Estrategia Madrid por el Empleo

ESTRATEGIA MADRID POR EL EMPLEO
2021-2023

CCOO comisiones obreras de Madrid

ceim CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL DE MADRID CEOE

UGT Madrid

Comunidad de Madrid

Estrategia**Madrid** por el**Empleo**

ESTRATEGIA MADRID POR EL EMPLEO
2021-2023

CCOO comisiones obreras de Madrid

ceim CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL DE MADRID CEOE

UGT Madrid

Comunidad de Madrid

Comunidad de Madrid

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN **5**

Principales novedades de la Estrategia 5
Situación del mercado de trabajo durante la pandemia de la COVID-19 8
Recuperación económica en términos de empleo en los últimos cinco años 11
Evolución del Empleo en la Comunidad de Madrid 14
Prioridad a las personas con especiales dificultades 15

SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL EN LA COMUNIDAD DE MADRID **19**

Evolución y situación de las personas demandantes de empleo 19
Empleo y contratación laboral 30

CONCLUSIONES **41**

GRUPOS DE PERSONAS CON PROTECCIÓN PRIORITARIA **43**

OBJETIVOS **45**

ESTRUCTURA **47**

I EJE. Actuaciones para promover el empleo sostenible **49**

1. Conexión entre personas trabajadoras, empresas y mercado de trabajo 50
2. Fomento de la contratación indefinida y a tiempo completo 54
3. Programas de fomento de la empleabilidad 57
4. Programas de fomento de la empleabilidad dirigidos a las personas jóvenes 60
5. Programas de fomento de la empleabilidad dirigidos a personas con discapacidad 63
6. Programas de fomento de la empleabilidad dirigidos a personas con especiales dificultades de integración en el mercado laboral 67
7. Programas de fomento del reequilibrio territorial a través del empleo 70

II EJE. Formación permanente y a lo largo de la vida laboral ... 73

1. Creación de un catálogo de necesidades de formación de las empresas para atender a las necesidades reales de las personas trabajadoras, desempleadas y ocupadas ... 74
2. Diseño de planes de formación modulares y flexibles que permitan una rápida adecuación a las necesidades del mercado de trabajo ... 76
3. Impulso a la actividad y el desarrollo de los centros integrados de formación y los centros propios de formación (Centros de Referencia Nacional-CRN) ... 80
4. Apoyo al acceso a la formación a todas las personas desempleadas ... 82
5. Desarrollo de la acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral ... 82
6. Impulso de la Formación Profesional Dual a través de contratos de formación y aprendizaje ... 85

III EJE. Fomento y apoyo del emprendimiento individual y colectivo, así como de las diferentes fórmulas de la Economía Social ... 87

1. Fomento del emprendimiento individual y colectivo ... 87
2. Apoyo a la actividad empresarial generada mediante el emprendimiento individual y colectivo ... 90
3. Formación de las personas emprendedoras ... 92
4. Reactivación del emprendimiento ... 93
5. Fomento de la Economía Social ... 95

IV EJE. Fomento de la Responsabilidad Social ... 99

1. Responsabilidad Social Corporativa ... 99

ACTUACIONES INSTRUMENTALES ... 101

MEDIDAS TRANSVERSALES ... 109

SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA ESTRATEGIA MADRID POR EL EMPLEO ... 113

Sistema de Seguimiento ... 113
Informe de Evaluación ... 114
Documento abierto a la sociedad ... 114

RESUMEN DE MEDIDAS, COSTE, NÚMERO DE BENEFICIARIOS Y RESPONSABLE ... 115

Medidas ... 115
Incentivos a la contratación ... 121
Jóvenes ... 123
Parados de larga duración ... 123
Personas con discapacidad ... 124
Trabajadores autónomos ... 124
Economía social ... 126
Corporaciones locales ... 127
Formación ... 127

INTRODUCCIÓN

Finalizada la vigencia de la Estrategia de Madrid para el Empleo 2018-2019 el 31 de marzo de 2020, se entendió preciso volver a negociar una nueva Estrategia que marcase el desarrollo de las políticas de empleo hasta 2023. No obstante, avanzadas las negociaciones, en marzo de 2020 irrumpió la pandemia provocada por la Covid-19 y paralizó estas actuaciones. Posteriormente, la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad confeccionó el Plan Horizonte 2021, que ha pretendido dirigir las políticas de empleo en el interregno entre la pérdida de vigencia de la anterior Estrategia y la aprobación de la siguiente, teniendo en cuenta los efectos de dicha pandemia en el mercado laboral.

En este contexto, se ha aprobado la Estrategia, que aquí se presenta, cuya vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2023, la cual se ha adaptado a la nueva situación del mercado de trabajo que ha provocado la irrupción de la Covid-19.

Principales novedades de la Estrategia

La elaboración de la presente Estrategia ha partido de la evaluación de la Estrategia anterior a los efectos de establecer si continuar, modificar o eliminar las medidas que fueron incluidas en el primer documento. Además, se han valorado especialmente los cambios que ha provocado la pandemia en el mercado de trabajo con el fin de adaptar las actuaciones propuestas a esta realidad. En todo caso, dadas estas nuevas circunstancias se entiende fundamental la evaluación continua de las acciones con el objeto de adecuar las medidas a las circunstancias de la economía, tal y como se pone en evidencia con la puesta en marcha de un sistema de seguimiento y evaluación de la presente Estrategia que se recoge al final del texto.

La Estrategia se contextualiza en los objetivos de desarrollo sostenible presentados en la Agenda 2030, en especial en el número 8, pero, además, se incorporan medidas que tratan de dar respuesta a los nuevos retos de la digitalización y la robotización, la transición ambiental y energética y las necesidades puestas en evidencia por la pandemia, así como el reto de reducir las situaciones de exclusión social.

Como en la anterior Estrategia se continúa desarrollando el “Plan de innovación y refuerzo de las Oficinas de Empleo”, adaptándolo al mercado laboral actual, en concertación con los

interlocutores sociales dentro del marco del Diálogo Social. En este ámbito, es fundamental el desarrollo de protocolos de atención a las personas desempleadas, tanto generales como especiales; el desarrollo de la prospección empresarial con el objeto de captar ofertas de empleo; así como se apuesta complementaria por la mejora de las herramientas virtuales de información y atención a los usuarios.

Se incluyen incentivos para la contratación indefinida en general, pero también para colectivos especialmente vulnerables como los jóvenes. Además, se fomenta la integración laboral de las personas con discapacidad en el mercado ordinario, sin perder de vista a la vez la necesaria atención a los Centros Especiales de Empleo.

Es fundamental la apuesta por la colaboración con las entidades locales a través de diversos programas de reactivación e inserción de desempleados, en especial los que se encuentran dentro de los grupos con especial riesgo de vulnerabilidad con el objeto de conseguir el reequilibrio territorial a través del empleo.

