Sindicatos de Trabajadores, Sindicatos Agrarios, Unión de Cooperativas, Foocal, Asociación de Turismo Rural, la Universidad de Valladolid, Grupos de Acción Local y la propia Diputación.

Objetivos Generales:

- Impulsar, a través de la acción concertada de las instituciones y agentes económicos y sociales, una estrategia adaptada al territorio provincial, capaz de generar empleo y actividad económica con el objeto de mejorar las condiciones que permitan el mantenimiento de la población de la provincia de Valladolid.
- Integrar políticas y recursos de forma ordenada y con una visión estratégica con el objeto de potenciar el desarrollo económico y el empleo en el ámbito provincial.

Resultado de esta Mesa Provincial ha sido la elaboración de una Estrategia Provincial de Desarrollo.

➤ **Mesa Local por el Empleo.**

En el año 2001, el Ayuntamiento de Valladolid asumió el compromiso de poner en marcha una mesa local por el empleo con presencia de todos los agentes involucrados, para implementar sus respectivas políticas de empleo. La idea surgió dentro del I Plan Local de Acción por el Empleo, que marcaba como objetivos el mantenimiento y aumento de la capacidad de generación de empleo, y de calidad, en Valladolid.

Para elaborar el mencionado Plan, con anterioridad se efectuó un diagnóstico sobre el mercado de trabajo local y las políticas de empleo, gracias al Proyecto Pléyade, desarrollado por la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) para fomentar la cooperación y mejorar los intercambios de información, como difusión de la Estrategia Europea por el Empleo en el ámbito local.

El objetivo central del PLAE de Valladolid consiste en la puesta en marcha de mecanismos de anticipación a los cambios que puedan producirse en el mercado de trabajo local, de tal manera que pueda mantenerse e incluso incrementarse la capacidad para la generación de empleo estable y de calidad en el municipio.

Se define el Instituto Municipal de Empleo como el instrumento para llevar a cabo las tareas de planificación y coordinación de las políticas de empleo en la ciudad y la Mesa Local para el Empleo del Municipio de Valladolid como la herramienta que permite coordinar a los distintos agentes, públicos y privados, a la hora de implementar las políticas públicas de empleo.

El 16 de diciembre de 2003 se crea la Mesa Local por el Empleo del Municipio de Valladolid como órgano de participación y coordinación en el que toman parte las instituciones, sindicatos, empresarios, y, en general todos aquellos agentes sociales y económicos que trabajan de forma efectiva en el ámbito del empleo en Valladolid.

OBJETIVOS:

- Coordinar las actuaciones en materia de empleo que se están llevando a cabo en el municipio, impulsando las políticas públicas de empleo municipales y las actuaciones de los agentes socioeconómicos locales, con vistas a la creación de empleo en la ciudad.

- Materializar la coordinación a través de una red local de interrelación para:
 - ✓ Transferir buenas prácticas, experiencias y conocimientos, que la dilatada trayectoria en materia de empleo en el municipio ha permitido acumular a los agentes institucionales, sociales y económicos.
 - ✓ Recopilar propuestas y proyectos en materia de empleo que facilite la programación coordinada de actuaciones, evitando duplicar esfuerzos y dejar áreas desatendidas.
 - ✓ Proponer y diseñar nuevas actuaciones a favor del empleo en el municipio.
 - ✓ Servir de foro permanente de seguimiento y evaluación de las actividades llevadas a cabo con el objeto de detectar áreas de mejora a desarrollar.

- Poner en marcha el Observatorio Local de Empleo que permita establecer un punto común de información, análisis y reflexión para todos los agentes socioeconómicos que actúan en el municipio. Dedicado a la recopilación periódica y permanente de los indicadores sintéticos de la actividad económica, del mercado de trabajo y de la formación del municipio; así como de la información sobre programas públicos y líneas de financiación existentes en las distintas administraciones, todo ello encaminado a mantener permanentemente actualizado el diagnóstico de recursos y necesidades del municipio en materia de empleo.

- Elaboración de una propuesta de pacto local por el empleo.

COMPOSICIÓN:

• INSTITUCIONES:

- Junta de Castilla y León.
- Agencia de Desarrollo Económico.
- Diputación de Valladolid.
- Cámara Oficial de Comercio e Industria de Valladolid.
- Fundación General de la Universidad de Valladolid.

