



**Castilla-La Mancha**

**Plan por el Crecimiento,  
la Consolidación y la Calidad  
del Empleo en  
Castilla-La Mancha  
(2008-2013)**



**PLAN POR EL CRECIMIENTO,  
LA CONSOLIDACIÓN  
Y LA CALIDAD DEL EMPLEO  
EN CASTILLA-LA MANCHA  
(2008-2013)**



# Índice

<b>PRESENTACIÓN</b>	<b>5</b>
<b>ANTECEDENTES</b>	<b>7</b>
<b>DIAGNÓSTICO</b>	<b>9</b>
<b>DEFINICIÓN DE CALIDAD EN EL EMPLEO</b>	<b>11</b>
<b>OBJETIVOS GENERALES</b>	<b>13</b>
<b>EJES DEL PLAN</b>	<b>15</b>
EJE 1.-CREACIÓN Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	17
EJE 2.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	19
EJE 3.- UN EMPLEO BASADO EN LA FORMACIÓN Y LA CUALIFICACIÓN	25
EJE 4.- UN SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DE CALIDAD	33
EJE 5.- INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN	37
EJE 6.-IGUALDAD Y CONCILIACIÓN	41
EJE 7.- CRECIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD	45
<b>ÁMBITO TEMPORAL, COORDINACIÓN, INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO</b>	<b>49</b>
<b>MEMORIA ECONÓMICA</b>	<b>51</b>



# Presentación

El presente Plan por el Crecimiento, la Consolidación y la Calidad del Empleo en Castilla-La Mancha, con una vigencia de seis años, desde 2008 al año 2013, es fruto del diálogo y la concertación social entre el Gobierno regional y las organizaciones empresariales y sindicales.

Este Plan persigue, a partir de las experiencias obtenidas en el desarrollo de anteriores acuerdos y planes suscritos entre el Gobierno regional y los agentes sociales, consolidar el pleno empleo, mejorar la calidad de nuestro mercado de trabajo, mejorar la competitividad de nuestro tejido productivo y dar respuestas eficaces y útiles a aquellas personas que han perdido o buscan un empleo.

Este Plan es, al mismo tiempo, un factor clave en el desarrollo y mejora de nuestro mercado de trabajo, en la modernización del Servicio Público de Empleo en Castilla-La Mancha y la herramienta central del esfuerzo compartido para mejorar las políticas de empleo.

El presente documento recoge, partiendo de un diagnóstico y unos objetivos compartidos, unas directrices generales ordenadas y consensuadas sobre cómo deben concebirse y programarse las distintas políticas activas de empleo y del mercado de trabajo en Castilla-La Mancha, durante los próximos años. Por ello, acordamos suscribir el presente Plan por el Crecimiento, la Consolidación y la Calidad del Empleo en Castilla-La Mancha 2008-2013, en Toledo a 18 de Septiembre de 2008.

**José María Barreda Fontes**

Presidente de la Junta de Comunidades de CLM

**Carlos Pedrosa Serrano**

Secretario General de la Unión General de Trabajadores de CLM

**José Luis Gil González**

Secretario General de Comisiones Obreras de CLM

**Jesús Bárcenas López**

Presidente de la Confederación de Empresarios de CLM



# Antecedentes

Para entender en su adecuada perspectiva este Plan por el Crecimiento, la Consolidación y la Calidad del Empleo hay que considerar el marco en que nace y está llamado a desarrollarse. Un marco presupuestario, normativo y de diálogo social fruto de una particular realidad histórica del sistema productivo y del mercado de trabajo en Castilla-La Mancha.

El Plan por el Crecimiento, la Consolidación y la Calidad del Empleo nace y se concibe en un marco ya consolidado de diálogo social. Es fruto de un esfuerzo compartido por el Gobierno regional y los agentes sociales en la planificación de las políticas del mercado de trabajo, organizada en tres niveles, el marco comunitario de la Estrategia de Lisboa, el de la revisión de las políticas activas de empleo en el Sistema Nacional de Empleo y, por último, el del marco autonómico de planificación y acuerdo social.

El periodo de programación de fondos estructurales 2007/2013 será el último en el que Castilla-La Mancha se encuentre entre las regiones de objetivo convergencia. Así que ésta será, probablemente, la última ocasión en que gocemos de semejantes volúmenes de ayuda comunitaria y de la autonomía que ahora nos proporciona el Programa Operativo Regional de Fondo Social Europeo (2007-2013). En consecuencia el presente Plan representa una oportunidad relevante para acometer con decisión las actuaciones que hoy, y durante los próximos años, exige y exigirá el mercado de trabajo de Castilla-La Mancha.

Además, en los últimos años hemos asistido a un desarrollo acelerado del marco normativo en materia de formación y empleo, como la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, a partir de la cual se ha ido articulando un verdadero Sistema Nacional de Empleo, así como el desarrollo legislativo: Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional; Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; Real Decreto 395/ 2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo o el Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo. Un nuevo marco normativo, aún no resuelto definitivamente, que en buena parte inspira y condiciona las medidas previstas en este Plan.

Todo este esfuerzo normativo y modernizador pretende ajustar las políticas de empleo a la realidad de comienzos del siglo XXI y, finalmente, llegar a alumbrar un nuevo modelo de atención a los ciudadanos, poniendo al demandante y su esfuerzo por la búsqueda o mejora del empleo en el centro de todas las acciones y de la intervención pública. Estamos empeñados en el desarrollo de un nuevo modelo de políticas activas ajustadas a la realidad de un mercado de trabajo que, con independencia de las dificultades que podamos atravesar, se encamina hacia el pleno empleo y, por ello, debe concentrar sus esfuerzos en la consecución de un empleo de calidad.

Por supuesto, hay que entender el Plan por el Crecimiento, la Consolidación y la Calidad del Empleo en Castilla-La Mancha dentro de un marco general y previo de diálogo y consenso, entre el Gobierno de Castilla-La Mancha, las organizaciones sindicales y empresariales. Recoge acuerdos, objetivos y planteamientos del Pacto por la Competitividad y el Desarrollo, tales como desarrollar el Plan regional para la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, que ya se acordó con los agentes sociales en 2007, o fomentar una cultura igualitaria en el mercado de trabajo, en particular entre hombres y mujeres y promover la estabilidad en el empleo, reducir de forma razonable la temporalidad excesiva, propiciando la contratación indefinida inicial de los trabajadores, en particular de jóvenes, mujeres y de inmigrantes.



En noviembre de 2007 el Presidente de Castilla-La Mancha suscribió con los agentes sociales una Declaración Institucional para el Diálogo Social, que ahora nos impone nuevas directrices y compromisos. Siguiendo los objetivos planteados en dicha Declaración, se pretende actuar de forma eficaz sobre las bolsas de desempleo estructural, sobre todo en las zonas rurales y al tiempo, favorecer con el despliegue de nuevas políticas activas de empleo el desarrollo del sector servicios, en particular el ligado a la dependencia, así como la aparición de nuevas industrias y nuevos sectores productivos.

Fomentar la estabilidad en el empleo, principalmente de los jóvenes y las mujeres, así como extender el principio de igualdad y en consecuencia, el desarrollo de medidas adecuadas a favor de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, con la finalidad de alcanzar el objetivo compartido de reducir nuestras tasas de temporalidad hacia la media nacional y establecer medidas y planes eficaces que favorezcan una mayor cualificación y empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras, tanto para los que disponen de un empleo como para los que lo buscan.

En esta arquitectura compleja levantada en base a la Estrategia de Lisboa, el desarrollo del Sistema Nacional de Empleo, la revisión del marco de políticas activas y, por supuesto, los acuerdos alcanzados entre el Gobierno regional y los agentes sociales, es donde se formularán los objetivos, estrategias y medidas propuestas, que contiene el presente Plan.

# Diagnóstico

Durante el período 2004-2007 de vigencia del Acuerdo por el Empleo, en particular durante los años 2006 y buena parte de 2007, en Castilla-La Mancha hemos asistido a un crecimiento espectacular del empleo. Fuimos la Comunidad Autónoma en la que, porcentualmente, más subió la actividad tanto de hombres como de mujeres, la ocupación total y la de las mujeres. Una expansión del empleo que arrastró al resto de las variables del mercado de trabajo y que nos permitía decir, a finales de 2007, con los datos de la última Encuesta de Población Activa (4º trimestre de 2007), que en buena medida habíamos alcanzado los objetivos que nos habíamos propuesto.

En estos cuatro años se han creado más de 125.000 empleos, lo que significa 31.250 empleos nuevos al año, el 55% de ellos para mujeres. Un ritmo espectacular de crecimiento de la ocupación que nos permite concluir el desarrollo del Acuerdo por el Empleo 2004-2007 con el mayor número de ocupados de la historia.

Nuestro mercado laboral además converge rápidamente con el nacional en actividad laboral femenina, ocupación y desempleo. Durante los cuatro años del Acuerdo por el Empleo 2004-2007, en Castilla-La Mancha el crecimiento del empleo femenino se situó diez puntos por encima del incremento en el conjunto nacional. Podemos decir, sin lugar a dudas, que después de cuatro años de despliegue de políticas activas de empleo, consensuadas entre el Gobierno regional y los agentes sociales, nos encontramos ante un balance claramente positivo. Hemos conocido el periodo de mayor crecimiento del empleo y de la actividad de Castilla-La Mancha y además, nada hace pensar que estas tendencias no sean estructurales y no se prolonguen en los próximos años.

Aún, a pesar de ello y siendo ciertas las anteriores conclusiones, no podemos negar ni la realidad inmediata en la que estamos inmersos ni las debilidades estructurales de nuestro mercado de trabajo.

El Plan por el Crecimiento, la Consolidación y la Calidad del Empleo nace en medio de las dificultades ocasionadas por la crisis financiera internacional, el reajuste sectorial que está sufriendo tanto la economía española como la castellano-manchega y el impacto provocado por el incremento del precio de materias primas como el petróleo. Asistimos a una desaceleración rápida del ritmo de creación de empleo y un repunte agudo del desempleo. Es probable, además, que durante los próximos meses estas tensiones continúen y nos enfrenten a una realidad que aunque de naturaleza temporal no dejará de exigirnos respuestas claras. Pero todo eso no debe desviarnos de un diagnóstico a medio plazo, con la suficiente perspectiva. Tenemos que atender la realidad inmediata sin desviarnos de nuestro objetivo estratégico de resolver las tensiones y amenazas estructurales de nuestro mercado laboral.

De forma sintética, podemos decir que nuestro mercado de trabajo, aun en camino hacia el pleno empleo, se ve sometido de forma estructural a tensiones, amenazas y oportunidades derivadas, entre otros factores, del envejecimiento de nuestra población activa, la incorporación continua de inmigrantes, que además en los últimos meses ha aumentado de forma creciente su presencia en las filas del desempleo, y el aumento sostenido de la actividad y del empleo femenino.

Vivimos en la paradoja de encarar, al mismo tiempo, dificultades para encontrar ocupación a muchas personas que la buscan, y sufrir escasez de mano de obra cualificada, en particular en algunas ocupaciones industriales, ligadas a las nuevas tecnologías y a la sociedad de la información.

Aparecen nuevos sectores que ofrecen diferentes oportunidades, pero a la vez arrojan nuevas demandas difíciles de satisfacer en materia de recursos humanos. Al mismo tiempo, los sectores más tradicionales, que han ocupado a muchas personas, se ven sometidos a fuertes contracciones. En los próximos años debemos afrontar, fuertes desequilibrios territoriales, en particular en las zonas rurales de baja densidad de población y la persistencia de un volumen demasiado alto de empleo de baja calidad, con una temporalidad superior a la media nacional, que se nutre de personas poco cualificadas, con bajos salarios y escasas condiciones de conciliación e igualdad. Una insuficiente calidad en la oferta de empleo que afecta sobre todo a las mujeres y a los jóvenes y por supuesto a los colectivos que de forma tradicional encuentran más dificultades en insertarse en el mercado de trabajo, discapacitados, inmigrantes, minorías o personas de mayor edad o de larga duración en paro.

En consecuencia, para los próximos años debemos diseñar políticas activas de empleo y del mercado de trabajo capaces de afrontar los problemas más inmediatos que nos enfrenta la realidad de la desaceleración económica; pero, a la vez, tenemos que ser flexibles y saber elaborar una estrategia dirigida a mejorar de forma sensible y sostenida la realidad de nuestro mercado de trabajo y la calidad del empleo de los castellano-manchegos y castellano-manchegas.

# Definición de Calidad en el Empleo

Resulta fundamental impulsar un modelo de crecimiento equilibrado y duradero, basado en la competitividad de las empresas, el incremento de la productividad, la cohesión social y la calidad en el empleo.

Un empleo de calidad significa crear más y mejor empleo en beneficio de las personas, la economía y la sociedad.

Entendemos calidad como un concepto que debe aplicarse tanto a las características del puesto de trabajo, como a las del mercado laboral y productivo. Es decir, la calidad en el trabajo debe articularse en torno a las dimensiones de inclusión y acceso al mercado laboral, de estabilidad, salud y seguridad en el trabajo, remuneración suficiente, igualdad entre hombres y mujeres, organización del trabajo que permita la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, la formación, la cualificación y el aprendizaje permanente, así como el desarrollo de la carrera profesional, el diálogo social y la participación de los trabajadores y trabajadoras, la diversidad, la no discriminación y el rendimiento general, garantizando, así, una economía más productiva, más competitiva y mayor cohesión social.

Además, las políticas laborales y de empleo deben ir acompañadas de políticas sólidas en educación y formación, en infraestructuras, en investigación, desarrollo e innovación, así como, en materia industrial y medio ambiental, todos ellos elementos esenciales para el crecimiento y la calidad en el empleo.