En materia de formación profesional para el empleo, a los efectos de determinar el desarrollo de las medidas recogidas en esta Estrategia se partirá de varios estudios como son el "Diagnóstico de las necesidades formativas de las empresas y las tasas de inserción de Certificados de Profesionalidad y Especialidades", estableciendo desde aquí el orden de prelación de las acciones formativas de los diferentes programas de formación en coordinación con los agentes sociales.

Se establecen acciones de formación dirigidas a la cualificación de personas en desempleo y ocupadas, así como de Formación con Compromiso de Contratación, dirigidas de forma diferenciadas a entidades formativas y a entidades locales a través del diseño de formación modular y flexible adaptada a las necesidades del mercado. Como elemento fundamental se busca implantar la formación online en todas las convocatorias. Otra cuestión principal es la extensión de las ayudas al transporte a todas las personas desempleadas que realicen acciones de formación para el empleo, con el fin de paliar el coste económico que supone a las personas desempleadas el acceso a la formación, así como el reconocimiento de una ayuda en materia de conciliación.

Por otro lado, se fomentarán las acciones formativas de los Centros de Referencia Nacional y de los Centros Integrados de Formación, así como se desarrollará una campaña sobre acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral, y se pondrá en marcha de la Tarjeta Virtual.

El siguiente bloque se dedica al emprendimiento individual y colectivo, donde se pone en marcha el programa Madrid Startup, que trata de facilitar la conectividad de los actores principales con los promotores de proyectos innovadores a través del establecimiento de hubs, o puntos de conexión. Asimismo, se fomentará la cultura emprendedora, mediante la partici-

pación en encuentros, ferias, jornadas y conferencias que permitan transmitir la idea del emprendimiento como una opción de acceso al mercado laboral; así como el asesoramiento profesional y personalizado con el objeto de ayudar en el relanzamiento de los negocios en crisis.

Por otro lado, se promocionará la formación de las personas emprendedoras y la reactivación del emprendimiento. Esto último, se pondrá en marcha a través del programa Persevera con el que se pretende buscar soluciones a los negocios en crisis de personas emprendedoras y PYMES, ofreciendo acceso a herramientas tales como diagnóstico, asesoramiento, mentoría o formación. Asimismo, se propone la elaboración de una estrategia madrileña de economía social, con especial atención al apoyo del empleo en los sectores más desfavorecidos, el arraigo en el territorio, la igualdad de género, y, en general, los valores propios de la economía social; y el impulso de la Ley de Emprendimiento Colectivo y reguladora de las Sociedades Cooperativas en la Comunidad de Madrid.

En último lugar se avanza la elaboración de la Estrategia madrileña de Responsabilidad Social para difundir los valores de la responsabilidad social en el conjunto de la sociedad, poniendo especial atención en las personas emprendedoras y en las pequeñas y medianas empresas.

Dentro de las medidas instrumentales, destacan la apuesta por el impulso de actuaciones en el ámbito de la Transición Justa, la Economía Circular y el Empleo Verde; el fomento de la contratación pública responsable; la simplificación administrativa en la gestión de la formación mediante la justificación de módulos o coste simplificado; y la potenciación y modernización del SMAC, con la colaboración de la promoción de la mediación a través de la actividad del IRMA.

Entre las medidas trasversales, se pone el foco en la igualdad de género, el fomento del equilibrio territorial y la coherencia de las medidas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030.

Otro elemento transversal en la Estrategia es la necesidad de comunicar a la población especialmente a las personas a las que van dirigidas las medidas, las actuaciones que se realizan. En esa línea se recogen iniciativas para comunicar y poner en valor los servicios de las oficinas de empleo, ampliar la relación con las empresas empleadoras o elaborar carteras de servicios públicas, se propone mejorar la difusión de los estudios, de las convocatorias de formación, de las herramientas de información sobre los incentivos, mejorar la comunicación a los ayuntamientos de los planes específicos de los que son beneficiarios, o sensibilizar sobre las ventajas de la contratación de personas con discapacidad. En definitiva, la comunicación parece un elemento importante que está presente en estas y otras medidas y que atraviesa toda la estrategia.

Situación del mercado de trabajo durante la pandemia de la COVID-19

La crisis económica desencadenada por la irrupción de la pandemia de la COVID-19, que se inició en marzo de 2020, ha supuesto un cambio de gran magnitud en el mercado de trabajo de la Comunidad de Madrid, al igual que en el resto del territorio nacional.

Al terminar 2019, la región de Madrid presentaba un contexto económico y laboral razonablemente bueno y con perspectivas de crecimiento. Por un lado, el desempleo se venía reduciendo en los últimos años y Madrid registraba niveles elevados de crecimiento de la actividad económica y la ocupación. No obstante, se observaba que la creación de empleo se estaba ralentizando, especialmente en el caso de algunos perfiles por lo que, ya a finales de 2019 y principios de 2020, se apreciaban niveles de estancamiento que hacían necesarias políticas de reactivación económica y apoyo al empleo.

El escenario en el año 2020 —consecuencia de la crisis económica derivada de la necesidad de interrumpir algunas actividades— se define por un contexto de caídas generalizadas de la actividad económica, que se contemplan tanto en la reducción del volumen de negocio como en una marcada redimensión del crecimiento de la actividad exterior. Con el avance del año, se observa que el efecto de la paralización de la actividad es todavía más profundo en algunos sectores económicos como la hostelería y el turismo. En consecuencia, la situación del empleo se muestra comprometida, en línea con la reducción del crecimiento económico de la región.

En definitiva, el impacto de la COVID-19 ha desmontado las perspectivas de crecimiento que se establecieron para el año 2020 y siguientes. Aunque las consecuencias económicas de la pandemia en la región se han ido suavizando en la segunda mitad del año, todavía se mantiene una pérdida de actividad, especialmente en algunos sectores, que puede agravarse si no se consigue frenar la expansión de la enfermedad. Además, el impacto de pérdida de actividad, aunque derivado de una situación coyuntural, tendrá todavía efectos en los ejercicios venideros, sobre todo si se mantiene la situación sanitaria, que apunta a un nivel de empleo alejado del existente antes de la pandemia.

A partir del mes de marzo de 2020, los datos han reflejado el impacto del coronavirus afectando a todas las macromagnitudes tanto en la Comunidad de Madrid como en el conjunto nacional, registrándose efectos de proporción desconocida hasta la actualidad.