• AGENTES SOCIALES

Sindicatos:

- CC.OO. y U.G.T

Asociaciones empresariales:

- Confederación Vallisoletana de Empresarios y la Cámara de Contratistas de Castilla y León.

6. DIAGNÓSTICO CUALITATIVO DEL MERCADO DE TRABAJO Y LAS POLÍTICAS DE EMPLEO.

El siguiente diagnóstico del mercado de trabajo y las políticas de empleo de Valladolid ha sido elaborado teniendo en cuenta la información cualitativa proporcionada por los miembros de la Mesa Local por el Empleo de Valladolid, a través de los cuestionarios y entrevistas a los que han respondido.

Lo que se pretende es completar, con información cualitativa, tanto el diagnóstico cuantitativo del mercado de trabajo, realizado con anterioridad desde el Instituto Municipal de Empleo, como el análisis y descripción de las políticas de empleo, analizados en los primeros apartados de este mismo estudio.

El peso específico que tienen en el mercado de trabajo y en las políticas de empleo las entidades que han participado en este diagnóstico nos permite obtener una información inicial cualitativamente relevante para acercarnos a la realidad de Valladolid.

Para lograr una mayor precisión y un conocimiento más extenso sería preciso extender el propio análisis e incluir a un mayor número de entidades o asociaciones vinculadas al mercado de trabajo y las políticas de empleo. No obstante, dada, como decimos, la relevancia de las entidades entrevistadas, podemos asegurar un alto grado de fiabilidad respecto a los resultados obtenidos.

➤ ASPECTOS GENERALES:

La situación económica y social del municipio se percibe como positiva, aunque con algunas áreas mejorables que más adelante se explicarán. Los **cambios recientes** más destacados son:

- Aquellos relacionados con la mejora de los servicios, el transporte y la mejora de la ciudad desde un punto de vista turístico. Por otro lado los cambios experimentados en la actividad económica y el empleo.
- Se aprecia un fuerte crecimiento del sector de la construcción en los últimos años, un factor que se considera positivo, dado el impacto que tiene para la creación de empleo, pero que al mismo tiempo se considera también una amenaza, puesto que los puestos de trabajo que se generan no suelen tener una alta cualificación ni una alta estabilidad laboral.
- El descenso parcial en la tasa de paro femenino que se ha producido durante los últimos años, descenso que se valora muy positivamente, aunque el desempleo sigue siendo un problema fundamental para la ciudad.
- También se destacan los cambios demográficos, que se han caracterizado por la llegada significativa de población inmigrante (vinculada en gran parte al crecimiento de los sectores de la construcción y los servicios) y por otro lado la progresiva despoblación de los pequeños municipios de la provincia.

En cuanto al **modelo de desarrollo deseable** para la ciudad, se trataría de un modelo equilibrado y sostenible. Varía la importancia concreta que se les otorga a cada uno de los sectores en particular, aunque hay

coincidencia en que el sector industrial, de transformación, debería tener un peso importante, cuando no decisivo, en el modelo de desarrollo económico. Al sector servicios se le otorga también importancia, sobre todo de cara a mantener o mejorar la imagen de Valladolid como ciudad atractiva y así poder atraer residentes. El sector de la construcción es quizás el más controvertido, debido en parte al gran peso que ha adquirido, y que seguramente mantenga, en los próximos años. La expansión de este sector puede desestabilizar ese modelo de equilibrio al que todos se adscriben, por lo que se resalta la necesidad de potenciar o vigilar la buena marcha del resto de los sectores.

En cuanto a la agricultura, se están produciendo dos fenómenos. Por un lado, se ha producido un fuerte crecimiento del subsector vitivinícola, ligado al auge de las denominaciones de origen propias de la zona. Por otro lado, nos encontramos con un futuro poco prometedor para las actividades agrarias tradicionales, debido, en parte, a la esperable merma del apoyo económico europeo. Este hecho reduce las expectativas laborales de futuro en el campo y contribuye a incrementar la despoblación de los pequeños municipios rurales.

Sea como fuere, el **modelo de desarrollo deseable** debe estar vinculado, para cualquier sector, a aquellas actividades que generan un mayor valor añadido. Para lograr incrementar ese valor añadido las empresas tendrán que apostar decididamente por una estrategia basada en la calidad, una de cuyas herramientas esenciales será la formación. Se requieren, por tanto, políticas formativas y de empleo que aprovechen eficazmente los recursos existentes. Esto se podría lograr mediante estrategias adecuadas de coordinación que permitieran anticipar y adecuar las necesidades de las empresas a la oferta formativa.

