



**III ESTRATEGIA INTEGRADA DE EMPLEO,
FORMACIÓN PROFESIONAL, PREVENCIÓN DE
RIESGOS LABORALES E IGUALDAD,
CORRESPONSABILIDAD Y JUVENTUD EN EL
EMPLEO, 2021-2024.**

III ESTRATEGIA INTEGRADA DE EMPLEO, FORMACIÓN PROFESIONAL, PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES E IGUALDAD, CORRESPONSABILIDAD Y JUVENTUD EN EL EMPLEO, 2021-2024.

ACUERDO DEL CONSEJO DEL DIÁLOGO SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN POR EL QUE SE APRUEBA LA III ESTRATEGIA INTEGRADA DE EMPLEO, FORMACIÓN PROFESIONAL, PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES E IGUALDAD, CORRESPONSABILIDAD Y JUVENTUD EN EL EMPLEO, 2021-2024.

En Valladolid, a 2 de junio de 2021

REUNIDOS

D. Alfonso Fernández Mañueco, Presidente de la Junta de Castilla y León, y los miembros del Consejo del Diálogo Social, **D. Vicente Andrés Granado**, Secretario General de CC.OO. de Castilla y León, **D. Faustino Temprano Vergara**, Secretario General de UGT de Castilla y León y **D. Santiago Aparicio Jiménez**, Presidente de CEOE CYL

EXPONEN

Después de la salud, el empleo, entendido este como la posibilidad de desarrollar un proyecto vital autónomo tanto en su elección como en su ejecución, es el elemento social más importante.

En este momento, en el que comenzamos a visualizar el final de la emergencia de salud, el objetivo estratégico de la Junta de Castilla y León es combatir los terribles efectos de la crisis económica derivada de la Pandemia que estamos sufriendo.

Este objetivo es, recuperar el nivel de empleo que existía con anterioridad a la declaración del primer estado de alarma, y contribuir a la transformación económica y social que se está gestando a causa de la digitalización y la transición ecológica, de manera que se convierta en un instrumento de cohesión territorial y social.

En este sentido los presupuestos para 2021 están alineados con la Agenda 2030, acordada el

25 de septiembre de 2015, en Nueva York, en el seno de Naciones Unidas, donde 193 países adoptaron un acuerdo multilateral y global.

La III Estrategia integrada se orienta al cumplimiento de los 17 objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030, incidiendo especialmente en los afines al mercado laboral; como el objetivo 4: garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos, el objetivo 5: lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres, el objetivo 8: promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos y el objetivo 9: construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización sostenible y fomentar la innovación.

También la III Estrategia integrada se alinea con las metas establecidas en la Agenda 2030 relacionadas con el empleo. La III Estrategia integrada persigue la adquisición y el incremento de la empleabilidad de las personas mediante la adquisición de técnicas y profesionales que demanda la sociedad actual para acceder al empleo y al emprendimiento. Establece medidas generales de fomento del empleo y medidas dirigidas a las personas con mayor dificultad de inserción laboral bajo el prisma de la igualdad de oportunidades y el acceso a la formación profesional a todas las personas. Además orienta las políticas públicas para mantener e incentivar la creación de empleo en especial en las PYMES.

Es necesario también tener en cuenta el Pilar Europeo de Derechos Sociales, aprobado en la Cumbre celebrada en Gotemburgo (Suecia) el 17 de noviembre de 2017, que constituye el primer conjunto de derechos sociales proclamados por las instituciones de la UE desde la Carta de los Derechos Fundamentales del año 2000 y supone un punto de inflexión para el conjunto de las políticas sociales europeas.

El Pilar Social Europeo establece 20 principios y derechos clave para apoyar un mejor funcionamiento estructural de los mercados de trabajo sobre la base de tres elementos que se incorporan decididamente al marco estratégico y político de la Unión Europea:

- La igualdad de oportunidades y de acceso al mercado de trabajo.
- Las condiciones de trabajo justas.
- La protección e inclusión social.

El artículo 149 de la Constitución Española dispone la necesidad de establecer formas de

participación en la actividad de los organismos públicos cuya función afecte directamente a la calidad de vida o al bienestar general.

Esta participación se ha dispuesto en nuestro ordenamiento jurídico de muy diversas formas, entre ellas, la participación a través de organizaciones de carácter económico y social, como son los sindicatos y asociaciones empresariales, organizaciones que contribuyen y deben contribuir a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les sean propios.