La crisis laboral sufrida ha tenido su mayor repercusión sobre el número de demandantes de empleo en situación de ERTE, que en la Comunidad de Madrid pasó de 4.144 personas en marzo de 2020 a 347.952 en el mes de abril de 2020. De hecho, esta medida de suspensión temporal del empleo a la que se han acogido miles de empresas, ha permitido proteger

puestos de trabajo (sobre todo en el caso de las plantillas fijas) y dar una oportunidad de futuro y continuidad a muchas empresas, poniendo de manifiesto la importancia de los sistemas de protección, para las empresas, para las personas trabajadoras y para el conjunto de la sociedad, al atenuar los efectos de la crisis.

Pese a que los ERTES han reducido la salida al desempleo, el paro creció en Madrid como consecuencia lógica de la paralización de las empresas y de las altas tasas de temporalidad en el empleo. El incremento del paro registrado partió de 363.760 personas en desempleo en marzo de 2020, y alcanzó ya en abril del mismo año una cifra de 405.023. Desde ese momento, se ha seguido una tendencia de leve ascenso con algunas fluctuaciones, llegando en el mes de diciembre de 2020 a alcanzarse la cifra de 432.516 personas en paro. Se trata del máximo valor de la serie histórica desde la anterior crisis económico financiera global.

En conclusión, el paro registrado creció en 2020 en 93.184 personas, lo que supone un incremento del 27,46%, que deriva de sumar el aumento estacional del desempleo que se produce en Madrid en los meses de enero y febrero con el crecimiento del paro durante la pandemia que se inicia, precisamente, a partir de marzo, cuando, por el patrón de comportamiento del desempleo, era esperable una reducción. Desde marzo hasta diciembre de 2020, el paro registrado ha aumentado en 68.756 personas, un +18,9%, cuando en el mismo periodo del año 2019, esta magnitud tuvo un descenso de –14.405 personas (–4,1%).

Paralelamente se mantiene un importante volumen de demandantes de empleo en situación de ERTE, 150.771 personas en diciembre de 2020, lo que está evitando un mayor crecimiento de desempleo.

Las medidas de protección del empleo (particularmente las medidas de suspensión temporal —ERTE— y las ayudas al cese de actividad por COVID-19 para autónomos) permiten que tanto la merma en términos de ocupación o de afiliación en alta como el impacto en términos de desempleo, sean notablemente menores al del retroceso de la actividad. Así, el número de personas ocupadas cede un –2,9% interanual en el tercer trimestre, y la pérdida de afiliación en alta se limita al –2,2% interanual en diciembre (–,3% en promedio de julio a diciembre), compatible con un aumento significativo del número de personas desempleadas. Es importante tener en consideración que estas cifras, incluyen entre las personas afiliadas en alta a las personas en situación de ERTE que, según la propia Seguridad Social, ascendían a 121.755 a 31 de diciembre 2020.

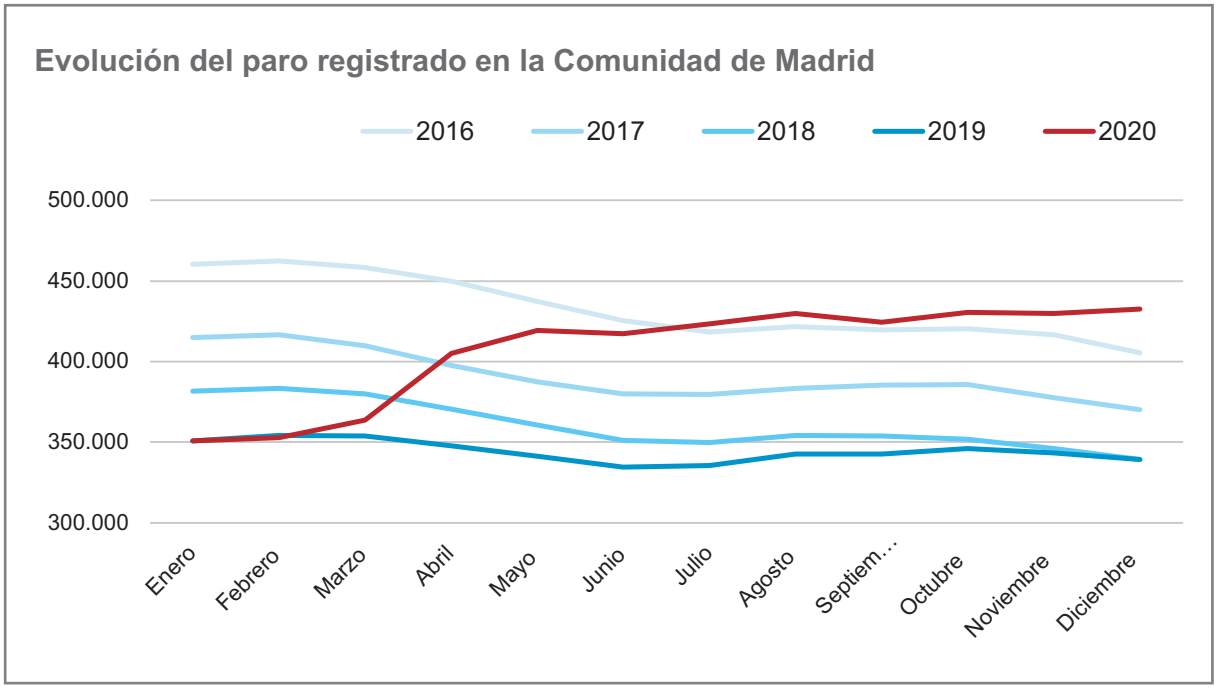
Actualmente, según los últimos datos de la Encuesta de Población Activa del INE, en el III trimestre de 2020, y en relación al conjunto del Estado, el mercado de trabajo de la Comunidad de Madrid representaba según la EPA el 14,2% del total de personas activas en España y el 15,7% del total nacional de ocupadas.

España cierra el año 2020 con 3.888.137 personas desempleadas, lo que supone un aumento interanual de 724.532 personas (+22,9%). La Comunidad de Madrid, en términos absolu-

tos, ha sido la cuarta región con un mayor incremento interanual de paro (+93.184), y en términos relativos, con un aumento del desempleo del 27,5%, que se encuentra por encima del registrado por el total nacional que cerró el año con un incremento de 22,9%.

Intermensualmente, en diciembre de 2020, en España el paro se incrementó en 36.825 (+1,0%), al igual que en 15 de las 17 comunidades autónomas, encabezadas por Cataluña (+12.863), Castilla y León (+5.019) y Comunidad Valenciana (+4.030).

A continuación, se muestra la Evolución del paro registrado en la Comunidad de Madrid de los últimos cinco años. Se aprecian tendencias similares hasta marzo de 2020 donde irrumpe la pandemia.



Fuente: Dirección General del Servicio Público de Empleo. Comunidad de Madrid.

Analizando los indicadores económicos de la Comunidad de Madrid del tercer trimestre del año 2020, se refleja un importante repunte de la actividad en el marco de la "nueva normalidad" de julio, agosto y septiembre, que amortigua las fuertes caídas interanuales de un segundo trimestre marcado por el primer estado de alarma.