Los **problemas principales** a los que se enfrenta el municipio son varios:

- En primer lugar se destaca, de manera unánime, la falta de suelo industrial y su elevado precio, en comparación con otras zonas de la

región como Burgos (una ciudad que, como veremos más adelante, constituye el principal referente de desarrollo a nivel regional). La falta de suelo no sólo afectaría a la industria sino que también sería una de las causas del incremento del precio de la vivienda, que motivaría la salida de población a los municipios del alfoz en busca de un lugar de residencia asequible. Esto puede generar a su vez problemas de movilidad viaria debido al tráfico intenso que se genera en la entrada y la salida de la ciudad a determinadas horas punta.

- Otro problema destacado es la excesiva dependencia del sector servicios y de la construcción, que genera empleo temporal y, en general, de baja cualificación.
- La existencia de un tejido empresarial compuesto por empresas medianas y sobre todo pequeñas, que difícilmente pueden demandar empleos cualificados. Esto motiva la migración del capital humano más cualificado a zonas como Madrid, en busca de mejor oportunidades. Esto se agrava en las zonas rurales, donde se pierde tanto población cualificada como no cualificada.
- Falta de recursos hospitalarios y de otras dotaciones (guarderías, centros geriátricos) en previsión de un crecimiento poblacional y de la llegada de un contingente de población inmigrante cuyo impacto no se está previendo ni gestionando.

En cuanto a los **puntos fuertes** del municipio:

- Buena calidad de vida, en general, y buenos servicios.
- Elevada implantación industrial, en comparación con otros municipios de la comunidad.
- Elevada cualificación de los trabajadores.
- La centralidad geográfica de Valladolid.
- La potencialidad que ofrece el sistema de comunicaciones.
- La dimensión del municipio, su tamaño.

Estos factores hacen a Valladolid **atractivo para las empresas** debido a:

- Estar bien conectado por carretera con el noroeste, con el País Vasco, Francia y sobre todo Madrid, situación ésta última que puede mejorar con la llegada del TAV.
- La posibilidad de encontrar proveedores y clientes cercanos.
- La posibilidad de encontrar mano de obra cualificada.
- La centralidad administrativa y comercial de la región.
- La calidad de vida derivada del su tamaño.

➤ **DELIMITACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO:**

La idea general sobre la estructura viaria del municipio es que es mejorable. Pese a que se ha hecho bastante en cuanto a reformas urbanísticas y viarias, como la finalización de las rondas exterior sur e interior o el acondicionamiento de ciertos accesos al municipio, la percepción es que dichos cambios han servido para mitigar solo en parte los problemas derivados del ligero atraso que arrastraba Valladolid en cuanto a infraestructuras viarias. Los esfuerzos realizados han permitido que las necesidades de movilidad actuales se vayan resolviendo, pero las infraestructuras existentes no serán suficiente si se produce un mayor crecimiento de la ciudad.

El desarrollo urbanístico y la salida de la población hacia el alfoz, en busca de viviendas más baratas, ejerce una presión creciente sobre la estructura viaria del municipio. La apuesta por el sistema de carreteras frente al ferrocarril como forma de interconexión no contribuye a mejorar mucho esta situación. Hay "cuellos de botella" , como el de la entrada por la carretera de Madrid desde Boecillo, o en los accesos a polígonos como el de San Cristobal.

El transporte urbano se valora muy positivamente. Valladolid ha sido pionera en el impulso de este medio de transporte. En cuanto al transporte interurbano la situación es un poco peor, sobre todo para los municipios más pequeños de la Provincia, que carecen de conexiones adecuadas.

Entre cambios previstos en las infraestructuras del municipio destaca la llegada del TAV y el impacto urbanístico que tendrá el soterramiento del tren, con la consiguiente liberación del suelo urbano que eso conllevará.

La posición general ante estos cambios es de expectativa. Se comprende la envergadura y el impacto que pueden tener estos cambios en la estructura urbana y económica del municipio. Esto supone una gran oportunidad para Valladolid, siempre y cuando se gestione de manera adecuada. Una planificación insuficiente o inadecuada podría limitar el impacto positivo de estos cambios o generar, incluso, problemas añadidos a los actuales.