El Estatuto de Autonomía de Castilla y León encomienda a los poderes públicos fomentar en sus actuaciones el Diálogo Social como factor de cohesión social y progreso económico de nuestra comunidad.

La Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Estatuto de los Trabajadores otorgan a los sindicatos y a las organizaciones empresariales más representativas la facultad de ostentar representación institucional ante las Administraciones públicas.

La Ley reguladora del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León establece un marco permanente de participación entre la Administración de la Comunidad y los sindicatos y las organizaciones empresariales más representativas.

El Diálogo Social entendido como el proceso de negociación y concertación en materias económicas y sociales, así como en otras de interés general, desarrollado entre la Junta de Castilla y León y los sindicatos y las organizaciones empresariales más representativas de la Comunidad Autónoma, ha hecho una vez más un ejercicio de responsabilidad para llegar al consenso.

Este espacio de encuentro y de participación tripartito, hecho realidad mediante la institución del Diálogo Social, supone el máximo exponente de la democracia participativa para encontrar la avenencia entre los intereses propios de cada organización y el interés general en concertación y concreción de las políticas públicas económicas y sociales a implementar en un determinado periodo por los servicios públicos.

Las organizaciones sindicales y empresariales han demostrado su capacidad para participar y aportar activamente a la construcción de importantes consensos en nuestra comunidad. Consensos que permiten una gobernanza más compartida y una clara muestra del esfuerzo por participar activamente en ella de manera decidida por seguir potenciando los mecanismos de concertación social.

El presente Acuerdo integra cuatro planes consensuados en el seno del Diálogo Social y todos desde su perspectiva, tienen como finalidad la adopción de las políticas públicas más adecuadas para mantener e incrementar el empleo, para dotar a las personas de las herramientas y conocimientos que incrementen sus posibilidades de acceder al mercado laboral seguro y saludable y para promover la igualdad real entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Fruto de este esfuerzo coordinado entre la Administración de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en la comunidad es la III Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo, 2021-2024, que comprende:

- El Plan de Empleo de Castilla y León.
- El VI Plan General de Formación Profesional de Castilla y León.
- El VI Acuerdo para la Prevención de Riesgos Laborales en Castilla y León.
- El Plan de Igualdad de Género, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo

El Plan de Empleo de Castilla y León 2021-2024.

Las políticas activas de empleo son el baluarte del desarrollo del compromiso de la Junta de Castilla y León con el empleo, más aún en este momento en el que nos hallamos, en el que no solo hay que ayudar a quienes más se han visto afectados por la destrucción de puestos de trabajo que traen causa en la COVID 19, sino también contribuir a través de la formación profesional de ocupados y desempleados, de las medidas de fomento del empleo y mediante un mejor servicio de orientación e intermediación a la transformación digital de la economía y a la transición ecológica.

El Plan de Empleo de Castilla y León 2021-2024 es un instrumento estratégico dirigido, por un lado a combatir los terribles efectos de la crisis económica derivada de la pandemia que estamos sufriendo y por otro un instrumento destinado a convertirse en palanca de las fuerzas del cambio de modelo económico y social.

Su objetivo general es, además de la recuperación del nivel de ocupación y actividad que existía con anterioridad a la declaración del primer estado de alarma, contribuir y aprovechar la transformación económica y social que se está gestando a causa de la digitalización y la transición ecológica, de manera que se convierta en un instrumento de cohesión territorial y social, y lucha contra la despoblación.

Se establecen unos colectivos prioritarios para todas las medidas de la estrategia (jóvenes menores de 35, mayores de 45 y parados de larga duración) junto con colectivos específicos que requieren actuaciones diferenciadas para promover su inserción laboral (mujeres, desempleadas, especialmente víctimas de violencia de género, personas mayores de 55 años, personas con discapacidad, personas en riesgo de exclusión social, inmigrantes, emigrantes retornados y personas refugiadas o que tengan reconocido el derecho de asilo).

Asimismo se establece el impulso de la contratación de las personas que hayan finalizado recientemente una actividad formativa o de orientación laboral, así como cualquier otro colectivo vulnerable que se considere, en atención a circunstancias coyunturales o a la puesta en marcha de programas regionales de lucha contra la despoblación o de atracción de talento.

El Plan Empleo de Castilla y León 2021-2024 tiene cinco objetivos estratégicos, que son transversales e impregnarán todas las actuaciones en materia de empleo, configurando Castilla y León como:

- Territorio verde y sostenible.
- Territorio de conocimiento y transformación digital.
- Territorio de acogida.
- Territorio de igualdad.
- Territorio de oportunidades.