# Objetivos Generales

1. Diseñar políticas de prevención, activación, y reorganización específicas y eficaces tendentes a afrontar las posibles variaciones del mercado de trabajo, los cambios económicos, legislativos y de la sociedad, así como las situaciones que ciertos sectores y/o territorios puedan atravesar.
2. Promover, en Castilla-La Mancha, un crecimiento económico equilibrado y duradero que posibilite una economía más competitiva y productiva y, al tiempo, un mercado de trabajo dotado de flexibilidad y adaptabilidad, con una mayor cualificación profesional y calidad en el empleo.
3. Situar a Castilla-La Mancha en niveles de convergencia y cohesión social de España y de la Unión Europea, contribuyendo a que la comunidad autónoma llegue al 2013 en las mejores condiciones para afrontar su paso al objetivo de competitividad regional y empleo.

En este sentido, tenemos que apostar por crear más y mejor empleo, de manera que siga aumentando de forma sensible la tasa de ocupación, en particular la de las mujeres. Tenemos que reducir la tasa de paro y sobre todo la brecha de paro femenino. Todo ello al tiempo que seguimos propiciando un aumento sostenido de la actividad, en especial la femenina para, al menos, converger con las medias nacionales.

4. Seguir construyendo desde el diálogo social un mercado de trabajo inclusivo que ofrezca las mismas oportunidades a hombres y mujeres. Un mercado laboral que facilite el acceso a la ocupación y a la actividad económica de todas las personas, en especial de aquellos grupos más vulnerables.

Se debe prestar una atención especial a aquellas personas que habitan en zonas rurales, con bajas densidades de población, donde el mercado por sí solo no es capaz de generar las suficientes oportunidades.

5. Facilitar la formación y la redistribución de recursos humanos, promoviendo la recualificación y la movilidad sectorial y profesional de los trabajadores y trabajadoras, ayudando a crear empleos más productivos y competitivos, al tiempo que se asegura el derecho a un aprendizaje permanente.
6. Impulsar y reforzar medidas que posibiliten la investigación, la innovación, y la incorporación de las tecnologías de la información y comunicación al desarrollo del tejido industrial, en orden a la creación y consolidación de empleo más productivo y de calidad.
7. Reforzar y consolidar un Servicio Público de Empleo como eje central de todas las actuaciones en materia de intermediación, mejora de las oportunidades de las personas que buscan empleo y el fomento del empleo y de la estabilidad.
8. Fomentar, como respuesta a los retos del mercado de trabajo, el espíritu emprendedor de los hombres y mujeres de Castilla-La Mancha, a través del trabajo autónomo individual y colectivo, por medio de la mejora de la empleabilidad de las personas desempleadas, contribuyendo a la creación de empleo de calidad, y a la mejora de la productividad y competitividad de la región.



## **Ejes del Plan**

1. Creación y Estabilidad en el Empleo.
2. Igualdad de Oportunidades.
3. Un Empleo basado en la Formación y en la Cualificación.
4. Un Servicio Público de Empleo de calidad.
5. Información y Orientación.
6. Igualdad y Conciliación.
7. Crecimiento y Productividad.





# Creación y estabilidad en el empleo

## Objetivos específicos:

- Reducir de forma sensible la temporalidad y fomentar la contratación inicial indefinida, para seguir acercándonos a las medias nacionales.
- Fomentar la creación de empleo y la contratación indefinida, en especial de las mujeres, al tiempo que se sigue contribuyendo a descender las tasas de desempleo femenino.
- Fomentar la contratación inicial indefinida de las personas desempleadas correspondientes a los colectivos con las tasas más altas de temporalidad o que estén alejados del mercado de trabajo.
- Promover la contratación inicial indefinida de personas desempleadas en municipios menores de 1.000 habitantes, las procedentes de sectores en reajuste, así como la de aquellas que se incorporan a nuevos sectores capaces de mejorar nuestra competitividad y crear empleo de calidad.
- Analizar y evaluar la temporalidad, la subcontratación y cualquier otra modificación legislativa, con el fin de alcanzar unos mayores índices de estabilidad en el empleo.
- Promover entre los empleadores y empleadoras una cultura de la calidad y la estabilidad en el empleo desde el inicio de la contratación, difundiendo un uso adecuado de las diferentes modalidades de contratación.

## Medidas

Para alcanzar estos objetivos se plantean medidas en las siguientes tres líneas de acción:

- Subvenciones de la contratación inicial indefinida.
- Apoyo a la creación de empleo de calidad en determinados sectores y territorios.
- Acciones de acompañamiento y transversales.

### Fomento de la contratación inicial indefinida.

1. Subvención de la contratación inicial indefinida de las siguientes personas:

- Mujeres.
- Varones jóvenes, menores de 30 años y mayores de 45 años.
- Demandantes de empleo no ocupados con más de 6 meses de antigüedad en la demanda.
- Demandantes de empleo con discapacidad.
- Personas alejadas del mercado laboral.

2. Subvención a la contratación inicial indefinida de cualquier persona demandante de empleo, que haya participado, en los últimos seis meses, en alguna acción de mejora de la empleabilidad.
3. Fomento del contrato de relevo, de duración indefinida y de la contratación inicial indefinida en sustitución de personas que se jubilan anticipadamente.

#### **Medidas de apoyo a la creación de empleo de calidad en determinados sectores y territorios**

4. Subvencionar la contratación inicial indefinida de las personas desempleadas procedentes de sectores sometidos a procesos de ajuste.
5. Ayudas para la contratación inicial indefinida en sectores que son capaces de crear empleo nuevo de calidad e incorporar dotaciones medias o altas de tecnología, productividad y competitividad.
6. Ayudas para la contratación inicial indefinida, tanto en empleos vinculados a los procesos de investigación, desarrollo e innovación, así como en aquellos fruto de los procesos de reorganización del trabajo dentro de la empresa.

#### **Acciones transversales y de acompañamiento**

En el periodo que ahora se inicia, las políticas de fomento de la estabilidad en el empleo y de la contratación indefinida deben dar un paso más allá de la mera oferta de subvenciones y deben impregnar el resto de las políticas activas, que desarrolla el Servicio Público de Empleo, colocando el empleo estable y de calidad como el objetivo final de todas ellas.

En este sentido se propone:

7. Con carácter general, las ayudas condicionadas a la contratación considerarán, siempre en la concurrencia competitiva, la prioridad de las contrataciones indefinidas, la estabilidad de las plantillas, la incorporación del principio de igualdad, el apoyo a la conciliación, la prevención y el uso de los servicios públicos en la promoción del empleo.
8. Durante este periodo, los seguimientos y evaluaciones de los diferentes programas considerarán como indicador de eficacia, no sólo el acceso al empleo, sino el acceso a un empleo estable y de calidad.
9. Creación de una **Comisión regional de seguimiento de la contratación**, con la participación del Gobierno regional y los agentes sociales, que analice y evalúe la estructura de la contratación en Castilla-La Mancha, de la temporalidad o de la subcontratación. Una comisión que asegure un correcto seguimiento de los cambios normativos así como del impacto de las diferentes políticas públicas en la mejora de la estabilidad en el empleo.
10. Simplificación de la actual diversidad de ayudas a la contratación, elevando la cuantía de la subvención unitaria. Apertura de nuevas vías de solicitud y tramitación, en particular Internet y el portal de empleo y agilización y simplificación de los trámites y requisitos.
11. Realización con carácter periódico de campañas de comunicación para difundir entre los empleadores y empleadoras las bondades de apostar por plantillas estables, empleo de calidad, así como para difundir las ayudas que el Gobierno regional pone a su disposición para facilitarles este objetivo.

# Igualdad de Oportunidades

La Agenda Social 2005-2010, documento de apoyo a la Estrategia Europea de Lisboa para el pleno empleo, plantea la necesidad de avanzar en el esfuerzo por una sociedad y un mercado de trabajo integrador y, expresamente, recoge que esta integración pasa por incluir con carácter transversal el principio de igualdad de oportunidades. Un principio desarrollado por el Consejo de Europa en dos directivas<sup>1</sup>, como la necesidad de eliminar cualquier obstáculo o discriminación en el acceso a la formación, al empleo o la ocupación, por razones de origen racial o étnico, religión, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

## Objetivos específicos:

- Contribuir a eliminar cualquier barrera que discrimine o dificulte el acceso en condiciones de igualdad a la formación, al empleo, a la promoción o una retribución igualitaria, por razones de sexo, religión, origen racial, étnico, convicciones, edad, discapacidad u orientación sexual.
- Dar respuesta a la realidad de las zonas rurales de la región de baja o escasa densidad de población y vertebración, muy dependientes, aún, del sector primario, con bajos niveles de renta y consumo, donde el mercado por sí solo no es capaz de generar suficientes oportunidades de empleo.
- Incrementar la tasa de actividad, en particular de las mujeres, y aumentar la afiliación a la seguridad social de las personas que forman parte de las bolsas estructurales de inactividad económica.
- Activar a las personas que permanecen más tiempo fuera del empleo, ofreciendo una oportunidad a las personas que sufren el desempleo de larga duración, en particular a los de mayor edad, las mujeres, las personas con bajos niveles de cualificación, con responsabilidades familiares y a aquellas alejadas del mercado laboral.
- Ofrecer una oportunidad de empleo a las personas desempleadas, pertenecientes a colectivos alejados del mercado laboral, que habitan en localidades con pocas o muy pocas oportunidades o afectados por situaciones de emergencia o ajuste sectorial.
- Ofrecer una oportunidad de empleo o participación en programas de mejora de la empleabilidad a las personas con discapacidad que puedan y deseen incorporarse a la actividad económica.
- Poner en valor recursos endógenos y apoyar a los proyectos de desarrollo local, cooperando con los gobiernos locales y entidades sin ánimo de lucro para que la realización de estos proyectos mejoren las condiciones de vida, de desarrollo y las expectativas de empleo de los diferentes colectivos y territorios.

## Medidas de Carácter Transversal

Para alcanzar estos objetivos se plantean las siguientes medidas:

<sup>1</sup> Directiva 2000/43/CE de 29 de junio de 2000, que aplica el principio de igualdad de trato en el acceso al empleo, la formación profesional, la educación o las prestaciones sociales.

Directiva 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004, que aplica el principio de igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios.

12. En todos los programas y medidas de mejora de la empleabilidad del Servicio Público de Empleo se dará prioridad a estos colectivos, a los desempleados y desempleadas de larga duración, a las personas de mayor edad o a las que están más alejadas del mercado laboral.
13. Se articularán medidas para eliminar cualquier obstáculo que dificulte el acceso, en régimen de igualdad de oportunidades, a la formación para el empleo, en particular para las personas de mayor edad o las que viven en localidades rurales de baja densidad de población y baja densidad de oferta formativa. Los programas mixtos, que combinan la formación y el empleo, priorizarán la participación de personas con especiales dificultades de acceso a la formación.
14. En el caso de inmigrantes u otras personas con dificultades de acceso a los recursos públicos, desde el Servicio Público se articularán medidas para hacer más accesible los recursos y prestaciones a estas personas, facilitando la comunicación en las oficinas de empleo y centros colaboradores, generando documentos de información en diversos idiomas, así como adaptando el portal de empleo y la oficina virtual a las necesidades específicas de estas personas.
15. En la medida de lo posible, en los informes estadísticos y de seguimiento de las acciones se desagregarán estos colectivos, los demandantes de larga duración y los grupos vulnerables más alejados del mercado de trabajo, para poder evaluar con precisión la eficacia de las medidas puestas en marcha.
16. **Planes de Empleo.** Este conjunto de programas, desarrollado con entidades locales, pero también con entidades sin fin de lucro y otras administraciones, recoge subvenciones a entidades locales, sin fin de lucro y organismos de la administración para la contratación de trabajadores y trabajadoras desempleadas de larga duración, con responsabilidades familiares o necesidades sociales, que tienen pocas o muy pocas oportunidades de acceder a un empleo.
17. **Acciones Especiales de Empleo.** Se trata de un programa de contratación temporal, diseñado en el periodo anterior en el marco del Acuerdo por el Empleo 2004-2007, y dirigido a paliar los efectos de ajustes sectoriales, deslocalizaciones o en general situaciones de emergencia social, incluidas las provocadas por causas naturales.

Serán beneficiarias de estas ayudas las entidades que contraten a demandantes de empleo, no ocupados, plenamente disponibles, sin ningún otro tipo de condicionamiento previo, ni de edad, sexo o antigüedad. Las entidades beneficiarias inscriben esta política de contrataciones temporales, de carácter siempre paliativo, en el marco de un plan de dinamización o de recuperación económica.

En la convocatoria se priorizarán las solicitudes, valorando el incremento del paro registrado en los últimos doce meses, la calidad y solvencia de los proyectos de revitalización o dinamización presentados. En cualquier caso se considerará la información y participación de los agentes sociales, en el nivel local, para la concepción, elaboración, difusión o puesta en marcha del plan de dinamización.

18. **Programas Experimentales para la Inserción Laboral de personas alejadas del mercado laboral.** Son acciones desarrolladas en colaboración con entidades locales o entidades sin fin de lucro para mejorar de forma efectiva la ocupación y las posibilidades de inserción de personas con especiales dificultades de acceso al empleo. En particular se dirigen a mujeres, mayores de 40 años, beneficiarios de prestaciones por desempleo y de renta activa de inserción.

Se desarrolla en colaboración con entidades que cuentan con experiencia y capacidad técnica para desarrollar

intervenciones personalizadas y complejas. Las entidades colaboradoras asumen un compromiso concreto y tangible de inserción final.