Tal y como era previsible, los datos de la Contabilidad Regional Trimestral mostraron una importante reactivación de la economía madrileña en el tercer trimestre de 2020. La favorable evolución epidemiológica durante buena parte del periodo permitió el relajamiento de parte de las medidas de control impuestas durante el segundo trimestre, con lo que se produjo un importante repunte de la actividad.

Por otra parte, el PIB de la Comunidad de Madrid, en términos reales y con datos corregidos de estacionalidad y calendario, avanzó un 25,5% intertrimestral en el tercer trimestre (–24,2% en el segundo trimestre), lo que se tradujo en una atenuación del ritmo de caída interanual hasta el –8,1% (–26,4% el periodo anterior).

Comparativamente, estos resultados reflejan una recuperación más dinámica en la Comunidad de Madrid que en el resto de España, atendiendo a los datos avance de la Contabilidad Nacional Trimestral para el conjunto nacional: +16,7% intertrimestral, –8,7% interanual.

Estos datos podrían conducir a un moderado optimismo, esperando que el inicio del proceso de vacunación permita recuperar la actividad y el empleo, aunque el incremento de contagios desde enero arroja grandes incertidumbres, no solo porque afecta a la situación sanitaria, sino porque ensombrece la posibilidad de que los indicadores económicos y de empleo se recuperen de forma rápida ya en el primer semestre de 2021.

Recuperación económica en términos de empleo en los últimos cinco años

Tras la recesión económica consecuencia de la crisis financiera global, en el año 2015 el PIB y el empleo crecieron de manera significativa en toda España, superando los registros del conjunto de la Unión Europea, afianzando poco a poco la recuperación económica. Las tasas de paro se redujeron y se intensificó el ritmo de recuperación, hasta alcanzar un crecimiento del PIB del 3,2%, que se trasladó también al mercado de trabajo, con la creación de más de medio millón de empleos en el conjunto del año.

La Comunidad de Madrid marcó un patrón similar, con una intensidad del crecimiento incluso superior al de la media nacional y con mejores variaciones trimestrales del PIB. El año 2015 evolucionó con descensos en el paro y con incrementos del empleo.

La economía española mantuvo un elevado ritmo de crecimiento en 2016 y 2017, superando las expectativas vigentes antes de que se iniciara el año. El PIB creció, por encima del 3%, 1,5 puntos porcentuales por encima de la zona euro, lo que permitió un fuerte aumento del empleo y una reducción significativa de la tasa de paro. Aun así, las tasas de desempleo continuaban presentando niveles elevados que era preciso reducir. La Comunidad de Madrid también experimentó una evolución muy favorable durante estos dos años. Es llamativo que, en 2017 en España, el paro se redujera en 589.100 personas, a un ritmo del –13,6% anual.

Durante los años 2018 y 2019, el mercado laboral madrileño continuó creando empleo de forma dinámica e incrementando el número de activos. No obstante, durante el año 2019, se frenó la disminución del paro registrado con descensos mucho menos significativos. En de-

finitiva, en toda España, siguió descendiendo el paro, aunque con mucho menor ritmo de caída.

En el tercer trimestre del año 2020, según datos de la EPA, el número de personas en paro en nuestra comunidad era de 459.100 personas. Una cifra que, afectada por la situación de la pandemia de la COVID-19, supone un ascenso interanual del 29,7%. Esta cifra se encuentra todavía alejada de la referencia del comienzo de la anterior crisis económica, cuando el total de personas paradas se situaba en 215.300. (4T 2007). Esto hace que reducir el desempleo siga siendo uno de los principales retos que tiene que abordar la Comunidad de Madrid.

En relación a la evolución del número de personas ocupadas, en el tercer trimestre de 2020, había, según la EPA, un total de 3.005.300 en nuestra región. Una cifra que refleja el impacto de la pandemia y supone un decremento del 2,9% con respecto al mismo trimestre de 2019 y el 95,4% de la cifra registrada en el cuarto trimestre de 2007 que ascendía a 3.150.000 personas ocupadas.

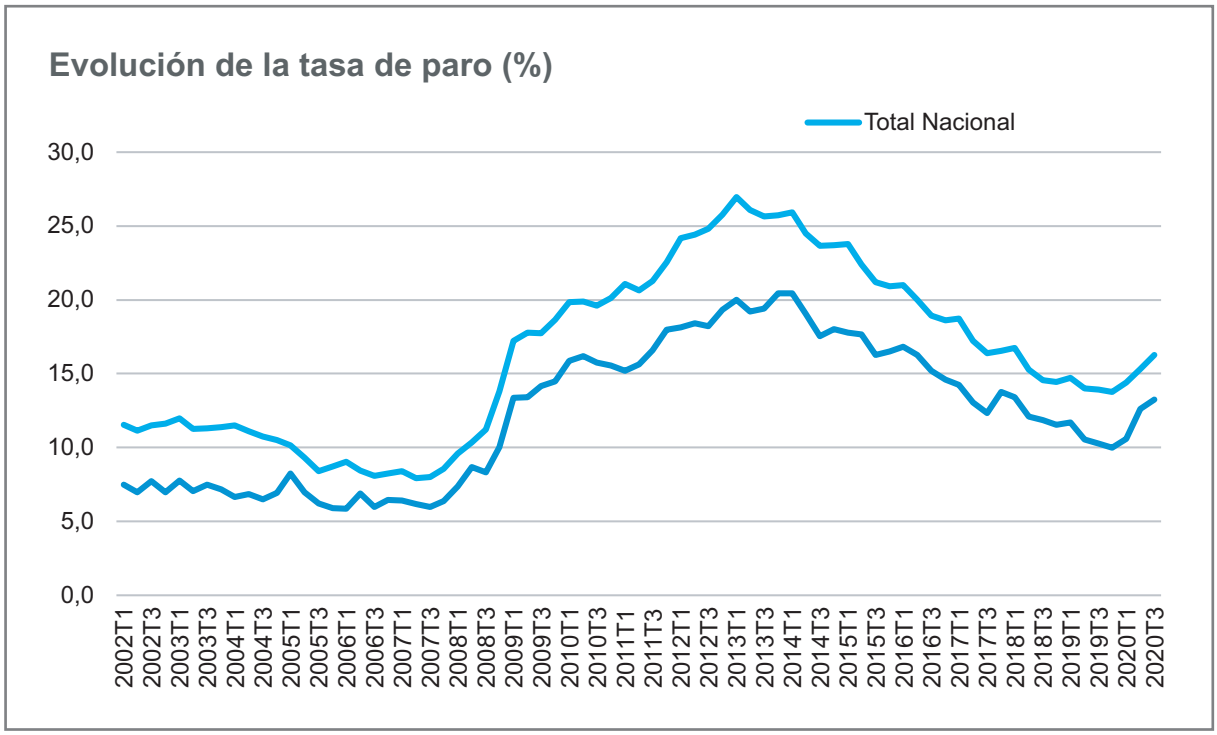
El número de personas afiliadas en alta a la Seguridad Social en diciembre de 2020 llegaba a los 3.230.774, lo que supone un descenso con respecto a 2019 de 71.749 afiliados (–2,2%) y, a su vez, un incremento de 22.227 de afiliados (0,7%) con respecto a diciembre de 2018. El número de personas afiliadas en alta en diciembre de 2020, 3.230.774, superaba en 407.673 al registrado en diciembre de 2010.