Se detecta una necesidad de mejorar las conexiones viarias con el alfoz y conectarlo mejor mediante el transporte público. Mejorar la conexión viaria con el aeropuerto y potenciar el transporte aéreo, estableciendo Valladolid como centro de comunicación aérea preeminente en la región.

En cuanto al **alcance del mercado de trabajo**, se pueden observar las siguientes relaciones de intercambio de trabajadores entre la ciudad y el exterior:

- En primer lugar, se produce un intercambio entre Valladolid y su entorno más cercano. Por un lado se encuentran los que trabajando en Valladolid residen en el alfoz y por otro los que, teniendo en Valladolid su lugar de residencia, se desplazan a otras zonas cercanas para trabajar (es el caso de los trabajadores que se desplazan para trabajar a Renault España en Palencia o a Polígonos Industriales como Venta de Baños o Aldeamayor).

- A nivel regional Valladolid ha sido un receptor tradicional de trabajadores cualificados procedentes del resto de zonas de Castilla y León, principalmente para trabajar en la Administración Pública.
- La tercera dinámica que se produce es la expulsión de trabajadores con alta cualificación hacia ciudades más grandes, principalmente hacia Madrid. Valladolid es incapaz de absorber todo el personal altamente cualificado que forma, fundamentalmente, a través de la Universidad. Esto se debe a que las características del tejido empresarial, a las que nos referíamos antes, limitan la demanda de trabajadores cualificados.
- Los pequeños municipios de la Provincia son una fuente constante de trabajadores que acuden a Valladolid en busca de empleo, en muchos casos poco cualificado y de carácter temporal, muy dependiente de la coyuntura económica.

➤ ASPECTOS DEMOGRÁFICOS:

El tamaño del municipio, su evolución y sus posibilidades de crecimiento demográfico, están necesariamente ligados al crecimiento económico. Es ese crecimiento económico lo que permitirá que Valladolid crezca demográficamente.

Valladolid tiene unas **perspectivas demográficas** mejores que el resto de la región, pero peores que la media española. Hay que hacer un esfuerzo importante para fijar población activa joven, entorno a los treinta años, en el municipio. Eso solo se logrará ofreciendo buenas perspectivas laborales, en lo cuantitativo y en lo cualitativo.

Se prevé un **incremento de la población activa** a corto plazo, debido en gran medida a las obras del Tren de Alta Velocidad (TAV) y del soterramiento del ferrocarril. Esto va a generar una demanda de

trabajadores que posiblemente se cubra con un importante contingente de trabajadores inmigrantes.

Se destaca el **incremento de las tasas de actividad** en Valladolid en los últimos años, un incremento que se debe principalmente a la **incorporación de la mujer** al mercado de trabajo, aunque dicha incorporación sigue siendo inferior a la de los hombres. Además, en muchos casos las mujeres se incorporan a trabajos descualificados y precarios.

Se valora positivamente el incremento de la **inmigración** en el municipio, tanto por la riqueza cultural que aporta como por el incremento de la población que supone. Gran parte de esta inmigración se absorbe por el sector de la **construcción**, que ha crecido mucho en los últimos años y es previsible, como se ha dicho, que estos inmigrantes puedan encontrar puestos de trabajo en el sector en un futuro próximo.

También se incorporan inmigrantes en el **sector servicios** y en **actividades agrícolas**. El problema es que no siempre tienen regularizada la **situación legal** y eso les sitúa en una situación precaria, por lo que habrá que contar con ello a la hora de diseñar actuaciones de apoyo al inmigrante y de control de la explotación. Lo idóneo sería **planificar adecuadamente** la incorporación de los inmigrantes a la ciudad.

➤ ACTIVIDAD ECONÓMICA:

La actividad económica del municipio se valora conforme a los siguientes aspectos:

- Situación de riesgo al existir un **entramado empresarial excesivamente concentrado** en unos pocos sectores. Excesiva dependencia de sectores como la automoción o el agroalimentario.