Este programa ha puesto y pone en práctica nuevas metodologías de aproximación al empleo, nuevas fórmulas para la inserción basadas en la atención personalizada y en la combinación de diferentes políticas activas de empleo.

**19. Itinerarios personalizados de inserción.** En este momento y al considerar los nuevos retos que nos enfrenta el mercado de trabajo, así como el cambio de escenario que representa el nuevo programa Operativo FSE, debemos poner en marcha acciones de inserción de carácter personalizado, intervenciones intensivas que desemboquen en la inserción laboral.

Un itinerario personalizado de inserción se define como un conjunto ordenado de acciones para mejorar la empleabilidad, que debe combinar, al menos, dos acciones en materia de orientación, formación profesional o pre-laboral, experiencia profesional o incluso, incentivos a la contratación, integrados en una secuencia lógica y basados en un diagnóstico, consensado entre el beneficiario y el profesional, de acuerdo con la situación personal de cada uno de los beneficiarios. Es imprescindible en cualquier caso que el itinerario esté sometido a un proceso de seguimiento y evaluación. Las principales medidas a acometer con cada demandante serán, al menos:

- La entrevista profesional en profundidad, para detectar las necesidades para su integración en el mercado de trabajo.
- Asignación de un asesoramiento técnico personalizado, para la elaboración del itinerario, seguimiento y asistencia.
- El establecimiento de un itinerario personalizado de inserción, libremente pactado entre el demandante y el Servicio Público de Empleo.

El desarrollo de estos itinerarios exige un triple acuerdo de colaboración entre la persona beneficiaria, la oficina de empleo y la entidad colaboradora. Un acuerdo que compromete al Servicio Público a poner acciones de mejora de la empleabilidad a disposición de la persona beneficiaria y a ésta a seguir y participar de forma activa en el desarrollo de su itinerario de inserción.

Los itinerarios son acciones derivadas desde la Oficina de Empleo y dirigidas a demandantes no ocupados, plenamente disponibles. Prioritariamente atenderán a los demandantes con más de 9 meses de antigüedad, trabajadores y trabajadoras mayores o jóvenes antes de que transcurran 6 meses desde su inscripción, que buscan su primer empleo o los que procedan de sectores en crisis. Serán prioritarias las mujeres y por supuesto, las personas con discapacidad y todos los colectivos alejados del mercado laboral.

Con independencia de que se señalen estas prioridades debe entenderse que el desarrollo de itinerarios personalizados de inserción debe ser la respuesta universal que el Servicio Público de Empleo ofrece a todas aquellas personas que buscan efectivamente un empleo.

El Servicio Público prestará una especial atención a la coordinación de los diferentes programas y acciones en materia de políticas activas de empleo, en torno al eje vertebrador que representa el itinerario personalizado.

**20. Planes integrados de atención a trabajadores y trabajadoras procedentes de sectores sometidos a ajustes.**

De acuerdo con las medidas puestas en marcha por la Administración central, fruto del diálogo con los interlocutores sociales a nivel nacional, desarrollaremos en el ámbito de Castilla-La Mancha programas específicos para atender a las personas desempleadas procedentes de sectores sometidos a procesos de ajuste o **reestructuración**.

Se trata de acciones integradas que buscan ofrecer distintas respuestas combinadas a las distintas situaciones de los afectados por reestructuraciones o ajustes sectoriales. Conjuntos de medidas en materia de políticas activas dirigidas a la recualificación o reciclaje de estos trabajadores y trabajadoras, a fomentar su inserción en nuevos empleos o facilitar su movilidad geográfica y sectorial.

Se trata de combinar acciones de orientación, formación de trabajadores y trabajadoras tanto en activo como desempleadas, ayudas a la movilidad, al desarrollo de itinerarios o a favorecer la disponibilidad para aceptar nuevos empleos. Para el seguimiento de estos proyectos se creará una comisión con la participación del SEPECAM y los agentes sociales que asegure una correcta implementación y un ajuste a los objetivos inicialmente perseguidos.

**21. Programas Experienciales para demandantes con especiales dificultades Cheque-empleo.** Son ayudas en forma de títulos nominativos, para la contratación inicial de personas con especial dificultad de acceso al empleo, que participan en un itinerario personalizado de inserción, y siempre que desencadene, en el plazo máximo de seis meses, en una contratación indefinida a jornada completa.

Son beneficiarias de estas ayudas las empresas o entidades que formalicen un contrato indefinido, como máximo seis meses después de la contratación inicial, con un trabajador de alguno de los siguientes colectivos:

- Mujeres demandantes de empleo, cuando hayan transcurrido 9 meses desde su fecha de inscripción.
- Varones mayores de 45 de años, demandantes de empleo, cuando hayan transcurrido 9 meses desde su fecha de inscripción.

## **Estrategia Regional para el empleo de personas con discapacidad**

La consecución de una plena y auténtica integración laboral y social de las personas con discapacidad es un objetivo que los poderes públicos deben articular como un eje primordial en sus políticas de fomento del empleo para personas con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo.

El Gobierno de Castilla-La Mancha viene desarrollando, de forma ininterrumpida y con especial intensidad en los últimos años, medidas que tienen por finalidad la aludida integración laboral como premisa para una plena integración social de las personas con discapacidad.

Son numerosas las líneas de fomento del empleo, tanto ordinario como protegido, que la Consejería de Trabajo y Empleo, bien directamente, bien a través de su Servicio Público de Empleo, está ejecutando. Son medidas relacionadas con la formación para el empleo, programas mixtos, para el fomento del empleo en empresas ordinarias; medidas para el fomento del empleo protegido a través de los Centros Especiales de Empleo; líneas de incentivos para el tránsito del empleo protegido al empleo ordinario, mediante los enclaves laborales y el empleo con apoyo. Así mismo, se otorga un tratamiento preferente a proyectos empresariales y de autoempleo promovidos con personas con discapacidad.

Este conjunto de medidas, configuran una verdadera estrategia global de empleo dirigidas a las personas con discapacidad, que debe ser coherente con la política general de empleo, por lo que se han de refor-

zar las relaciones y la coordinación entre los distintos servicios de tal forma que pueda colaborar para mejorar las capacidades, la formación y el empleo de las personas con discapacidad. Esta estrategia persigue esencialmente dos objetivos generales:

- Aumentar las tasas de actividad y de ocupación, así como la inserción laboral de las personas con discapacidad.
- Mejorar la calidad del empleo y dignificar las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad, combatiendo activamente su discriminación.

Esta estrategia global, que se articulará a través de un Plan específico, contempla cuatro líneas de actuación:

## **22. Potenciar la formación de las personas con discapacidad para favorecer su empleabilidad.**

Las personas con discapacidad serán prioritarias en la selección de alumnos y alumnas para todos los programas y medidas de formación para el empleo. Además, tanto el Servicio Público como la red de entidades colaboradoras mantendrán y, en su caso, intensificarán el esfuerzo por eliminar las barreras arquitectónicas o de comunicación, que dificultan el acceso pleno de estas personas a la formación.

En las programaciones se prestará una especial atención a aquellas acciones formativas que contribuyan a mejorar de forma efectiva las oportunidades de empleo e integración de las personas con discapacidad.

Por otra parte, tanto en las convocatorias de formación para el empleo, como en las de los programas mixtos, que combinan formación y empleo, se contemplarán medidas y programas específicos dedicados a las personas con discapacidad, de tal forma que se puedan articular ofertas formativas adecuadas a las necesidades especiales de este colectivo.

## **23. Promover la contratación de personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario, así como diseñar, en su caso, nuevas políticas activas de empleo adaptadas a sus necesidades.**

Las personas con discapacidad serán grupo objetivo de las ayudas a la contratación inicial indefinida, recogidas en el primer eje del presente Plan por el Crecimiento, la Consolidación y la Calidad del Empleo. Las solicitudes de ayudas por la contratación inicial indefinida de personas con discapacidad serán, con carácter general, prioritarias en la concurrencia competitiva y además, las empresas o entidades beneficiarias de ayudas a la contratación indefinida las verán incrementadas en el caso de la contratación de personas con discapacidad.

Las personas con discapacidad serán por otra parte consideradas siempre prioritarias en la selección de trabajadores y trabajadoras para los planes de empleo, programas experimentales, itinerarios o programas similares.

Se fomentarán las líneas de ayudas para el establecimiento de las personas con discapacidad como trabajadores y trabajadoras autónomas.

## **24. Impulsar el empleo protegido a través de los Centros Especiales de Empleo, consolidando los mismos, y favorecer el tránsito hacia el empleo ordinario, mediante las siguientes medidas:**

- Consolidar los procedimientos que agilizan la concesión de ayudas para la creación y mantenimiento de empleo de personas con discapacidad.



- Fomentar líneas de ayudas públicas que dotan a los Centros Especiales de Empleo de una gerencia profesionalizada, especialmente dirigida a los que carecen de ánimo de lucro.
- Promover la consolidación de los Centros Especiales de Empleo mediante las ayudas dirigidas a la mejora de su competitividad, calidad, comercialización e innovación y desarrollo.
- Establecer programas que fomenten la relación entre Centros Ocupacionales y los Centros Especiales de Empleo, con el fin de incrementar la incorporación a éstos de las personas con discapacidad usuarias de aquellos.

Fomentar las Unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo, para la consecución de los objetivos que establece la norma reguladora de las mismas.

Clasificar los centros especiales de empleo en función de criterios tales como la titularidad pública o privada, el ánimo de lucro o el tipo de discapacidad o grado de minusvalía de los trabajadores y trabajadoras; creando un registro regional de Centros Especiales de Empleo, que permita conocer la situación geográfica de los mismos y el sector a que pertenecen.

Crear un sitio específico en la Web institucional de la Consejería de Trabajo y Empleo destinado a los Centros Especiales de Empleo.

#### **25. Medidas para impulsar el tránsito del empleo protegido al ordinario:**

Difundir el programa de Enclaves Laborales, entre empresas y Centros Especiales de Empleo, como fórmula transitoria de inserción de los trabajadores y trabajadoras de Centros Especiales de Empleo en la empresa ordinaria.

Regular el programa de Empleo con Apoyo, dirigido a la contratación de personas con discapacidad severa por empresas ordinarias.

#### **26. Seguimiento y Difusión.**

El Observatorio de las ocupaciones, elaborará dentro de su Plan Trienal de actuación, los estudios periódicos que se determinen, para analizar bajo la perspectiva de igualdad de oportunidades, la evolución del mercado de trabajo en Castilla-La Mancha.

Creación de una Comisión de Empleo e Igualdad de Oportunidades, que evalúe las políticas puestas en marcha y proponga, en su caso, nuevas medidas y líneas de actuación y analice los informes generados entre otros por el Observatorio de las Ocupaciones, en materia de evolución del mercado de trabajo bajo la perspectiva de la igualdad de oportunidades.

Se llevarán a cabo campañas y acciones de sensibilización, en materia de igualdad de oportunidades dirigidas a fomentar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y la formación, evitar la discriminación en el empleo, la ocupación directa e indirecta, eliminar la discriminación en la remuneración y en la formación profesional.

Elaborar guías de buenas prácticas en relación con la igualdad de oportunidades, en particular en el acceso al empleo y a la formación. Así mismo, se difundirán las medidas y ayudas recogidas en el presente eje, a través de las organizaciones firmantes del Plan, a fin de garantizar la efectiva incorporación del principio de igualdad de oportunidades.

# Un empleo basado en la Formación y la Cualificación

Una formación profesional de calidad es aquella que, no sólo se adapta a las necesidades presentes del sistema productivo, sino que impulsa la cualificación de los trabajadores y trabajadoras para anticiparse a las tendencias de futuro, dinamizar el mercado de trabajo e incrementar la competitividad.

La calidad en el empleo puede y debe perseguirse a través de la cualificación de los trabajadores y trabajadoras, el acceso al empleo de las personas en situación de desventaja, la redistribución de los recursos y la promoción de sectores estratégicos.

Así, no cabe dudar de que la formación profesional contribuya:

- Al desarrollo de las personas, porque se trata de la principal política activa de empleo, a través de la cual se incide en la cualificación profesional adecuada de todas las personas y grupos, aprovechando los recursos para fijar itinerarios formativos individualizados, que tengan en cuenta las necesidades personales en el contexto que ofrece la evolución del mercado de trabajo.
- Al desarrollo de las empresas, porque contribuye a su crecimiento y a la transformación del modelo productivo, que debe evolucionar, a partir de la innovación y la investigación, hasta constituirse en el puntal del sistema regional de I+D+i.
- Al desarrollo sostenible del entorno, porque colabora a transformar la realidad y no sólo se adapta a la misma. La mejora de la formación de las personas y de la productividad de las empresas contribuye a un mayor, y queremos creer que mejor y más sostenible, desarrollo del entorno, del territorio, aspecto éste clave en una comunidad autónoma como la nuestra, donde el medio rural tiene una gran importancia.

En el Acuerdo por el Empleo 2004-2007, el Gobierno regional y los agentes sociales se plantearon el objetivo compartido de mejorar la formación para el empleo (entonces ocupacional y continua), básicamente a través de la creación de un Observatorio del Mercado de Trabajo, de la articulación de una oferta de formación propia, además de la formación profesional para la cualificación y para la inserción laboral directa.

Por su parte, El Pacto por la Competitividad y el Desarrollo de Castilla-La Mancha 2005-2010, recoge la necesidad de promover la formación profesional para el empleo, considerada desde una doble vertiente: primero, como un derecho de los trabajadores y trabajadoras; y además, como una necesidad de nuestro sistema productivo.