En relación a los datos de paro registrado, entre diciembre de 2019 y diciembre de 2020 la cifra de personas en situación de desempleo ha aumentado en la Comunidad de Madrid en 93.184 (27,5%) y el número de personas en paro que registraron las Oficinas de Empleo de la región alcanzaba las 432.516.

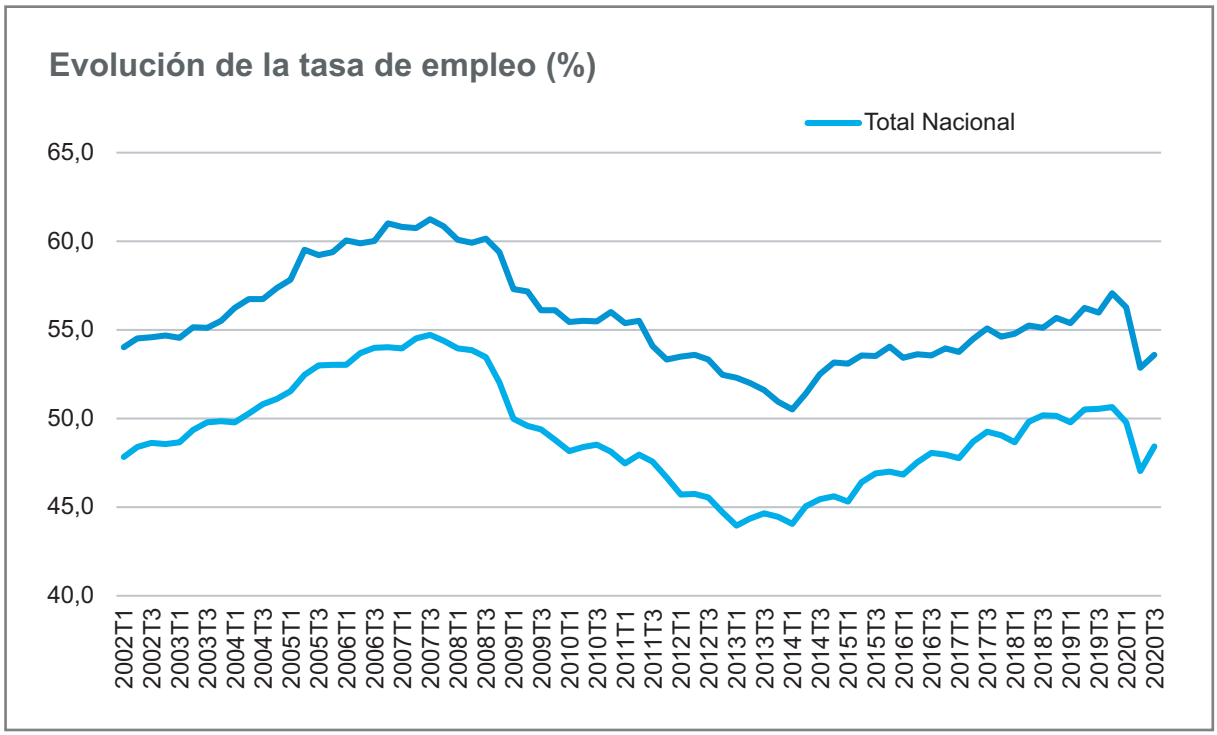
Asimismo, la tasa de empleo de 20-64 años la Comunidad de Madrid alcanzó, según la EPA, el 70,96% en el tercer trimestre del año. Una cifra que todavía dista del objetivo fijado por Bruselas en el marco de la Estrategia Europea 2020, que establece una tasa de empleo para hombres y mujeres de entre 20 y 64 años del 75%.

Todos estos parámetros siguen poniendo de manifiesto, por tanto, la necesidad de seguir intensificando las actuaciones dirigidas a fomentar el empleo en la Comunidad de Madrid, especialmente ahora, dado el efecto de la COVID-19 sobre el mercado laboral madrileño.

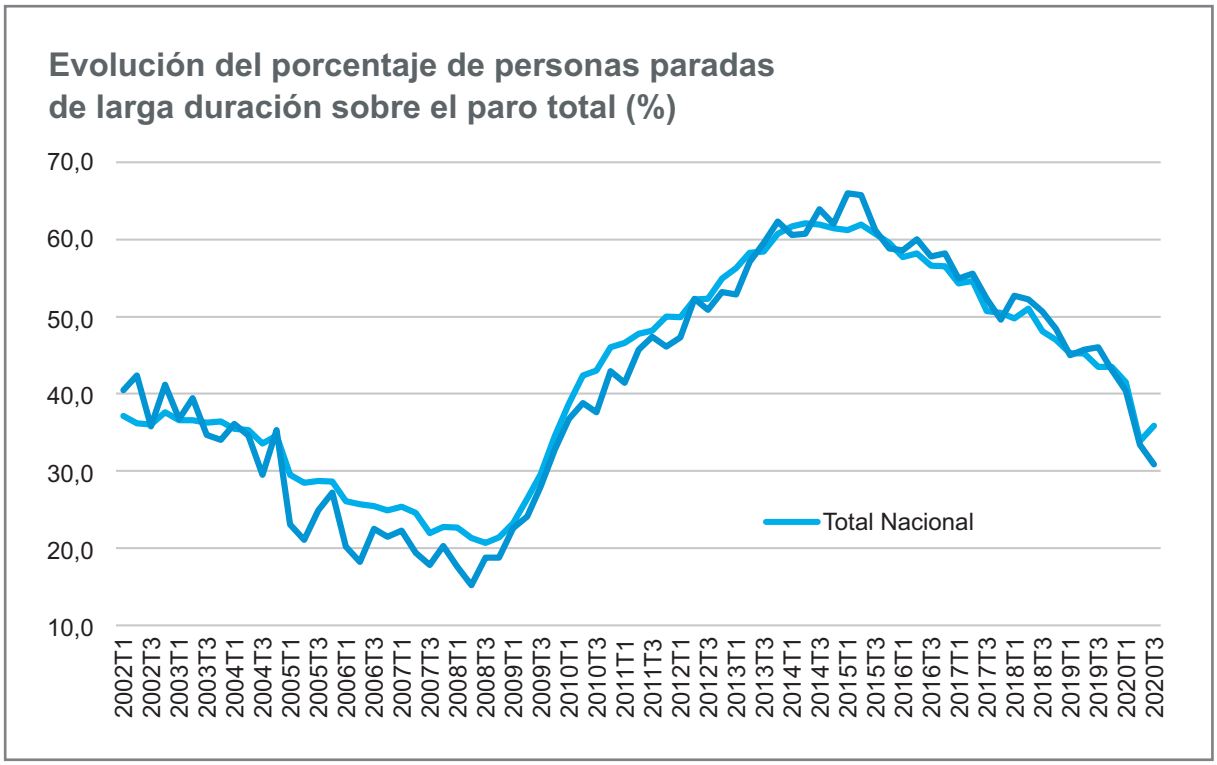
Por último, se aportan a continuación gráficas y tablas con las evoluciones de tasas de paro, empleo y personas paradas de larga duración de los últimos años pudiéndose obtener una perspectiva de las variaciones.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