- La **deslocalización** de la producción automovilística es un riesgo real que en caso de producirse acarrearía graves trastornos al municipio.
- El sector de la **construcción** ha experimentado un **gran crecimiento**.
- Valladolid se ha constituido también en un foco de **atracción de sedes o subsedes de empresas** en la comunidad.
- **Falta de suelo industrial** y elevado precio del mismo.
- **Evolución favorable** en los últimos años en cuanto a **inversiones empresariales** y creación de puestos de trabajo, no obstante, las tasas de desempleo son superiores a las de la media de la Comunidad.
- Las **perspectivas son favorables por la diversificación de sectores** que se está produciendo ya que de la tradicional dependencia de la automoción que todavía es importantísima se está pasando a la implantación de nuevos sectores con gran potencial de crecimiento como el agroalimentario, las telecomunicaciones o el aeronáutico.
- Demasiada **dependencia de grandes empresas**.
- La situación económica **en las zonas rurales** se caracteriza por una actividad eminentemente agroganadera, aunque **la agricultura ha dejado de ser la principal fuente de ingresos** en los municipios más pequeños (han pasado a serlo las pensiones) y en los más grandes (los es la industria y los servicios).

Los **sectores que se considera que han evolucionado más favorablemente** en los últimos años han sido:

- Industria auxiliar del automóvil.
- Telecomunicaciones.
- Los Servicio, en todas sus ramas, particularmente servicios a empresas.
- Construcción.

En el entorno más cercano los sectores que han evolucionado más favorablemente han sido el sector Servicios y el Vitivinícola.

Los **sectores o subsectores** que se considera que **deberían desarrollarse prioritariamente** son:

- El Industrial.
- Aquellos vinculados con la Investigación.
- Los Servicios, en general, y los vinculados con los nuevos yacimientos de empleo, en particular.
- Todos aquellos que generen un mayor valor añadido, empleen mano de obra cualificada y supongan diversificar la oferta de empleo del sector de la automoción.

Las **características de las empresas** existentes en el municipio son:

- Pertenecen en su mayoría al sector de la **automoción** y auxiliar, al **comercio** y a los **servicios**.
- Tamaño polarizado, o muy grandes o pequeñas. **Pymes** en general.
- **Escaso** grado de **internacionalización**.
- Grado de **informatización medio**.
- **Baja** incorporación de las **NTIC**.

➤ **OFERTA DE TRABAJO:**

- Es necesario mejorar la adecuación de la formación a las necesidades de las empresas.
- En general se considera que la cualificación de la mano de obra local es media-alta, con algunas deficiencias en aspectos como los idiomas.
- La evolución del desempleo en los últimos años se valora en general como algo positiva, pero los niveles de desempleo en Valladolid siguen siendo muy elevados.

- El perfil dominante del desempleado en Valladolid es fundamentalmente el de mujer. También afecta especialmente a los jóvenes y a aquellas personas con una baja cualificación.
- La predisposición para desplazarse a otros municipios en busca de trabajo varía en función de las situaciones personales. Se considera que la predisposición a la movilidad es más alta en general entre aquellos con una mayor cualificación, con recursos suficientes para abandonar el municipio y sin cargas familiares.
- Los colectivos que más suelen acudir a los servicios de empleo son los jóvenes y las mujeres. Suelen prescindir de estos recursos aquellos con una menor cualificación y en general las personas ya desmotivadas para la búsqueda de empleo.

➤ **DEMANDA DE TRABAJO:**

- Aunque se considera que la evolución reciente de la contratación ha sido positiva en el municipio, el volumen existente de desempleados ha hecho que la tasa de paro no se haya mejorado mucho.
- La contratación ha sido, además, mayoritariamente temporal.
- La construcción y los servicios han sido los sectores que más empleo han creado.
- En cuanto a la creación de empresas se aprecia, por un lado, que se crean empresas de tamaño muy pequeño, en el sector servicios y con una supervivencia media. Por otro lado se aprecia que en cuanto a empresas de tamaño medio más que crearse lo que está sucediendo es que se están creando nuevos centros de trabajo de empresas ya existentes.
- Entre los principales frenos a la contratación se cuentan: la falta de experiencia, el desajuste ente la oferta y la demanda de trabajo, los frenos institucionales, y la falta de agilidad administrativa en el caso de los inmigrantes.

➤ POLÍTICAS DE EMPLEO:

Las entidades han valorado las intervenciones que se hacen sobre el mercado de trabajo de la siguiente manera.