El Pacto por la Competitividad y el Desarrollo aspira a facilitar el acceso a la formación profesional para el empleo de aquellos colectivos que tradicionalmente no participan en programas formativos y de cualificación, tales como mujeres de familias con menores o personas dependientes, personas con discapacidad o inmigrantes y personas que viven en zonas rurales con muy baja densidad de población.

Pero también aludía a la necesidad de ajustar los contenidos a las características concretas de las empresas, para lo cual es necesario tener en cuenta las conclusiones de los estudios y prospectivas realizados.

Finalmente, el Pacto quiso potenciar la formación dirigida a la población ocupada, a través de una estrategia propia consensuada con los agentes sociales.

El recientemente aprobado II Plan de Formación Profesional de Castilla-La Mancha desarrolla el Pacto por la Competitividad y el Desarrollo en el ámbito de la formación y la cualificación, y en línea con éste considera la formación profesional como un objetivo estratégico para Castilla-La Mancha.

Este Plan de Calidad por el Empleo nace poco después del II Plan Regional de Formación Profesional de Castilla-La Mancha, así que necesariamente contribuirá a la consecución de los objetivos consensuados en este II Plan de Formación Profesional, destacando de entre las aportaciones del mismo, sus ejes directores:

- Potenciar la formación profesional y fomentar la difusión, coordinación y calidad de la oferta formativa.
- Promover la empleabilidad de las personas y perfilar su itinerario formativo-ocupacional, proporcionándoles orientación a lo largo de la vida y ayudándoles a capitalizar los conocimientos y competencias adquiridas mediante vías formales y no formales y la experiencia laboral.
- Promover la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación y potenciar la formación de personas y grupos con menor cualificación y mayores dificultades de inserción sociolaboral, haciendo de la formación profesional un instrumento de cohesión social.

Por último, debemos organizar nuestras medidas y programas al amparo de la nueva normativa básica estatal, fundamentalmente del Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, pero también de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

Tras estas premisas de partida y siempre considerando que la Formación Profesional debe configurarse como la principal política activa de empleo, que haga posible un empleo de calidad, estable, seguro y cualificado que contribuya de forma decisiva al desarrollo de las personas, de las empresas y del entorno, en este nuevo Plan por el Crecimiento, la Consolidación y la Calidad del Empleo en Castilla La Mancha, nos proponemos los siguientes objetivos y medidas.

### **Objetivos Específicos:**

De forma sintética cabe plantearse los siguientes objetivos, para mejorar en los próximos años la calidad en el empleo desde la formación profesional y la cualificación:

- Mejorar la formación y cualificación de los trabajadores y trabajadoras de Castilla-La Mancha, reforzando las competencias básicas y transversales, tales como la salud laboral y la prevención de riesgos, la alfabetización digital y el uso de tecnologías de la información y la comunicación o las competencias lingüísticas.
- Adecuar la formación profesional para el empleo a las necesidades de las empresas y del tejido productivo, facilitando la información de las líneas formativas y programas existentes en formación para el empleo, y desarrollando fórmulas flexibles y novedosas que faciliten la implicación de las empresas en la formación de sus empleados y empleadas, dando así una respuesta eficaz a la peculiar estructura empresarial de Castilla-La Mancha (microempresas, mucha empresa sin asalariados...)

- Favorecer la definición de itinerarios socio-profesionales coherentes y viables, estimulando planes individualizados de aprendizaje, que permitan a las personas incrementar su nivel formativo y buscar o mantener empleos de calidad, propiciando la difusión de las líneas formativas y programas públicos existentes en materia de formación profesional para el empleo.
- Facilitar a los jóvenes el acceso a un primer empleo de calidad, acorde con su cualificación profesional, de manera que les permita el desarrollo de una verdadera carrera profesional.
- Facilitar a los jóvenes entre 16 y 21 años de edad, que no tengan titulación académica y/o cualificación profesional, el acceso a un primer empleo mediante un contrato de formación.
- Potenciar otros programas de formación en alternancia, que faciliten la oportuna cualificación a jóvenes que abandonan de forma temprana, sin titulación, el sistema educativo.
- Coordinar adecuadamente las acciones de formación y orientación dirigidas a personas y grupos con dificultades de inserción.
- Acercar las posibilidades de formación profesional para el empleo a todos los trabajadores y trabajadoras, especialmente a los que viven en zonas rurales de baja densidad de población o en barrios y zonas con mayores dificultades de integración social.
- Contribuir a la complementariedad y coordinación entre los subsistemas de formación profesional, así como de las acciones de información y orientación.
- Poner en marcha un dispositivo para la acreditación de las competencias profesionales, sea cual sea la vía de adquisición, e impulsar su reconocimiento por las empresas y la sociedad en su conjunto.
- Promover la mejora y modernización de las infraestructuras de los centros de formación para el empleo.
- Impulsar el desarrollo de acciones formativas y de orientación para el fomento del espíritu emprendedor en nuestra región.

## Medidas

Para alcanzar estos objetivos se plantean las siguientes líneas de actuación:

### **27. Acciones formativas vinculadas directamente al empleo o a la inserción profesional.**

Se trata de acciones de formación que persiguen la inserción inmediata de la mayor parte del alumnado participante, prioritariamente a través de contratos indefinidos.

Se utilizarán fórmulas diversas, principalmente la formación seguida de contratación (formación con compromiso de contratación) y la formación en alternancia (módulos de formación-empleo en empresas)

En ambos casos, las empresas asumen un compromiso inicial de contratación de los alumnos y alumnas participantes, bien sea tras la realización del curso de formación, bien tras el término del programa de formación-empleo.

En ambos casos, a la hora de establecer la concurrencia competitiva se considerará siempre, no sólo la cantidad de empleo creado sino también la calidad del mismo, dándose prioridad a los contratos indefinidos sobre los temporales.

**28. Acciones de formación para la obtención de certificados de profesionalidad y otra oferta formativa vinculada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.**

Se dará un especial impulso a estas acciones, tanto en la formación de Oferta como en los Programas Mixtos.

A fin de facilitar el acceso a la cualificación, las acciones formativas serán de carácter modular, para que los trabajadores y trabajadoras puedan organizar itinerarios de formación y cualificación. A la hora de configurar dichos itinerarios, será de capital importancia la información el asesoramiento y la orientación, que deberá ofrecerse siempre a todos los participantes en dichas acciones formativas.

El Servicio Público de Empleo establecerá mecanismos de colaboración con la administración educativa y con los agentes sociales, para establecer, de acuerdo con las informaciones procedentes del Observatorio del Mercado de Trabajo, una planificación de la oferta formativa para la cualificación en Castilla-La Mancha.

**29. Programa para jóvenes que abandonan de forma prematura el sistema educativo sin titulación.**

Para muchos de estos jóvenes, la duración y rigidez de los actuales programas de empleo y formación puede resultar una traba, por lo que se realizarán programas con una estructura modular flexible y con unidades formativas de corta duración que, diariamente, ofrezcan formación académica, formación profesional, módulos transversales (ciudadanía, educación ambiental y educación vial) y actividades deportivas y culturales.

Con el fin de facilitar a estos jóvenes la construcción de itinerarios formativo-ocupacionales, se les ofrecerá información, asesoramiento y orientación ajustados a sus necesidades.

Se dará prioridad a aquellos programas que utilicen recursos del entorno, especialmente de carácter municipal, previo acuerdo con sus titulares, dentro de un marco de programación global (ejemplo: centros cívicos o culturales, escuelas deportivas, etc.).

**30. Programas de formación en alternancia (programas mixtos) en sectores profesionales no tradicionales.**

Introducción de programas mixtos (escuelas-taller, casas de oficios, talleres de empleo y talleres de especialización profesional) en especialidades no tradicionales (por ejemplo, el sector de servicios a las personas o a las empresas), que permitan una mejor cualificación de los trabajadores y trabajadoras participantes y una inserción laboral más favorable.

Este programa podría conllevar la formalización de un convenio plurianual cerrado, con compromiso de contratación por parte de la entidad promotora. Esta opción podría conllevar un tiempo de carencia para aquellas entidades que no cumplan con dicho compromiso.

Esta opción sería alternativa a la opción de escuela taller, taller de empleo o casa de oficios tradicional, en ningún caso simultánea.

**31. Acciones de formación dirigidas a empresas o grupos de empresas que operan en nuevos sectores, contribuyen a la diversificación y modernización de nuestro modelo productivo o tienen un valor añadido contrastable para el desarrollo regional.**

Serán acciones integradas de formación para el empleo, no reductibles a otras modalidades de ayudas, dirigidas a sus trabajadores y trabajadoras ocupadas o a futuros empleados, siempre con compromiso de contratación.

Se tratará de acciones que combinen formación de personas ocupadas en la empresa con otras que buscan empleo, formación en el puesto de trabajo, desplazamientos y/o estancias en plantas matrices, etc.

Las empresas beneficiarias deben asumir el compromiso de cofinanciar las acciones y someterlas a seguimiento y evaluación.

**32. Acciones de formación específicamente dirigidas a microempresas y trabajadores y trabajadoras autónomas.**

Se pondrán en marcha planes de formación adaptados a las necesidades de las pequeñas y medianas empresas, en especial las microempresas, los trabajadores y trabajadoras autónomos y las empresas de economía social.

Se proporcionarán fórmulas que apoyen, a través del asesoramiento, la coordinación y la motivación a estas empresas, para que puedan desarrollar sistemas de gestión del aprendizaje y para que se puedan promover experiencias de formación en el puesto de trabajo, elaboración de herramientas metodológicas adaptadas y la puesta en marcha de modalidades formativas innovadoras.

**33. Dispositivo regional para el reconocimiento de competencias profesionales.**

Se pondrá en marcha, de acuerdo con la Administración educativa y con la participación de los agentes sociales, un dispositivo para el reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de competencias profesionales.

En dicho dispositivo participarán los servicios de orientación, los centros propios del SEPECAM, los centros integrados y los centros colaboradores con los que se establezcan acuerdos específicos. Además, se contará con diferentes expertos y evaluadores.

Se emprenderán acciones para la acreditación de trabajadores y trabajadoras en activo que precisen cualificación o recualificación, ofreciendo formación complementaria que les permita obtener certificados de profesionalidad y capitalizar las competencias, siempre que sea posible, para el acceso a títulos de formación profesional.

Además, se impulsará que las acreditaciones obtenidas repercutan en la promoción personal y profesional. Para ello, se elaborará un documento de competencias que será difundido entre los agentes del mercado de trabajo.

**34. Estudios, investigaciones y otras acciones de acompañamiento a la formación.**

Se programarán de manera sistemática, de acuerdo con otras Administraciones a las que pueda interesar y con el impulso del Consejo regional de Formación Profesional, acciones de prospección y análisis sobre la formación necesaria para adaptarse al sistema productivo.

Además, se programarán acciones de elaboración y experimentación de herramientas técnicas, de promoción y difusión, de evaluación de la calidad y otras acciones de acompañamiento a la formación.

### **35. Formación de demanda.**

Acciones consensuadas con los agentes sociales para promover la formación de los trabajadores y trabajadoras ocupados a través de las ayudas que reciben las empresas para formación de demanda.

### **36. Regulación de la red regional de centros de formación para el empleo.**

Se elaborará una norma marco que regule, al amparo de la nueva normativa básica, la red de centros de formación para el empleo de Castilla-La Mancha.

### **37. Acciones formativas que permitan a los jóvenes profesionalmente cualificados el acceso a un primer empleo en la especialidad para la que se han formado.**

Se trata de combinar empleo y formación para facilitar la generación de capital humano en las empresas, promoviendo la contratación inicial en prácticas, a jornada completa, de jóvenes con cualificación pero sin experiencia profesional.

En las diferentes convocatorias se priorizará la participación de empresas que generen empleos de calidad, con mayor estabilidad. Serán beneficiarios del mismo, jóvenes con titulación universitaria, título de formación profesional o certificado de profesionalidad de igual nivel de cualificación, que buscan su primer empleo en la especialidad en que se han formado, de modo que puedan así iniciar una verdadera carrera profesional.

El Servicio Público de Empleo articulará una bolsa de candidatos a disposición de los posibles empleadores que quieran beneficiarse de estas ayudas a la contratación. Igualmente, en colaboración con los agentes sociales, se establecerá un mecanismo de asistencia y seguimiento del programa.

Dentro de esta medida, se incentivará de modo especial la contratación de jóvenes que participen en proyectos empresariales de I+D+i.

### **38. Formación planificada para el desarrollo estratégico de la región.**

El Servicio Público de Empleo, con la participación de los agentes sociales, establecerá una planificación formativa para el desarrollo de sectores y ocupaciones de especial relevancia para nuestra región

Con esta medida se hace referencia a una oferta de formación que, a pesar de representar una necesidad del sistema productivo y de la cualificación de los trabajadores, no suelen ofrecer los centros colaboradores. Se incluye tanto formación de oferta en general como la encuadrada en el Programa Operativo FSE de Castilla-La Mancha.

Se prestará una especial atención a los programas sectoriales de cualificación o recualificación de los trabajadores y trabajadoras, particularmente en sectores sometidos a situaciones de crisis o reconversión y/o en sectores capaces de crear empleo de calidad.

Estas acciones se articularán básicamente a través de los Convenios de Colaboración y Contratos-Programas con los agentes sociales, pero también a partir de la red de centros propios de formación para el empleo.

**39. Acciones formativas dirigidas a colectivos con especiales dificultades, al ámbito rural y a zonas urbanas con especiales características que dificulten la integración social.**

Se hará tanto mediante Programas específicos de Oferta como mediante Programas Mixtos de formación en alternancia.