Evolución del Empleo en la Comunidad de Madrid

		dic-15	dic-17	Var 17/15 (%)	dic-19	Var 19/17 (%)	Dic-20	Var 20/15(%)	Var 20/19(%)
Afiliación (último día del mes)	Hombres	1.478.289	1.596.800	8,0	1.721.821	7,8	1.690.703	14,4	-1,8
	Mujeres	1.377.389	1.473.241	7,0	1.580.702	7,3	1.540.070	11,8	-2,6
	Total	2.855.682	3.070.048	7,5	3.302.523	7,6	3.230.774	13,1	-2,2
Paro registrado	Hombres	207.377	159.217	-23,2	143.566	-9,8	184.826	-10,9	28,7
	Mujeres	244.975	210.749	-14,0	195.766	-7,1	247.690	1,1	26,5
	Total	452.352	369.966	-18,2	339.332	-8,3	432.516	-4,4	27,5

EPA		IVT-2015	IVT-2017	Var 17/15 (%)	IVT-2019	Var 19/17 (%)	IIIT-2020	Var 20/15(%)	Var 20/19(%)
Ocupados(*)	Hombres	1.463,9	1.507,2	3,0	1.624,4	7,8	1.554,9	6,2	-3,3
	Mujeres	1.381,9	1.419,8	2,7	1.550,1	9,2	1.450,4	5,0	-2,6
	Total	2.845,7	2.927,0	2,9	3.174,5	8,5	3.005,3	5,6	-2,9
Paro (*)	Hombres	286,2	225,2	-21,3	168,6	-25,1	212,5	-25,8	27,3
	Mujeres	276,6	241,3	-12,8	183,8	-23,8	246,5	-10,9	31,8
	Total	562,80	466,50	-17,1	352,3	-24,5	459,1	-18,4	29,7
Parados de larga duraci·n* (m£s de dos a¶os)	Hombres	113,2	79,9	-29,4	42,4	-46,9	33,6	-70,3	-23,3
	Mujeres	118,8	83,7	-29,6	61,9	-26,0	45,2	-62,0	-23,1
	Total	232	163,6	-29,5	104,2	-36,3	78,8	-66,0	-23,2
Tasa de paro	Hombres	16,4	13,0	-3,4	9,4	-3,6	12,0	-26,4	2,6
	Mujeres	16,7	14,5	-2,2	10,6	-3,9	14,5	-12,9	3,4
	Total	16,5	13,8	-2,8	10,0	-3,8	13,3	-19,7	3,0
Tasa de empleo	Hombres	58,7	59,4	0,7	61,6	2,3	58,6	-0,2	-2,8
	Mujeres	49,9	50,3	0,4	52,9	2,6	49,2	-1,5	-2,0
	Total	54,1	54,6	0,6	57,1	2,4	53,6	-0,9	-2,4
Tasa de actividad	Hombres	70,1	68,2	-1,9	68,0	-0,2	66,6	-5,1	-1,2
	Mujeres	59,9	58,9	-1,0	59,2	0,3	57,5	-4,0	0,0
	Total	64,8	63,3	-1,4	63,4	0,1	61,8	-4,6	-0,6

Datos en miles de personas.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística; Ministerio de Inclusión, Seguridad Social, y Migraciones; y Dirección General del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid.

Prioridad a las personas con especiales dificultades

El objetivo de la presente Estrategia, como el de la anterior, es poner en marcha las políticas y actuaciones necesarias para hacer frente a las principales debilidades del mercado laboral de la Comunidad de Madrid a la vez que ofrecer oportunidades a aquellas personas que, por sus especiales circunstancias, presentan mayores dificultades de acceso al empleo.

Además, la actual situación de pandemia ha puesto de manifiesto que los grupos más precarios y más vulnerables son también los que se han visto más afectados por la pérdida de empleo, debido al diferente comportamiento que ha tenido el empleo más estable, frente al empleo temporal, afectando de manera especial a los que se incorporan por primera vez al mundo laboral, a los temporales, así como a mujeres, jóvenes y los grupos más precarios en términos de empleo.

El paro de larga duración ha disminuido en Madrid a lo largo de los años en los que se ha desarrollado la anterior Estrategia. En el actual contexto, vuelve a aumentar derivado de la

mayor dificultad para encontrar un empleo, situación que ha alargado los periodos de la demanda y ha incrementado las mayores dificultades para salir del desempleo de algunos grupos, especialmente mujeres y personas de mayor edad. En esta situación se encuentran, en diciembre de 2020, 189.854 personas desempleadas de larga duración que representan el 43,9% del número total de personas paradas inscritas en las oficinas de empleo. El número de personas en esta situación ha aumentado en el último año en 46.188, un 47,2% (casi 20 puntos más que el paro general), y sigue existiendo un alto riesgo de que el desempleo de larga duración se cronifique y se convierta en un problema estructural.

Se mantienen como grupos de protección prioritarios en relación a la anterior Estrategia el de las personas desempleadas en riesgo de exclusión social. Este grupo, al igual que en el caso de las personas con discapacidad tienen más dificultades de inserción, mayores aun si consideramos la inserción en la empresa ordinaria.

Asimismo, se debe prestar especial atención a las personas jóvenes menores de 30 años, puesto que en diciembre de 2020 suponían un 17,9% del total de las personas desempleadas inscritas en las oficinas de empleo y en el último año su número ha ascendido a un total de 25.256 personas (+48,4%). Es un grupo especialmente afectado por la crisis originada por la pandemia, por lo que es necesario incidir en las actuaciones dirigidas a ofrecerles nuevas oportunidades para aprovechar sus capacidades y su talento. En el tercer trimestre de 2020 la tasa de paro juvenil se situaba, según la EPA, en el 26,3%.