- En cuanto a creación del **Servicio Público de Empleo**: se está a la expectativa de cómo va a funcionar el Ecycl. Se espera que su funcionamiento mejore al que venía desarrollando el INEM, aunque se observa cierto escepticismo al respecto. De momento no se aprecian cambios significativos con respecto a la situación anterior. Más bien se aprecia una cierta descoordinación en su funcionamiento y algo de lentitud proceso de puesta en marcha.
- **Formación**: se valora muy positivamente la formación como medida activa en políticas de empleo. Se considera que el impacto es positivo tanto para los trabajadores como para las propias empresas, constituyendo una herramienta fundamental para lograr el desarrollo económico deseable para el municipio, es decir, un desarrollo vinculado a actividades de gran valor añadido y de calidad. Se valora de manera especialmente positiva la Formación Profesional, resaltándose el esfuerzo realizado por acercarla a la empresa.

No obstante, se considera que hay ciertos aspectos de la formación que deben ser mejorados. Hay un acuerdo unánime en que la oferta formativa debe adecuarse a las necesidades reales del mercado, algo que se considera que actualmente no sucede. En unos casos por duplicidades en la oferta, lo que lleva a un exceso de cursos enfocados en la misma dirección, en otros casos porque no se logra que la formación se anticipe, o reaccione con celeridad, a los cambios que se generan en el mercado (esto último se podría resolver con un buen sistema de observación de las necesidades formativas). En otros casos el problema radica en la propia inercia en el funcionamiento de algunas organizaciones encargadas de dar formación (sobre todo academias), lo que genera un cierto estancamiento en la renovación de la oferta.

Se plantea la necesidad de medidas de formación más flexibles y ágiles, en la línea de una formación “a la carta”.

- Las políticas de igualdad de género se valoran en general como adecuadas, aunque en algún caso se considera que puede haber situaciones en las que la temática de la igualdad de género se quede en el mero discurso y no llegue a la esencia de los problemas.

Las principales problemáticas detectadas en las políticas de empleos son:

- Falta de adecuación de la formación a las necesidades empresariales.
- Desconocimiento por parte de las empresas de la oferta formativa existente, o del contenido real de la misma.
- Escaso impacto real de las actuaciones que se llevan a cabo.
- Escasez de recursos.
- Excesiva institucionalización y centralización de algunas políticas.
- Falta de coordinación y planificación temporal de las acciones. Sobrecarga de actuaciones en algunos momentos (cursos FIP), periodos de inactividad conjunta en otros (acciones OPEA).
- Anteposición de los intereses personales u organizacionales a los del propio ciudadano.
- Duplicación innecesaria de acciones.
- Desconcierto producido en los ciudadanos debido a la fragmentación y descoordinación de los recursos existentes a su alcance.
- Fragmentación y descoordinación de las políticas de empleo.

La mayoría de los problemas anteriormente descritos están directa o indirectamente vinculados con el último de ellos, es decir, con la descoordinación existente en políticas de empleo, un problema que aparece constantemente en el análisis elaborado.

➤ COORDINACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO:

La capacidad de incidencia desde lo local en el empleo es muy limitada debido a su escaso nivel competencial. No obstante, se aprecian algunos factores que permiten resaltar el papel de lo local en materia de empleo:

- La cercanía a los ciudadanos y la posibilidad de conocer de manera más directa sus necesidades.
- La implementación de políticas que, sin ser necesariamente de empleo, inciden directamente, o indirectamente, en el mercado de trabajo de trabajo.
- La confluencia en su territorio de distintas administraciones y agentes socioeconómicos que actúan en materia de empleo, lo que convierte a la Administración local en un excelente mediador.

La Mesa Local por el empleo se valora muy positivamente como iniciativa de coordinación. Se aprecia su necesidad y se considera que, en general, está bien enfocada. No obstante, se realizan algunas apreciaciones al respecto.

- La Mesa Local se concibe fundamentalmente como un foro de intercambio de ideas en materia de empleo, como un lugar de encuentro de personas físicas que coinciden geográficamente en sus acciones.
- La Mesa Local no debe existir “solo para figurar” en ella. Debe dotársela de contenido, debe ser un instrumento útil de trabajo y de coordinación.
- La mayoría de los entrevistados considera que la mejor forma de lograr agilidad en los mecanismos de coordinación, sean estos cuales sean, es que dicha coordinación se realice entre los propios técnicos, ya sea mediante protocolos de coordinación o mediante equipos técnicos de trabajo. Se considera que, al final, la coordinación es una cuestión que depende más de personas que de instituciones.