Las acciones formativas que se diseñen tratarán de adaptar, siempre que sea posible, y de acuerdo con la Administración competente, sus contenidos al catálogo nacional de las cualificaciones.

Se dará prioridad a todos aquellos programas que se comprometan a la inserción de un porcentaje sustancial de las personas participantes.

En el ámbito rural, se dará especial relevancia a la realización de programas mixtos mancomunados y se tendrá en consideración sus especiales dificultades a la hora de impartir la formación.

**40. Acciones para promover contratos de formación para jóvenes menores de 21 años, sin titulación ni cualificación profesional, en sectores artesanos y manufactureros.**

Se trataría de combinar empleo y formación para facilitar el acceso de estos jóvenes a un empleo remunerado, al tiempo que completan su formación profesional.

Además se ofrecerá a los jóvenes que no tengan titulación académica la posibilidad de obtener el Graduado en Educación Secundaria obligatoria.

El Servicio Público de Empleo, en colaboración con los agentes sociales, establecerá un mecanismo de asistencia y seguimiento a esta medida.





# Un Servicio Público de Empleo de Calidad.

El Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha es un instrumento irrenunciable para un mercado de trabajo transparente, igualitario e inclusivo. Es responsable de ofrecer un adecuado ajuste entre la oferta y demanda de empleo, pero también de articular, en torno a la atención personalizada, el esfuerzo público en mejora de la empleabilidad de las personas que buscan empleo, a través del despliegue de las políticas activas de empleo.

El Servicio Público de Empleo se articula territorialmente, a través de los servicios provinciales, de los centros propios de formación y, sobre todo, de la red de oficinas comarcales de empleo. En el próximo periodo debemos continuar ajustándonos y respondiendo a la evolución del mercado de trabajo y de la realidad demográfica de Castilla-La Mancha. La red territorial del Servicio Público de Empleo debe ser capaz de vertebrar de forma eficaz las iniciativas y recoger las expectativas de los diferentes actores en los diferentes territorios.

Por otra parte, el Servicio Público de Empleo es de los mayores sistemas de trabajo en red de la comunidad autónoma, en el que se hace efectiva la cooperación entre los actores que operan en el mercado laboral regional. Un especial protagonismo les corresponde a los interlocutores sociales. El diálogo social entre el gobierno regional, las organizaciones sindicales y las organizaciones empresariales cimienta y, en buena medida, conforma la presencia y la actuación del Servicio Público.

En resumen, el Servicio Público de calidad al que aspiramos, es un Servicio Público más moderno, más eficaz, más equitativo, pero también mejor desplegado sobre la realidad territorial y sobre todo, participativo y consciente del papel que les toca jugar a los agentes sociales de Castilla-La Mancha.

## Objetivos específicos:

- Aumentar la eficacia, proximidad y capacidad de respuesta del Servicio Público de Empleo.
- Proseguir el proceso de modernización del Servicio Público de Empleo, en particular en lo que se refiere al aprovechamiento de las oportunidades que ofrecen las nuevas tecnologías de la comunicación y de la sociedad de la información.
- Ajustar el servicio de intermediación laboral a la realidad de la oferta y la demanda en Castilla-La Mancha.
- Aproximar la prestación de servicios desde el Servicio Público a los colectivos con mayores dificultades de empleabilidad, en particular las personas con discapacidad, inmigrantes y en general todos aquellos que se encuentran alejados del mercado laboral.
- Asegurar una mayor presencia social del Servicio Público de Empleo, mejorando su imagen entre la sociedad en general, pero sobre todo generando confianza entre las empresas y las personas que buscan empleo.
- Aumentar la presencia/implantación del Servicio Público de Empleo en la intermediación del mercado de trabajo en Castilla-La Mancha.

## Medidas

Para alcanzar estos objetivos específicos se plantea abordar y desarrollar las siguientes medidas:

41. **Desarrollo de un Plan de Inversiones para el periodo 2008-2011**, que continúa el esfuerzo modernizador ya iniciado con el primer Plan del periodo 2004-2007. En este nuevo periodo de inversión, el esfuerzo presupuestario se centrará, por supuesto, en seguir reformando y modernizando la actual red de oficinas de empleo, pero también en dotarnos de equipamientos propios en materia de formación para el empleo y, sobre todo, en abordar un proyecto global de modernización tecnológica.
42. Desarrollo de un **Plan de Modernización Tecnológica del SEPECAM**, para el periodo 2008-2011. Se trata de lograr que el Servicio Público de Empleo sea un servicio tecnológicamente avanzado al final del periodo, que aproveche plenamente las oportunidades que le ofrece las nuevas tecnologías de la comunicación y la sociedad de la información. Se trata de hacer más eficaz, próximo y accesible el servicio de intermediación, la búsqueda de empleo o de trabajadores y trabajadoras.
43. **Aumento y reforzamiento de los recursos humanos** del Servicio Público de Empleo, en particular los que prestan sus servicios en la red de oficinas de empleo. Incremento del número y de la presencia de personal técnicos de empleo y también de personal técnico en orientación y prospección del mercado de trabajo.
44. Al mismo tiempo que se refuerzan los recursos humanos, materiales y tecnológicos, se continuará con el desarrollo y, en su momento, redefinición del **Plan de Formación por Competencias para el Personal del Servicio Público de Empleo**, aprobado por el Consejo de Dirección.
45. Inicio y desarrollo de un proceso global de **revisión de los diferentes procedimientos y servicios**, a fin de ajustarlos más a las necesidades tanto de los trabajadores y trabajadoras como de las empresas. Debemos ser capaces de establecer mecanismos que organicen la prestación de servicios de mejora de la empleabilidad y la propia intermediación, a partir de itinerarios personalizados ofrecidos e iniciados en la red de Oficinas de Empleo.
46. **Revisión de los procedimientos de clasificación de las personas demandantes de empleo** para prestarles servicios, siempre de acuerdo a su disponibilidad y a sus competencias profesionales. Para, a partir de esta información, poder clasificarlas con claridad y transparencia y así, orientar su participación en procesos de mejora de la empleabilidad o en su caso en intermediación directa.

Implantación de mecanismos específicos ágiles, flexibles y eficaces para atender de forma específica necesidades concretas de nuestro mercado de trabajo, como por ejemplo la gestión de la contratación de temporeros y temporeras en las campañas agrícolas.

47. En el mismo sentido el Servicio Público debe continuar los esfuerzos emprendidos para consolidar y aumentar su presencia en el tejido empresarial de Castilla-La Mancha, ofreciendo servicios especializados de proximidad, en especial para las pymes, incluidos el asesoramiento y tutorización directa en la captación, selección o formación de los trabajadores y trabajadoras. Debe prestar una especial atención a las empresas adjudicatarias de contratos públicos o beneficiarias de subvenciones a la inversión, concedidas por el Gobierno regional.

En coordinación con la Dirección General de Trabajo, establecerá mecanismo de respuesta y atención a los trabajadores y trabajadoras, inmersos en expedientes de regulación de empleo, informándoles, orientándoles y asesorándoles sobre los diversos recursos y servicios de fomento de la empleabilidad que el Servicio Público pone a su disposición.

48. Con carácter general se implementarán mecanismos de **evaluación de la calidad de los servicios prestados**, e integrarán sistemas de gestión y seguimiento de toda la actividad desarrollada por el Servicio Público de Empleo.
49. **Reforzar con más medios humanos y técnicos las capacidades del actual Observatorio de las Ocupaciones.** Participará en la programación de acciones complementarias de formación de personas en activo y programas similares, que puedan arrojar información útil sobre la realidad de nuestro mercado de trabajo.

Promover la transparencia y la transferencia de información en torno al mercado de trabajo en Castilla-La Mancha. El Observatorio de las Ocupaciones establecerá protocolos de normalización y homologación de la información, de estudios e informes financiados o cofinanciados por el Servicio Público de Empleo, de manera que los resultados puedan integrarse en el cuerpo general de información del Servicio Público. Establecerá así mismo una Biblioteca virtual que reúna y haga accesible el conjunto de la información de que dispone sobre el mercado de trabajo y las cualificaciones en Castilla-La Mancha.

50. Establecimiento de **un grupo técnico de seguimiento del Mercado de Trabajo**, con la participación de los distintos servicios técnicos de la Consejería de Trabajo y Empleo, en particular con el servicio de las cualificaciones y del Consejo de Relaciones Laborales. A su vez establecimiento en los ámbitos comarcales de grupo de seguimiento de los mercados locales de empleo, con participación, al menos, de la red de oficinas de empleo, de orientación y de los agentes de empleo y desarrollo local.
51. Celebración de unas **jornadas anuales sobre el Mercado de Trabajo en Castilla-La Mancha**, desarrolladas en colaboración con diferentes entidades que actúan en el mercado laboral.
52. Elaboración y aprobación de un **Plan Trienal de Trabajo del Observatorio de las Ocupaciones**. Un Plan que recogerá la batería de indicadores socioeconómicos y sociolaborales necesarios para su desarrollo así como los informes que se compromete a emitir y que al menos incluirán:
- Seguimiento periódico (mensual, trimestral o anual) de la coyuntura y las variables del mercado de trabajo.
  - Evaluación con carácter bienal de, al menos, los programas de formación, formación y empleo y orientación.
  - Informe trienal de prospección del mercado de trabajo en Castilla-La Mancha.

El Servicio Público de Empleo podrá establecer convenios de colaboración con otras entidades u organismos para que el Observatorio de las Ocupaciones desarrolle trabajos puntuales y concretos, siempre que tales estudios atiendan materias propias de la actuación del Servicio Público.

53. **Campañas de comunicación** a través de los medios de comunicación o de la relación directa con las personas usuarias, seguir avanzando en ofrecer los servicios de forma descentralizada, de la manera más próxima y cercana al beneficiario final, reforzar el trabajo de crear y mantener foros de discusión, integración y cooperación. Elaboración de guías y difusión de buenas prácticas en materia de intervenciones en el mercado de trabajo.
54. Mantener y consolidar la política de inversiones para la **eliminación de barreras arquitectónicas**, así como el establecimiento de puntos de atención especializada para aquellos colectivos con proble-

mas específicos, como mujeres víctimas de violencia de género, trabajadores y trabajadoras procedentes de procesos de reconversión sectorial o personas con discapacidad.

55. El Servicio Público promoverá la articulación entre los diferentes territorios de Castilla-La Mancha, la solidaridad entre los mismos y al tiempo desarrollar la posibilidad de establecer objetivos de intervención diferentes ligados a la realidad particular de cada uno de ellos, asegurando una correcta ejecución de las medidas recogidas en el Plan por la Calidad del Empleo. Para ello el Servicio Público de Empleo articulará mecanismos de colaboración, intercambio de información, buenas prácticas y trabajo compartido con todos los actores del mercado de trabajo en el territorio.

# Información y Orientación



La información y orientación en el mercado de trabajo representan el núcleo central a partir del cual se organizan y toman sentido las acciones por la mejora de la empleabilidad y, en consecuencia, son el eje central de la acción del Servicio Público de Empleo.

Además, en el periodo 2008-2013, en el marco de una política global dirigida al pleno empleo y a mejorar la calidad del mismo, la orientación debe prestar ayuda, no sólo a las personas desempleadas sino también a las ocupadas. En este sentido debemos contemplar la idea de que llegue a transformarse en un servicio universal de información y orientación en el mercado laboral para todos los ciudadanos y ciudadanas.

Las acciones de información y orientación no deben perder su vinculación con la actividad y la atención prestada a los ciudadanos en la red de oficinas de empleo y a través de las entidades colaboradoras, pero deben abrirse a nuevos espacios de servicio y a nuevos objetivos. En el proyecto de modernización tecnológica del SEPECAM se incluye la arquitectura del sistema de conectividad de las oficinas y los recursos de orientación para el empleo, a través de herramientas como "Acércate" o "Sepecam on line", de tal forma que el portal de empleo ofrezca un acceso directo para cualquier ciudadano a la orientación presencial o a la orientación "on line".

Además, la Ley Orgánica 5/2002 sobre la Cualificaciones resalta la importancia de la información y el asesoramiento de las ofertas formativas existentes y sobre la necesidad de articular itinerarios formativos para facilitar la inserción y reinserción laboral, así como la movilidad profesional a través de la cualificación. En su artículo 4º concibe la información y orientación en materia de formación profesional y empleo como uno de los instrumentos del Sistema Nacional de Cualificaciones.

El II Plan de Formación Profesional de Castilla-La Mancha contempla la necesidad de disponer de un sistema de información y orientación profesional en la Región que permita la coordinación del conjunto de servicios y recursos con el objeto de proporcionar una respuesta adecuada a todos los ciudadanos, sean éstos estudiantes, estén ocupados o busquen empleo. En el Plan de Formación Profesional se define la orientación como un "proceso continuo que capacita a cada uno de los ciudadanos y ciudadanas de cualquier edad y en cualquier momento de sus vidas, a determinar sus capacidades e intereses, a contrastarlas con su conocimiento del mundo educativo y laboral y a adoptar decisiones educativas, de formación y empleo". Este proceso trata de ayudar a las personas a gestionar sus conocimientos y la trayectoria individual de sus vidas en cuanto al aprendizaje, el trabajo y otras cuestiones en las que se adquieren o se utilizan competencias.

El sistema de información y orientación profesional debe alimentarse con una información adecuada sobre el mercado de trabajo, los recursos para el empleo y sobre la oferta de formación profesional y, debe poner el énfasis en los programas que favorezcan no sólo la información, sino también la adquisición, por parte de la persona orientada, de competencias clave de carácter transversal y la toma de decisiones que le capacite para participar con su propia voz en el proceso y desarrollar habilidades para la autogestión del aprendizaje.