Es urgente, igualmente, actuar con determinación en el caso de las mujeres que, en nuestra Comunidad representaban en el tercer trimestre de 2020 el 49,0% de la población activa y el 48,3% de la ocupada, y que han experimentado un descenso de la afiliación en alta entre octubre de 2019 y octubre de 2020 de un 2,4% más que la reducción de hombres afiliados en alta. En términos porcentuales, el paro entre las mujeres ha crecido en un porcentaje inferior al de los hombres (22,4% y 27,2% respectivamente), pero en valores brutos, el desempleo ha crecido más entre las mujeres que entre los hombres, puesto que en 2020 hay 51.924 mujeres paradas más, frente a 41.260 hombres (si consideramos solo el periodo de marzo a diciembre, hay 43.670 paradas más frente a 35.920). Las mujeres presentan tasas de actividad más bajas y niveles de desempleo mayores que los hombres (en términos de paro registrado, en diciembre de 2020 las mujeres superaban a los hombres parados en 62.864).

La presente Estrategia tiene muy presente la mayor carga de responsabilidades familiares que asumen las mujeres, lo que condiciona su acceso al mercado de trabajo, así como sus condiciones de empleo. Las políticas públicas deben combatir esta situación, con mejores servicios públicos y cambios sociales. La presente Estrategia lo tiene muy presente, y por ello se han diseñado medidas específicas para dar respuesta a esta situación, como es el caso de actuaciones dirigidas a reducir la temporalidad y las jornadas parciales en la contratación de las mujeres, disminuir la brecha salarial y posibilitar la corresponsabilidad. La

reducción de la temporalidad y las jornadas parciales es un objetivo para todas las personas trabajadoras, aunque con especial incidencia en aquellas que más la sufren, como es el caso de las mujeres.

Esta Estrategia tendrá también en cuenta a colectivos que se han identificado como perfiles de especial dificultad en el acceso al empleo, teniendo en cuenta que el empleo y la calidad del mismo es un factor determinante en la lucha contra la exclusión social, la desigualdad y la pobreza. Entre estos colectivos, está el de las personas en riesgo de exclusión, los colectivos de personas LGTBI. Una circunstancia de singular gravedad que se tiene muy presente en esta Estrategia, es la necesidad de articular medidas para fomentar el empleo entre las mujeres víctimas de violencia de género.

SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL EN LA COMUNIDAD DE MADRID

Evolución y situación de las personas demandantes de empleo

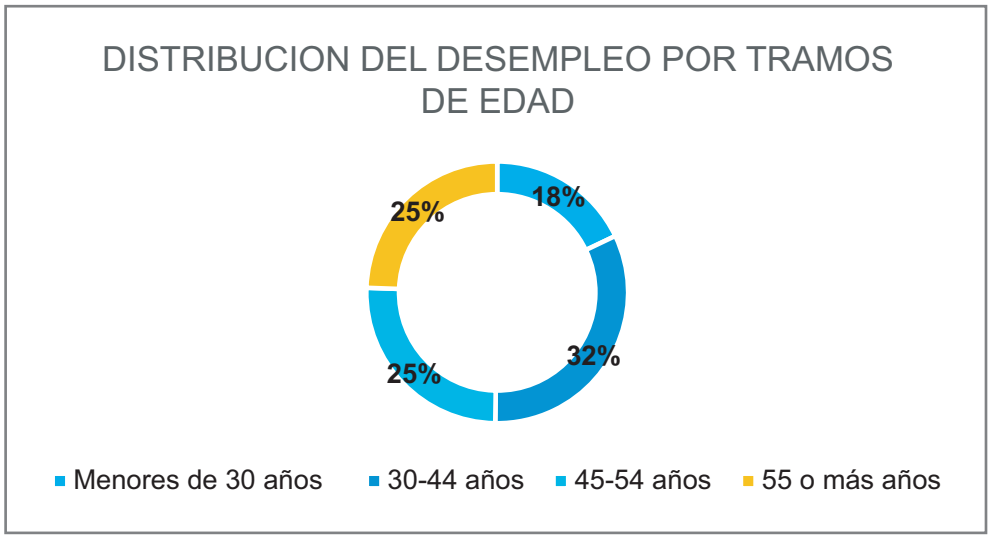
El año 2020 se cerró con 432.416 personas desempleadas inscritas en las Oficinas de Empleo de la Comunidad de Madrid. Una cifra que supone un ascenso de 93.184 personas (27,50%) con respecto a diciembre de 2019, pero un descenso de 19.836 personas (4,39%) con respecto a diciembre de 2015, que es la fecha que se utilizó como punto de partida para hacer el análisis de situación en la primera de las Estrategias para el empleo firmada entre el gobierno regional y los agentes sociales.

Paro registrado según edad y sexo

Con la terminación del año 2020, atendiendo a la edad observamos los siguientes grupos:

- El número de personas desempleadas menores de 30 años se sitúa en 77.455 (37.770 hombres y 39.685 mujeres), un 17,9 % del total.
- El número de personas paradas con una edad comprendida entre 30 y 44 años asciende a 139.559 y supone el 32,4% del total, siendo el grupo más representativo.
- Las personas paradas de 45 a 54 años suman 109.512 (45.899 hombres y 63.613 mujeres), un 25,3% del total.
- El grupo de 55 o más años se elevan a 105.712 personas (45.138 hombres y 60.574 mujeres), un 24,4% del total.

En este aspecto, se debe tener en cuenta que, aunque los menores de 30 años tienen un peso menor en el perfil de las personas desempleadas, esto se debe a que en determinados tramos de edad, especialmente los menores de 25 años y, sobre todo, menores de 20, su presencia en el mercado laboral es muy pequeña, porque muchos retrasan su incorporación al mundo laboral para prolongar el periodo de vida académica. Sin embargo, entre quienes sí se incorporan a la actividad, las tasas de paro son muy elevadas; lo mismo ocurre con las personas de mayor edad que, cuando entran en situación de desempleo, tienen más riesgo de cronificar dicha situación.



Fuente: Dirección General del Servicio Público de Empleo. Comunidad de Madrid.

Por sexo, se comprueba una mayor presencia de mujeres en todos los grupos de edad a pesar de que sus niveles de ocupación son inferiores, sobre todo en el tramo de las más jóvenes.

Concretamente, la población femenina supone un 57,3% del total de las personas desempleadas inscritas en las oficinas de empleo de la región a fecha de diciembre de 2020, frente al 42,7% de los varones. En el paro, el predominio de la población femenina sobre la masculina prevalece en todos los tramos de edad, siendo la más significativa la existente en el grupo de 30 a 44 años, en el que las mujeres suponen el 19,4% del total de personas paradas registradas, 6,4 puntos más que los hombres, que representan el 13,0% del volumen total de paro registrado. Este tramo de edad que coincide con la edad fértil de las mujeres, es el que presenta mayor distancia entre hombres y mujeres, lo que indica que deben intensificarse los esfuerzos para favorecer su contratación.