Además de los objetivos prioritarios se formulan 7 objetivos específicos que sirven para

concretar los cada uno de los anteriores

- Desarrollo de capacidades, cualificación profesional y formación a lo largo de la vida.
- Sinergias de empleo y prestación de servicios en el entorno rural y urbano.
- Activación del mercado laboral.
- Orientación, prospección y apoyo activo para el empleo.
- Hacia una economía social.
- Protección de los trabajadores y de las empresas.
- Impulso de la cultura evaluativa.

Por último, los distintos servicios y programas al servicio del cumplimiento de los objetivos referidos, se distribuyen entorno a los seis ejes que establece el artículo 10 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre :

- Eje 1. Orientación.
- Eje 2. Formación.
- Eje 3. Oportunidades de empleo.
- Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.
- Eje 5. Emprendimiento.
- Eje 6. Mejora del marco institucional.

El VI Plan General de Formación Profesional de Castilla y León para los cursos 2021/2022 – 2024/2025.

Las acciones formativas tienen una gran importancia en el proceso de incorporación al mercado laboral de quienes acceden a su primer empleo y de quienes, estando ya en él, necesitan mantener un perfil de competencias actualizado para no quedar excluidos o relegados en el mercado laboral.

El VI Plan es un instrumento de planificación estratégica, que tiene la intención de contribuir a la consecución y el mantenimiento de personal cualificado en Castilla y León desde el ámbito de la formación.

Pero también en el desarrollo de la competitividad empresarial, de una economía avanzada, más intensiva en conocimiento, y en el bienestar social que comporta el trabajo de calidad. Por ello, la formación profesional constituye una pieza clave de las estrategias que tienen como fin último la generación de empleo cualificado.

El Plan se inspira en los principios de equidad e inclusión, calidad en la prestación de los servicios públicos y empleabilidad de la población joven y adulta, y se proyecta desde la perspectiva de la colaboración, en pro de la mejora de las actuaciones que desarrollan los diferentes actores que intervienen en la formación profesional, para ganar eficacia y eficiencia en la prestación de los servicios.

Para su definición, se ha efectuado un análisis de la situación en la que se encuentra Castilla y León, especialmente tras las dos últimas crisis que han afectado a la estructura económica y social de la Comunidad: la crisis iniciada en el año 2008 y la más reciente, provocada por la pandemia de la COVID-19, iniciada en el año 2020.

Además, se han tenido en cuenta las recomendaciones europeas en materia de formación profesional y los planes y estrategias en vigor a nivel nacional y regional, con el objetivo de alinear la política y la estrategia y de llevar a cabo actuaciones que contribuyan tanto al logro de los objetivos marcados por la Junta de Castilla y León y el Estado en términos de educación, formación profesional y empleo, como al desarrollo de la política de cohesión de la Unión Europea.

Las líneas de trabajo del Plan de Formación Profesional se han proyectado con los siguientes objetivos:

- Orientar la formación profesional al desarrollo personal.
- El ejercicio del derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio.
- La satisfacción de las necesidades del sistema productivo y del empleo a lo largo de toda la vida.

- Facilitar el acceso, en condiciones de igualdad, a las diferentes modalidades de la formación profesional.
- Contribuir a la promoción del desarrollo económico y a la adecuación de la formación a las necesidades del sistema productivo de Castilla y León.
- Promover la adecuación de la formación y las cualificaciones a los criterios de la Unión Europea.
- Impulsar la colaboración de la Administración educativa con las organizaciones que representan a los trabajadores y a las empresas, para mejorar desde la Administración pública la calidad de los servicios que se prestan al ciudadano.

El Plan afronta los principales retos con los que se encuentra el sistema de cualificaciones y formación profesional, a nivel regional, que sirven de ejes vertebradores de las actuaciones previstas.

El VI Acuerdo para la Prevención de Riesgos Laborales en Castilla y León.

El VI Acuerdo para la Prevención de Riesgos Laborales de Castilla y León negociado y acordado en el marco del Diálogo Social, responde a lo que deben ser siembre la meta de las políticas públicas en materia de salud laboral: un trabajo seguro y saludable, siendo conscientes todos las partes firmantes del Acuerdo del amplio espacio que existe para dar un nuevo impulso a las políticas de salud laboral, políticas que deben tener en cuenta las tendencias globales que influyen sobre el mercado de trabajo y las políticas sociales.