Dicho sistema se sustenta en el trabajo en red de los distintos programas y recursos existentes, a partir de la comunión de los objetivos, finalidades y acciones. Trabajo en red que no significa integración o interdependencia entre los servicios, pues éstos siguen manteniendo su autonomía organizativa y funcional.

Precisamente, en virtud de dicha autonomía, si bien formando parte de este sistema más amplio, nos planteamos en este Plan de Calidad del Empleo el objetivo estratégico de impulsar las accio-

nes que, de manera integrada y coordinada, proporcionan información y orientación profesional para el empleo al conjunto de la población activa, tanto ocupada como desempleada. Un entramado de acciones, promovidas por el Servicio Público de Empleo y la Consejería de Trabajo y Empleo, que sea capaz tanto de integrarse en el conjunto de las políticas activas de empleo, incluida la formación y cualificación profesional de los trabajadores y trabajadoras, como de funcionar de forma coordinada con otros servicios de información y orientación de Castilla La Mancha.

Este conjunto de acciones responde a una triple intención: proporcionar orientación para la formación y la cualificación, proporcionar orientación para la búsqueda y mantenimiento del empleo y proporcionar orientación para el autoempleo.

Estas acciones se desarrollarán en un marco que tenga en cuenta el desarrollo personal y profesional de las personas en relación con el territorio en que se mueven y el mercado de trabajo en el que están insertos o pretenden integrarse. Y esto supone tener en cuenta los factores personales y contextuales que permiten el mejor ajuste trabajador-puesto de trabajo, en un proceso de influencias recíprocas entre ambos factores del binomio.

La orientación, tal como se concibe en este documento, tiene como características fundamentales:

- Universal.
- Gratuita.
- Voluntaria.
- Personalizada.
- Especializada.
- Coherente con el principio de igualdad de oportunidades.
- Adaptada a las nuevas tecnologías.
- Capaz de integrar todas las medidas de formación y fomento del empleo.

### **Objetivos específicos:**

- Mejorar las posibilidades de empleo de los trabajadores y trabajadoras, ocupadas o desempleadas, facilitando la inserción laboral de aquellas personas que buscan empleo o desean mejorarlo.
- Elaborar y difundir información sobre el mercado de trabajo y los recursos existentes en materia de políticas activas de empleo.
- Impulsar el asesoramiento individualizado que permita a las personas en activo, particularmente a aquellas que tienen menor cualificación y mayores dificultades de inserción, definir planes individualizados de aprendizaje y construir itinerarios socio-profesionales coherentes que faciliten su integración en el mercado de trabajo y su desarrollo profesional y personal.

- Desarrollar acciones de información, motivación, orientación y acompañamiento que permitan a los trabajadores y trabajadoras, a partir de un mejor conocimiento de sus propias posibilidades y de las oportunidades de desarrollo profesional, la búsqueda y mantenimiento en el empleo por cuenta ajena o la sensibilización hacia iniciativas de autoempleo.
- Proporcionar orientación a lo largo de la vida, dirigida a la búsqueda activa de empleo y la mejor cualificación profesional ayudando a las personas beneficiarias, mediante procesos de información y orientación, a capitalizar los conocimientos y competencias adquiridas mediante vías formales y no formales y la experiencia laboral.
- Coordinar las distintas acciones de orientación profesional para el empleo existentes con el objeto de facilitar a los trabajadores y trabajadoras información y recursos para la construcción de itinerarios de formación y cualificación profesional, así como asistencia para la búsqueda activa de empleo y el autoempleo.
- Coordinarse con otras administraciones que proporcionan información y orientación profesional, y establecer procedimientos de colaboración entre Administraciones, agentes sociales y otras entidades o instituciones, con el fin de interconectar los recursos de orientación para que sirvan como modos de acceso al sistema de orientación profesional para cualquier usuario que lo precise.
- Promover la formación de los orientadores y la mejora de la calidad de la orientación profesional.

## Medidas

Para alcanzar estos objetivos específicos se plantean las siguientes medidas:

**56. Elaboración de un mapa de recursos y dispositivos para la orientación.** Desde el presente Plan de Calidad del Empleo, se impulsará la colaboración con el Consejo de Formación Profesional, para el mejor desarrollo de las siguientes medidas, contenidas en el II Plan de Formación profesional de Castilla La Mancha:

Elaboración de un inventario de recursos que respondan a las necesidades de los ciudadanos, como paso previo para abordar procesos de orientación longitudinales (a lo largo de la vida) y horizontales (desde varias instituciones o entidades), especialmente en lo referente a los recursos y dispositivos que den respuesta a las necesidades de información, asesoramiento y orientación de la población activa, tanto ocupada como desempleada.

**57. Creación de un Portal de orientación profesional** en Castilla-La Mancha, que sirva de punto de encuentro de información sobre empleo y formación, útil tanto para los técnicos y técnicas de orientación como para los usuarios de la misma.

**58. Elaboración, intercambio y difusión de información, recursos y dispositivos de apoyo a los orientadores y orientadoras.** Se prestará una especial atención a la elaboración y distribución de instrumentos tales como documentos informativos, guías técnicas, etc. que permitan al personal dedicado a la orientación profesional un adecuado diagnóstico de necesidades y la puesta en marcha y seguimiento de las acciones de orientación.

Dentro de dichos instrumentos, se prestará atención a la información sobre ocupaciones, ofertas de formación profesional y datos e informes del Observatorio del mercado de trabajo.



59. **Elaboración de protocolos de atención y derivación de las personas usuarias.** Se establecerán mecanismos de coordinación y procedimientos y protocolos de derivación desde las oficinas de empleo a las unidades de orientación, sean las propias del Servicio Público o de las entidades colaboradoras, y entre éstas y los servicios especializados.

Desarrollo de mecanismos eficientes de derivación del servicio de información y orientación hacia políticas activas de empleo, de mejora de la empleabilidad, en particular de la formación, y a políticas de fomento del autoempleo o la creación de empresas.

60. **Establecimiento de programas de formación del personal técnico de orientación.** Se pondrán en marcha programas para formar a los orientadores y orientadoras, no sólo con la finalidad de mejorar la calidad del servicio que prestan, sino también para alcanzar mínimos de calidad y homogeneidad del mismo.

Una parte de estos programas incluirá acciones de formación e intercambio de experiencias con personal técnico perteneciente a otros ámbitos de actuación.

61. **Articulación de los programas y servicios de información y orientación profesional para el empleo.** La construcción y consolidación de una arquitectura, vertebrada regionalmente, de los programas y servicios actuales y de los que se puedan implantar en el futuro, exigen establecer la estructura y la forma de integrar los distintos recursos, el papel de cada uno de ellos, los objetivos compartidos y los criterios de actuación en relación con las políticas activas de empleo, en particular los vínculos entre orientación y formación.

Esta arquitectura deberá consolidarse con la colaboración de la Mesa de orientación del SEPECAM, lo cual posibilita la coherencia de la programación, así como la coordinación, seguimiento y evaluación de las acciones de información y los procesos de orientación para la formación y empleo dirigidos a trabajadores y trabajadoras en activo.

62. **Desarrollo de programas de orientación para el autoempleo.** Se impulsarán las acciones de asesoramiento en autoempleo, con el concurso de las entidades que proporcionan orientación profesional y asistencia al autoempleo, y coordinadamente con las personas responsables de la promoción del trabajo autónomo.

63. **Impulso de los programas de orientación dirigidos a los colectivos más alejados del mercado de trabajo.** Se dará un impulso especial a los programas de orientación dirigidos a **estos colectivos**, vertebrados y coordinados con otros programas recogidos en el presente Plan.

64. Así mismo, se impulsará la atención individualizada, por parte de los y las profesionales de la orientación, a los trabajadores y trabajadoras afectadas por situaciones coyunturales o estructurales de crisis en el sector, pérdida del empleo, recolocación, etc.

65. **Participación de los servicios de orientación en los procesos de acreditación de competencias profesionales.** Continuar impulsando procesos de acreditación de competencias profesionales, adquiridas por vías no formales, y experiencia laboral donde resultan de capital importancia las fases de información y orientación, a las cuales contribuirán los servicios de orientación profesional para el empleo.

# Igualdad y Conciliación

En los últimos años, en Castilla-La Mancha, hemos asistido a un proceso acelerado y sostenido de incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. Durante el periodo de vigencia y aplicación del Acuerdo por el Empleo (2004-2007) la tasa de actividad femenina ha subido más rápido que la media nacional, lo mismo ha ocurrido con la tasa de ocupación y, en consecuencia, también ha mejorado más que en el conjunto de España la tasa de desempleo. Estos indicadores muestran con claridad una evolución muy favorable del empleo de las mujeres, pero no deben ni pueden ocultarnos la realidad de un mercado de trabajo que todavía no es igualitario. Aún las mujeres en Castilla-La Mancha soportan tasas de actividad y empleo demasiado bajas y tasas de desempleo y temporalidad altas y, en consecuencia, la igualdad entre hombres y mujeres continúa siendo un objetivo fundamental de todas las políticas del mercado de trabajo.

En el ámbito europeo, desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres es un objetivo prioritario de la política de la Unión. En este sentido, cabe destacar la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

La Estrategia de Lisboa en 2000, señalaba con claridad que una de las carencias del mercado de trabajo en toda Europa es la insuficiente actividad y empleo de las mujeres y, en consecuencia, vinculaba las políticas de empleo a la incorporación efectiva de las mujeres en condiciones de igualdad al mercado laboral. Desde entonces la eficacia de las políticas activas de empleo queda condicionada a su eficacia a la hora de facilitar el acceso a la actividad económica y al empleo, en condiciones de igualdad, de hombres y mujeres.

Por otra parte, el Pacto por la Competitividad y el Desarrollo en Castilla-La Mancha recoge entre sus objetivos en materia de mercado laboral, el incremento de la actividad y el empleo de las mujeres, así como el establecimiento, a través de un Plan Regional, de medidas a favor de la vida laboral, familiar y personal. Más recientemente la Declaración Institucional para el Diálogo Social, suscrita en noviembre de 2007 por el Gobierno regional y los agentes sociales, coincide en reconocer la necesidad de incrementar la actividad laboral de las mujeres:

*“La insuficiente tasa de actividad de la mujer en el mercado de trabajo Regional, a pesar del notable incremento de los últimos años; la extensión del principio de igualdad y no discriminación, así como el desarrollo de la conciliación de la vida familiar y laboral, son capítulos destacados para propiciar fórmulas de adaptación a los cambios sociales y estructurales que requiere nuestro mercado de trabajo”.*

La Ley Orgánica, 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres define este principio de igualdad como la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Este principio de igualdad recoge la obligación de aplicación al ámbito del trabajo y el empleo, tanto el público como el privado y al tiempo, reconoce la legitimidad y la necesidad de adoptar medidas específicas para corregir situaciones de desigualdad y promover acciones positivas para aplicar el principio de igualdad.

Bajo esta perspectiva tanto las administraciones públicas como los interlocutores sociales, en Castilla-La Mancha, son conscientes de la responsabilidad que comparten en la promoción de la actividad laboral de las mujeres, el empleo en igualdad y el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

### Objetivos específicos:

- Establecer políticas específicas que contribuyan a elevar las tasas de actividad de las mujeres, a través del aumento de la ocupación y, por tanto, de la tasa de empleo femenina. Acercando las tasas de empleo y de actividad de la mujer en Castilla-La Mancha, a las medias nacionales y europeas, y convergiendo con los objetivos de la Estrategia de Lisboa.
- Reducir las tasa de desempleo femenina, en particular la de las mujeres mayores de 25 años.
- Mejorar la calidad del empleo de las mujeres, reduciendo la tasa de temporalidad, la de empleo irregular, la segregación ocupacional o **en la forma de contrato**, la diferencia salarial con los varones y avanzado, al mismo tiempo, en la erradicación del acoso sexual y por razón de género.
- Favorecer y potenciar la participación de las mujeres en las políticas activas de empleo, en particular las vinculadas más directamente al empleo, pero también las de formación profesional y cualificación para el empleo.
- Facilitar a las empresas de Castilla-La Mancha, en especial las pymes, el establecimiento voluntario de estrategias flexibles en la organización del trabajo que favorezcan la conciliación de las responsabilidades personales y laborales.
- Promover el principio de igualdad entre hombres y mujeres en el mercado trabajo de Castilla-La Mancha, favoreciendo la negociación e implantación en las empresas de planes de igualdad y de conciliación.
- Promover cambios en la percepción social **a favor de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres**.

### Medidas de carácter transversal

Para alcanzar estos objetivos se plantean las siguientes medidas:

66. Asegurar una participación mínima de las mujeres **en el conjunto** de los programas de políticas activas de empleo.

Promover la participación de mujeres en los programas de formación en alternancia. En el mismo sentido, trabajar, de acuerdo con las entidades promotoras, en la búsqueda de actividades nuevas y alternativas que conecten más fácilmente a las alumnas participantes con la demanda del mercado.

Priorizar, en todas las convocatorias de subvenciones con concurrencia competitiva, las solicitudes de ayudas o los proyectos que se dirijan preferentemente a mujeres, en particular a la creación de empleo de calidad, el emprendimiento por las mujeres y la eliminación de la discriminación por razón de sexo.

67. Promover la contratación inicial indefinida de las mujeres, a través de una mayor cuantía en la subvención o bien a través de convocatorias específicas. Una especial atención debe prestarse a aquellos colectivos de mujeres con más dificultades de acceso al empleo, como las mujeres con responsabili-

dades familiares no compartidas, las que se reincorporan al trabajo después de un periodo de alejamiento del mercado laboral, las que acceden a ocupaciones donde la mujer está poco representada, y por supuesto, las mayores de 45 años o las demandantes de empleo de larga duración.

68. Participación en itinerarios personalizados de inserción laboral o de orientación individualizada, a partir de las oficinas de empleo, para todas las mujeres demandantes de empleo, antes de que transcurran seis meses desde su inscripción, así como para todas las mujeres después de transcurridos doce meses, sobre todo, para las mayores de 45 años. Prestando una especial atención a los itinerarios dirigidos a ocupaciones con mayor capacidad de creación de empleo, por cuenta ajena o propia, y mayor potencial productivo.
69. Establecer **protocolos** de atención personalizada, a partir de las oficinas de empleo, para las mujeres que han sido víctimas de violencia de género.
70. Las mujeres que hubieran sido víctimas de violencia de género quedan excluidas, con carácter general, de cumplir los requisitos que se exijan en las diferentes convocatorias de ayudas, incluido el de estar inscritas como demandantes de empleo.
71. El Servicio Público de Empleo derivará, de forma prioritaria, a aquellas mujeres con especiales necesidades de mejora de la empleabilidad a acciones en las diferentes políticas activas de empleo.

## **Desarrollo del Plan Regional de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal 2007-2010.**

72. Ayudas a las trabajadoras y trabajadores destinados a cubrir los gastos originados por el cuidado de menores.
73. Ayudas para los trabajadores y trabajadoras, destinadas a compensar la pérdida de ingresos por reducción de jornada, excedencia, ausencias extraordinarias y justificadas o suspensión voluntaria de contratos en razón de las necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral. A fin de favorecer la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, las ayudas serán de mayor cuantía en el caso de que sean varones los beneficiarios.
74. Ayudas a trabajadoras desempleadas para sufragar gastos originados por el cuidado de menores, cuando participan en programas de formación y/o empleo.
75. Ayudas a las empresas para la contratación de trabajadoras para la sustitución de aquellas personas que se hubieran acogido a los derechos que tienen reconocidos en materia de conciliación, reducción de jornada, excedencia o permiso de maternidad y/o paternidad.
76. Ayudas para trabajadoras autónomas no empleadoras, para la contratación de una trabajadora desempleada que la sustituya durante su ausencia por razón de maternidad, adopción o acogimiento.
77. Ayudas para empresas o entidades sin fin de lucro, para la creación de empleos, empresas o servicios dentro de las empresas, especializados en la prestación de servicios relacionados con la conciliación.

78. Promoción para la elaboración e implementación de planes de conciliación y de igualdad dentro de las empresas, en especial de las pymes. En consecuencia, se establecerán líneas de ayudas para que las empresas menores de doscientos cincuenta empleados y empleadas negocien y elaboren planes de igualdad y conciliación.
79. Acciones de formación, información y sensibilización dirigidas a personal directivo, responsables de recursos humanos, representantes empresariales y sindicales, así como personal funcionario de los servicios públicos, en materia de igualdad y conciliación.
80. Elaboración y difusión de campañas de comunicación en los medios, dirigidas a promover cambios en la organización del trabajo en la empresa y una más justa distribución de las responsabilidades familiares y domésticas entre hombres y mujeres.
81. Una vez concluido 2008, segundo año de desarrollo del actual Plan regional de Conciliación, se procederá a una primera evaluación intermedia del mismo para establecer en virtud de los resultados una posible redefinición de las actuaciones hasta 2013.

Promoción y difusión de la cultura de la Igualdad en el Trabajo.

82. Con carácter general, en todas las acciones de formación profesional para el empleo, dirigidas prioritariamente a personas desempleadas, y de formación en alternancia se incluirá formación en módulo de igualdad de oportunidades.
83. El Observatorio del Mercado de Trabajo prestará una especial atención, a la hora de elaborar su Plan Trienal de Trabajo, a la evolución de las variables e indicadores relativos a la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo en Castilla-La Mancha y, en su caso, elaborará un informe periódico de impacto de género.
84. Revisar todos los procedimientos, los diferentes catálogos, denominaciones, documentación y mensajes generados por el Servicio Público de Empleo, a fin de eliminar y evitar todas las referencias sexistas y proteger la privacidad de las mujeres que han sido víctimas de violencia de género.
85. Elaboración y difusión de catálogos de buenas prácticas y campañas de información y comunicación, dirigidas a la población en general y a las empresas, sobre la importancia de incluir el principio de igualdad entre hombres y mujeres.
86. Programas de formación dirigidos a formadores, orientadores, agentes de desarrollo local, personal de los servicios públicos y de los interlocutores sociales, para que incorporen la perspectiva de género en su trabajo cotidiano.

# Crecimiento y Productividad

Alcanzar el objetivo de calidad en el empleo, objetivo central que se persigue en este Plan, sólo será posible si somos capaces de poner en marcha medidas, que potencien el tejido industrial para que sea capaz de crear más empleos y más productivos, en el marco de una economía globalizada, abierta y necesariamente cada vez más competitiva.

Si queremos disponer de los empleos que la sociedad de Castilla-La Mancha necesita, para absorber los nuevos recursos humanos que se incorporan al mercado de trabajo, asegurar el mantenimiento del crecimiento de la actividad laboral de las mujeres o de los grupos que se encuentran más alejados de la ocupación, tenemos que ayudar a potenciar y promover el espíritu emprendedor, a crear nuevas empresas y nuevos puestos de trabajo. Tenemos que poner en valor los recursos locales y endógenos y todas las posibilidades de creación de empleo y de actividad económica que encierran nuevos sectores emergentes como los relativos a las nuevas tecnologías de la comunicación, la sociedad de la información o los servicios ligados a las personas, en particular los vinculados al desarrollo de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

Tal como se recoge en el Pacto por la Competitividad y el Desarrollo, una economía más competitiva, con empleos más productivos y de mayor calidad pasa, por una parte, por incrementar la incorporación de tecnología, de proyectos de innovación y desarrollo, por mejorar los recursos humanos de la empresa, su internacionalización y abordar nuevas formas de organizar el trabajo y, por otra, por promover un tejido productivo cada vez más libre de la merma que le infiere la economía irregular. Se trata de combinar de forma enriquecedora, flexibilidad, adaptabilidad y seguridad.

En consecuencia, el Programa Operativo Fondo Social Europeo de Castilla-La Mancha, recoge como eje prioritario de actuación para el presente período de programación, reforzar nuestra capacidad de adaptación al cambio, fomento del espíritu empresarial y la innovación, así como la proyección y difusión de formas innovadoras y más productivas de organizar el trabajo. Apoyo al trabajo por cuenta propia y a la creación de empresas.

El desarrollo de nuevos enfoques en las políticas activas de empleo, a través del desarrollo del espíritu emprendedor de los hombres y mujeres de nuestra región, debe constituirse en un eje principal en la planificación de las distintas respuestas que hay que ofrecer ante los actuales retos del mercado de trabajo.

Se pretende consolidar una estrategia propia, que persiga, de una parte, incrementar la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras en desempleo y, de otra parte, ayudar a aumentar el desarrollo, la productividad y la competitividad de nuestra Región.

El fomento del autoempleo representa la apuesta decidida del Gobierno de Castilla-La Mancha para favorecer el desarrollo del espíritu emprendedor de los hombres y mujeres de nuestra región, a través de dos grandes líneas de trabajo:

Por una parte, poniendo en marcha cuantas acciones permitan mejorar nuestra capacidad para crear empresas, potenciando el capital humano de la Región y, en consecuencia, incrementando la tasa de actividad del mercado de trabajo en Castilla-La Mancha, hasta niveles que alcancen, al menos, la media española.

Y por otra parte, aplicando medidas de apoyo a iniciativas de carácter empresarial, favoreciendo la capacidad de emprender de cuantas personas residan en Castilla-La Mancha mediante el establecimiento de

acciones encaminadas a la promoción, formación y orientación de personas emprendedoras, capaces de crear autoempleo y de desarrollar proyectos empresariales.

Tal como se recoge en la Declaración Institucional para el Diálogo Social, tenemos que favorecer y ayudar a que las empresas integren, de forma voluntaria, las preocupaciones sociales, económicas o medioambientales en sus operaciones empresariales y en sus relaciones con los interlocutores del entorno.

Tenemos que anticiparnos al cambio y reforzar y potenciar los procesos de creación de nuevos empleos, ayudar a aflorar las ocupaciones emergentes, en especial aquellas con mayor potencialidad productiva y que ofrecen más posibilidades de ocupación a las mujeres y a los grupos con más dificultades de inserción. Se trata en definitiva de facilitar la creación de nuevos empleos de calidad en el sector servicios, especialmente los ligados a la atención a las personas y a la mejora de la competitividad de nuestra economía.

### **Objetivos específicos:**

- Mejorar las posibilidades de adaptación a los cambios y fomentar el espíritu emprendedor y de innovación.
- Facilitar la creación de nuevos empleos de calidad en ocupaciones emergentes, en particular las relacionadas con la innovación, la mejora de la competitividad y los servicios ligados con la atención a las personas, cuidado de menores, personas dependientes o los relativos a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
- Apoyar la generación y puesta en marcha de proyectos que pongan en valor los recursos locales y endógenos, que sean capaces de generar actividad económica y empleo sostenible y de calidad, en particular en las áreas rurales.
- Apoyo y promoción de la responsabilidad social corporativa en la empresa.
- Fomentar el espíritu emprendedor entre la población de Castilla-La Mancha, con el fin de crear las condiciones que impulsen la generación de proyectos empresariales de autoempleo.
- Asegurar el acceso a programas, generales o específicos, de formación para facilitar la incorporación de personas desempleadas de Castilla-La Mancha a actividades empresariales.
- Promover la generación de proyectos empresariales de autoempleo por personas desempleadas de Castilla-La Mancha, especialmente las pertenecientes a grupos con dificultades de acceso al mercado de trabajo.
- Impulsar la consolidación de los proyectos empresariales y el fomento de la productividad y la competitividad de los autónomos.
- Establecer medidas de apoyo al cumplimiento efectivo de las normas de prevención de riesgos laborales por los trabajadores y trabajadoras autónomos.

### **Medidas**

Para perseguir estos objetivos se plantean las siguientes medidas:

Fortalecer el Desarrollo Local en Castilla-La Mancha.

87. Coordinación de los y las agentes de empleo y desarrollo local, para promover, por una parte, la puesta en marcha, sobre todo en las zonas rurales, de proyectos de detección y puesta en valor de recursos locales capaces de generar actividad económica y empleo; pero también fomentar su compromiso con los objetivos de crecimiento y creación de empleo propios del Servicio Público de Empleo.
88. La red de agentes de empleo y desarrollo local debe concebirse como una red de apoyo al emprendimiento, útil para la difusión de buenas prácticas, difusión de formas innovadoras de la organización del trabajo y de las medidas y programas recogidas en este Plan. Para ello, el Servicio Público de Empleo establecerá un plan anual de trabajo, con objetivos cuantitativos, para los y las agentes de empleo y desarrollo local, un plan regional coordinado desde las oficinas de empleo y de los servicios provinciales.
89. Implementación de un programa estable de formación de los y las agentes de empleo y desarrollo local, en particular en temas relativos al autoempleo, el emprendimiento, la puesta en valor de recurso endógenos, conciliación e igualdad en el empleo, nuevas formas de organización del trabajo y con carácter general programas de formación y empleo recogidos en este Plan. En el mismo sentido, se dotará a la red de agentes de empleo y desarrollo local de recursos tecnológicos de información y gestión compartidos.
90. Ayuda a las entidades locales para la elaboración de estudios e informes sobre los mercados locales, nuevas oportunidades de empleo o sectores emergentes en cada territorio. Tales estudios e informes se coordinarán desde el Observatorio del Mercado de Trabajo, a fin de normalizar la información y compartirla con la red de colaboradores del Servicio Público de Empleo. Igualmente, se contemplan ayudas para la realización, por parte de entidades locales, de campañas y acciones para difusión de ofertas locales o la captación de recursos e inversiones externos.

#### **Apoyo a la Creación de Nuevos Empleos en Nuevos Sectores.**

91. Ayudas a las pequeñas y medianas empresas de Castilla-La Mancha para la incorporación de personal investigador, de innovación, tecnólogos y/o gerentes de la innovación, subvencionando la contratación de demandantes de empleo, titulado que no hubieran trabajado con anterioridad más de tres meses en la especialidad profesional en la que se hubieran cualificado<sup>2</sup>.
92. Apoyo a la creación de empleo estable y de calidad en los nuevos yacimientos de empleo, en sectores tales como las nuevas tecnologías, sociedad de la información, medioambiente, servicios culturales o personales, conciliación o dependencia. Se trata de ofrecer mecanismo que ayuden a aflorar los empleos que encierran los nuevos sectores emergentes, reduciendo los costes iniciales, al tiempo que se facilitan y promueven las actividades empresariales ligadas a estos sectores.
93. Calificación como empresa emergente (I+E) de aquellas empresas de nueva creación, apoyadas por el Gobierno regional o una corporación local de Castilla-La Mancha, con un proyecto generador de empleo en la producción de bienes o servicios relacionados con los sectores emergentes o que cubran necesidades sociales no satisfechas. Se contemplan, así mismo, ayudas dirigidas a estas

<sup>2</sup> Se subvencionará como máximo la mita de los costes laborales, con un máximo de 14.000 euros.

Sólo se subvenciona la contratación de demandantes.