El Diálogo Social ha sido y es uno de los elementos básicos de la política de prevención de riesgos laborales en la Comunidad autónoma de Castilla y León y, en gran medida, una de las claves de los logros conseguidos, y los distintos Acuerdos concluidos se han constituido en marcos de referencia sólidos que han permitido establecer las bases para lograr tanto el desarrollo económico y social como la mejora de la calidad de las condiciones de trabajo, conformándose también como un factor de competitividad de las empresas. Esta consideración del Diálogo Social ha sido el elemento de referencia a la hora de plantear, negociar y acordar este VI Acuerdo.

El desarrollo del Acuerdo debe dar respuesta a las situaciones que previsiblemente puedan plantearse en relación con la seguridad y salud laboral. Por ello, y dada la incertidumbre actual y su repercusión sobre las condiciones de trabajo en general y de seguridad y salud en particular, el Acuerdo ha tratado de incluir todos los aspectos de la realidad presente y del futuro a medio y largo plazo, estableciendo mecanismos para su seguimiento y actualización.

En este nuevo Acuerdo debemos destacar los siguientes objetivos:

- Lograr un mejor y más eficaz cumplimiento de la normativa, y para ello debemos poner una atención especial en las pequeñas y medianas empresas.
- Ver la prevención como un factor clave de inversión orientado, tanto a evitar y reducir al mínimo los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, como a garantizar unas condiciones de seguridad y salud adecuadas y, a la vez conseguir, que la empresa sea competitiva en el mercado.
- Mejorar la prevención de las enfermedades profesionales así como su diagnóstico y declaración.
- Impulsar la protección y reforzar la prevención del cáncer de origen laboral.
- Seguir desarrollando y consolidando la cultura de la prevención de nuestra sociedad.
- Seguir potenciando la formación en materia de prevención de riesgos laborales.
- Mejorar también la vigilancia y el control del cumplimiento de la normativa, la coordinación de las administraciones públicas en las políticas de prevención, consolidar y fortalecer el papel de los interlocutores sociales, y la implicación de los empresarios y los trabajadores en la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo.

Este Acuerdo profundiza en el camino de impulso y apoyo a la prevención, trabajando con los interlocutores económicos y sociales, con respeto a su propia autonomía, facilitando el desempeño de un papel activo en la aplicación y la mejora de la salud y seguridad en el trabajo, en estrecha cooperación con las administraciones competentes, participando activamente en el

desarrollo y la aplicación de estrategias y políticas de salud y seguridad en el trabajo y facilitando apoyo y, en su caso, formación tanto a empresarios como a y trabajadores, en materia de salud y seguridad en el trabajo, para promover los conocimientos, capacidades y medidas necesarias para detectar, evaluar y controlar los riesgos de salud y seguridad en el trabajo.

El Plan de Igualdad de Género y Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo.

El Plan de Igualdad de Género y Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo tiene por objetivo la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el trabajo, prestando especial atención a la población con mayor dificultad de inserción y favoreciendo la conciliación en los ámbitos laboral, familiar y educativo.

Para conseguir este objetivo, el Plan incorpora diversas líneas de actuación complementarias, entre las cuales asumen especial protagonismo las siguientes:

- Fomentar el conocimiento y la sensibilización en materias vinculadas con la igualdad, coordinando la actuación en esta materia de las distintas instituciones competentes y de los diferentes actores de la sociedad civil.
- Generar canales y protocolos de comunicación aplicables al ámbito educativo, laboral o social con el objeto de promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y evitar la segregación ocupacional.
- Favorecer la incorporación, la reincorporación y la consolidación de las mujeres en el mercado de trabajo, muy especialmente de aquellas con dificultades de inserción, las víctimas de violencia de género y las mujeres del medio rural.
- Desarrollar políticas de fomento del empleo que incentiven la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, a través del mantenimiento y mejora de los programas existentes y el establecimiento de líneas de ayuda pública y subvenciones.

El Plan también asume como propio el objetivo de apoyar a las empresas, sobre todo PYMES, en la adopción de medidas de igualdad que supongan una mejora en las condiciones laborales de la mujer, contribuyan a su ascenso profesional y a la reducción de la brecha salarial.

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

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

En base a lo expuesto, se

ACUERDA

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

Y en prueba de conformidad con lo expuesto, las partes suscriben el presente Acuerdo en el lugar y fecha al comienzo señalados.

**EL PRESIDENTE DE LA JUNTA DE
CASTILLA Y LEÓN**

CEOE CYL

Fdo.: D. Alfonso Fernández Mañueco

Fdo.: D. Santiago Aparicio Jiménez

CC.OO. CYL

UGT CYL

Fdo.: D. Vicente Andrés Granado

Fdo.: D. Faustino Temprano Vergara