Sólo se subvencionará uno o dos tecnólogos por empresa de forma simultánea.



empresas, para la tutoría, formación, realización de estudios, asistencias técnicas o contratación indefinida de trabajadores o trabajadoras.

94. Establecer itinerarios laborales y modelos de intermediación, para aquellas actividades, que por su naturaleza, como por ejemplo el trabajo doméstico, son más proclives a la aparición de trabajo no declarado. Mejorando las condiciones de empleabilidad y favoreciendo así, la inserción laboral en el mercado de trabajo regular.
95. Se potenciará, fomentará y apoyarán las acciones que de propia iniciativa realicen las empresas en materia de responsabilidad social. Se promoverán iniciativas de sensibilización en información de los ciudadanos, las empresas y el conjunto de actores que operan en materia de responsabilidad social.
96. Campañas divulgativas y conocimiento de experiencias y buenas prácticas en materia de responsabilidad social de las empresas con especial incidencia en las pymes.

#### **Promoción del Trabajo autónomo.**

97. Elaboración de programas formativos para el fomento del espíritu emprendedor entre los y las jóvenes estudiantes de Castilla-La Mancha.
98. Promover acciones y campañas de difusión del espíritu empresarial y la actividad por cuenta propia.
99. Favorecer el acceso a desempleados y desempleadas que pretendan establecerse como autónomos a cursos de formación para el empleo ocupacional.
100. Impulsar la participación de las trabajadoras y trabajadores autónomos en las acciones de formación continua, adaptadas a las necesidades de las pequeñas y medianas empresas, del trabajo autónomo o de las empresas de economía social.
101. Difusión de la formación específica en Prevención de Riesgos Laborales a los autónomos.
102. Consolidar las líneas de ayudas al fomento del autoempleo, especialmente dirigidas a mujeres, jóvenes y personas con discapacidad.
103. Favorecer la creación de programas de cooperación entre autónomos con la finalidad de potenciar la dimensión estructural de sus empresas.
104. Impulsar acciones de favorecimiento sobre la sucesión y continuidad de la actividad, dirigida a autónomos y autónomas mayores de 55 años.
105. Impulsar la línea de ayuda para el fomento de la inserción laboral de un familiar, que conviva con el autónomo, titular de la actividad económica, a título de autónomo colaborador.
106. Se establecerán líneas de ayudas para la adquisición, adaptación, sustitución o renovación, tanto de maquinaria y equipos de trabajo, como de instalaciones técnicas, que redunden en mejoras efectivas de las condiciones de seguridad de los autónomos.

# Ámbito Temporal, Coordinación, Indicadores de evaluación y Seguimiento

Las medidas y acciones recogidas en este Plan, en buena medida, se vinculan al desarrollo del programa Operativo de Fondo Social Europeo de Castilla-La Mancha 2007-2013, en consecuencia los objetivos en él planteados deben concebirse en el escenario del citado programa operativo. Así, el ámbito temporal de desarrollo del presente Plan será el del periodo 2008-2013, periodo de aplicación de fondos estructurales y último periodo en el que, presumiblemente, Castilla-La Mancha se encuentre entre las regiones objetivo convergencia de la Comunidad Europea.

Aunque el ámbito temporal de desarrollo será por tanto de seis años se dispondrá de una evaluación intermedia del mismo, en el primer semestre de 2011. A partir de esta evaluación intermedia se podrá realizar una revisión y un rediseño de las medidas y programas propuestos, con el fin de ajustarse a los cambios que se hubieran producido en la situación del mercado de trabajo, adaptarse al impacto que tales medidas pudieran haber producido y continuar en la persecución de los objetivos genéricos del Plan.

Persiguiendo la máxima eficacia y eficiencia en el desarrollo de las medidas propuestas en el presente Plan, se establecerá una Comisión de **Coordinación y Seguimiento del Plan**, constituida por la Consejería de Trabajo y Empleo y los interlocutores sociales, que se reunirá, al menos, una vez al año y asumirá las siguientes funciones:

- El análisis y seguimiento de la evolución de los indicadores del mercado de trabajo en Castilla-La Mancha, prestando atención a los objetivos de la estrategia de Lisboa (la actividad, la ocupación, y desempleo), pero también a la estabilidad en el empleo.
- El seguimiento del desarrollo de las medidas propuestas en este Plan y de los indicadores de gestión de las mismas.
- La evaluación del impacto de las medidas recogidas en el presente Plan y puestas en marcha por la administración. Los agentes sociales y la administración elaborarán en dicha Comisión de Coordinación los indicadores de gestión y evaluación de las diferentes medidas y programas.

En cualquier caso incluirá como indicadores de impacto las variables del mercado de trabajo, pero también indicadores físicos de ejecución y de calidad de las medidas y programas puestos en marcha dentro de este Plan.

- Elaborará propuestas para la mejor aplicación de los programas y medidas del Plan. Estudiará y propondrá campañas de información y comunicación relativas al desarrollo y objetivos del Plan. Analizará las modificaciones legislativas o normativas, que en el marco autonómico, estatal o comunitario, pudieran producirse y que afecten a los objetivos, programas y medidas recogidas en el presente Plan.

Esta Comisión de Coordinación podrá a su vez crear comisiones específicas u otras instancias de coordinación y diálogo social para atender al logro de objetivos específicos. En cualquier caso, siempre con la presencia del Gobierno regional y los agentes sociales, se establecerán las siguientes:

Comisión regional de seguimiento de la contratación, con la participación al menos del Gobierno regional y los agentes sociales, que analice y evalúe la estructura de la contratación en Castilla-La Mancha, de la temporalidad o de la subcontratación. Una comisión que asegure un correcto seguimiento de los cambios normativos así como del impacto de las diferentes políticas públicas en la mejora de la estabilidad en el empleo.

**Comisión Regional de Igualdad de Género y Oportunidades**, asumirá las funciones de la Comisión General de Coordinación en los aspectos relativos a la igualdad de género y de oportunidades. Prestará una especial atención a la segregación ocupacional y la brecha salarial entre hombres y mujeres. La Comisión de Igualdad analizará el informe del Observatorio del Mercado de Trabajo sobre impacto de las políticas de igualdad y a partir del mismo propondrá medidas nuevas o reformas de los programas ya existentes, siempre en la búsqueda del objetivo de igualdad.

Será responsable del estudio, análisis e incorporación a las medidas y objetivos de este Plan de las innovaciones normativas que se puedan producir, tanto en el ámbito autonómico, estatal o comunitario, en todos los temas referentes a igualdad de género o de oportunidades. También propondrá el desarrollo de campañas de comunicación o información a la población general, a las empresas o servicios públicos en materia de igualdad en el mercado de trabajo.

Así mismo, se establecerán tres **Mesas regionales de formación, empleo y de orientación**. Todas ellas con participación de los agentes sociales y las Direcciones Generales del Servicio Público de Empleo responsables, en el caso de la de Orientación contarán con la presencia de las Direcciones Generales de Formación y Empleo. Las Mesas regionales serán las responsables de asegurar la coordinación de los esfuerzos del Servicio Público de Empleo y de las entidades colaboradoras, del establecimiento de objetivos anuales consensuados y del análisis y evaluación de los logros conseguidos.

# **Memoria Económica**

## Memoria Económica

Anualidades	2009	2010	2011	2012	2013	Total
<b>Eje 1.- Creatividad y Estabilidad en el Empleo</b>						
Incentivos contratación inicial indefinida	8.000.000	8.000.000	8.000.000	8.500.000	8.500.000	<b>41.000.000</b>
<b>Total</b>	<b>8.000.000</b>	<b>8.000.000</b>	<b>8.000.000</b>	<b>8.500.000</b>	<b>8.500.000</b>	<b>41.000.000</b>

Anualidades	2009	2010	2011	2012	2013	Total
<b>Eje 2.- Igualdad de Oportunidades</b>						
Planes Empleo						
Acciones Especiales de Empleo	47.000.000	48.880.000	49.000.000	49.500.000	50.000.000	<b>244.380.000</b>
Acciones Cambio sectorial						
Itinerarios personalizados	5.000.000	5.500.000	5.500.000	5.500.000	6.000.000	<b>27.500.000</b>
Programas experienciales	4.900.000	5.000.000	5.200.000	5.500.000	5.500.000	<b>26.100.000</b>
Cheque-empleo	1.400.000	1.400.000	1.400.000	1.500.000	1.500.000	<b>7.200.000</b>
Formación alternancia discapacitados	850.000	850.000	850.000	900.000	900.000	<b>4.350.000</b>
Incentivos contratación indefinida discapacitados	1.560.000	1.600.000	1.650.000	1.650.000	1.700.000	<b>8.160.000</b>
Integración laboral personas con discapacidad	8.496.870	8.751.776	9.014.330	9.284.759	9.563.302	<b>45.111.037</b>
<b>Total</b>	<b>69.206.870</b>	<b>71.981.776</b>	<b>72.614.330</b>	<b>73.834.759</b>	<b>75.163.302</b>	<b>362.801.037</b>

Anualidades	2009	2010	2011	2012	2013	Total
<b>Eje 3.- Un Empleo basado en la Formación y la Cualificación</b>						
Formación vinculada a la inserción profesionalidad	41.000.000	42.640.000	44.300.000	46.000.000	47.800.000	<b>221.740.000</b>
Formación jóvenes que abandonan el sistema educativo	7.500.000	7.500.000	7.500.000	7.800.000	7.800.000	<b>38.100.000</b>
Formación para empresas que contribuyen a la modernización	3.700.000	3.700.000	3.700.000	3.900.000	4.000.000	<b>19.000.000</b>
Formación continua	16.900.000	17.500.000	18.200.000	18.500.000	19.000.000	<b>90.100.000</b>
Formación en alternancia	24.700.000	25.000.000	25.500.000	26.500.000	27.000.000	<b>128.700.000</b>
Contratación en prácticas jóvenes cualificados	1.900.000	1.900.000	1.900.000	2.000.000	2.000.000	<b>9.700.000</b>
Contratos en formación	450.000	450.000	500.000	500.000	550.000	<b>2.450.000</b>
<b>Total</b>	<b>96.150.000</b>	<b>98.690.000</b>	<b>101.600.000</b>	<b>105.200.000</b>	<b>108.150.000</b>	<b>509.790.000</b>

Anualidades	2009	2010	2011	2012	2013	Total
<b>Eje 4.- Un Servicio Público de Empleo de Calidad</b>						
Plan de Modernización	7.000.000	7.000.000	8.000.000	8.500.000	9.000.000	<b>39.500.000</b>
Reforzamiento Observatorio	250.000	350.000	400.000	450.000	600.000	<b>2.050.000</b>
<b>Total</b>	<b>7.250.000</b>	<b>7.350.000</b>	<b>8.400.000</b>	<b>8.950.000</b>	<b>9.600.000</b>	<b>41.550.000</b>
<b>Eje 5.- Información y Orientación</b>						
Orientación	4.250.000	4.420.000	4.500.000	4.657.500	4.797.225	<b>22.624.725</b>
<b>Total</b>	<b>4.250.000</b>	<b>4.420.000</b>	<b>4.500.000</b>	<b>4.657.500</b>	<b>4.797.225</b>	<b>22.624.725</b>

Anualidades	2009	2010	2011	2012	2013	Total
<b>Eje 6.- Igualdad y Conciliación</b>						
Ayudas trabajadores	10.500.000	10.500.000	10.500.000	11.000.000	11.000.000	<b>53.500.000</b>
Ayudas empresas	700.000	750.000	750.000	850.000	850.000	<b>3.900.000</b>
Información y sensibilización	750.000	800.000	800.000	850.000	850.000	<b>4.050.000</b>
<b>Total</b>	<b>11.950.000</b>	<b>12.050.000</b>	<b>12.050.000</b>	<b>12.700.000</b>	<b>12.700.000</b>	<b>61.450.000</b>

Anualidades	2009	2010	2011	2012	2013	Total
<b>Eje 7.- Crecimiento y Productividad</b>						
Desarrollo local	4.700.000	4.700.000	4.800.000	4.900.000	4.900.000	<b>24.000.000</b>
Nuevos yacimientos de Empleos	4.800.000	4.800.000	4.900.000	5.000.000	5.000.000	<b>24.500.000</b>
Incorporación de Tecnólogos	2.400.000	2.400.000	2.500.000	2.500.000	2.700.000	<b>12.500.000</b>
Fomento del autoempleo y emprendedores	10.824.229	11.365.440	11.933.712	12.530.397	13.156.916	<b>59.810.694</b>
<b>Total</b>	<b>22.724.229</b>	<b>23.265.440</b>	<b>24.133.712</b>	<b>24.930.397</b>	<b>25.756.916</b>	<b>120.810.694</b>



Anualidades	2009	2010	2011	2012	2013	Total
<b>Seguimiento</b>						
Campañas de Comunicación	2.500.000	2.500.000	2.700.000	2.700.000	2.700.000	<b>13.100.000</b>
Formación interna	150.000	150.000	170.000	200.000	300.000	<b>970.000</b>
Seguimiento y Evaluación	4.800.000	5.426.500	5.259.958	5.549.255	6.349.297	<b>27.385.009</b>
<b>Total</b>	<b>7.450.000</b>	<b>8.076.500</b>	<b>8.129.958</b>	<b>8.449.255</b>	<b>9.349.297</b>	<b>41.455.009</b>
Anualidades	2009	2010	2011	2012	2013	Total
<b>Total</b>	<b>226.981.099</b>	<b>233.833.716</b>	<b>239.428.000</b>	<b>247.221.911</b>	<b>254.016.740</b>	<b>1.201.481.466</b>