Ambos sexos			***Hombres***		***Mujeres***	
Valor absoluto			***Valor absoluto***	***% sobre el total***	***Valor absoluto***	***% sobre el total***
Total		432.516	184.826	42,73	247.690	57,27
Menores de 30 años		77.455	37.770	8,73	39.685	9,18
30-44 años		139.837	56.019	12,95	83.818	19,38
45-54 años		109.512	45.899	10,61	63.613	14,71
Más de 54 años		105.712	45.138	10,44	60.574	14,01

Fuente: Dirección General del Servicio Público de Empleo. Comunidad de Madrid.

Entre las personas jóvenes, aunque los niveles de desempleo son altos al incorporarse al mundo laboral, las posibilidades de conseguir un empleo también lo son. Se observa que sobre este grupo recae buena parte de los contratos, pero mayoritariamente acceden a contratos de muy corta duración, rotando continuamente entre periodos de actividad y desempleo.

Asimismo, la dificultad de las personas jóvenes para insertarse en el mercado laboral se ha hecho aún más evidente desde la irrupción de la pandemia de la COVID-19, lo que exige adoptar medidas eficaces que favorezcan la mejora de su cualificación y el acceso a una primera oportunidad de empleo.

Este tipo de actuaciones se incorpora en algunas medidas de la presente Estrategia, con el fin de favorecer su progreso personal y profesional, con especial incidencia en quienes tienen menores niveles formativos, carecen de experiencia previa o han abandonado de forma prematura sus estudios. En este marco, se continuarán llevando a cabo acciones de movilización, orientación y asesoramiento, así como la puesta en marcha de iniciativas que mejoren su empleabilidad y estimulen su contratación.

La población desempleada con más de 45 años presenta unas características especiales que dificultan su reincorporación al mercado laboral (siendo el grupo que tiene un mayor riesgo de pasar al desempleo de larga duración); en algunos casos, motivado por la obsolescencia de determinados conocimientos profesionales o por la falta de un título habilitante. Por todo esto, se hace necesario implementar actuaciones concretas dirigidas a estimular su contratación por parte de las empresas, así como para mejorar su cualificación.

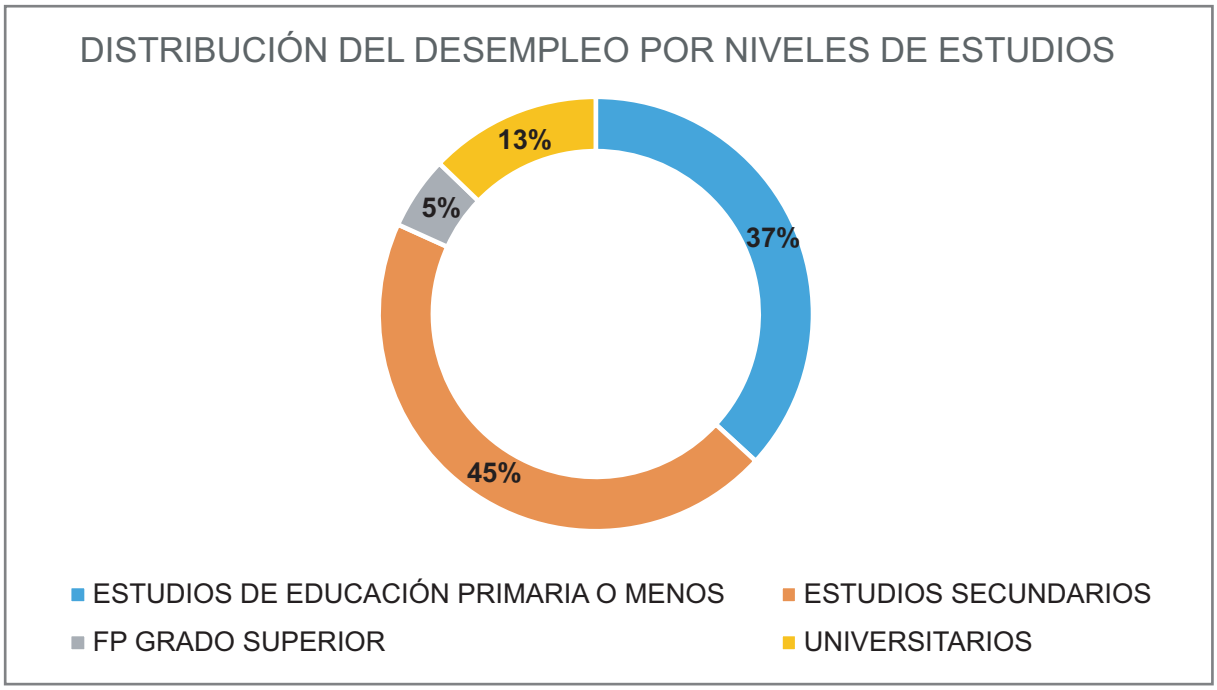
Análisis por nivel de estudios

La segmentación del nivel de estudios se ha realizado sobre la base de la Clasificación de Educación CNED 2014, que diferencia en 26 categorías distintas, pero también establece las pautas para poder agrupar los distintos niveles formativos[1].

La mayor parte del paro se concentra en quienes poseen, como máximo, una formación equivalente a estudios de educación secundaria y/o bachillerato, con una cifra de 194.322 personas paradas registradas en el mes de diciembre de 2020.

A continuación, se sitúa el colectivo con una formación primaria, ya sea completa o incompleta, que alcanza las 159.318 personas desempleadas; seguido de quienes poseen estudios universitarios, con 55.361; de las personas con estudios de formación profesional superior o equivalente, con un número de 23.515; y, por último, de las personas sin estudios, que alcanzan los 4.776.

[1] Sobre la base de esta clasificación, en el presente documento se ha considerado: Sin estudios; Educación Primaria = Estudios primarios incompletos + Estudios primarios completos; laboral que precisan titulación académica+ Estudios grado medio de formación profesional específica en artes plásticas, diseño y deportivas + Estudios grado medio de formación profesional específica en artes plásticas, diseño y deportivas Estudios secundarios = 1ª etapa de educación secundaria sin título de graduado escolar + 1ª etapa de educación secundaria con título de graduado escolar + Bachillerato + Programas de inserción laboral que no precisan titulación académica+ Programas de inserción + Grado medio en Música y Danza; FP Superior = Grado superior FP + Programas de formación de inserción laboral que precisan titulación secundaria + Estudios oficiales de especialización profesional; Estudios universitarios = Diplomados + Licenciados + Doctorado universitario + Enseñanzas universitarias de Grado + Enseñanzas universitarias de Máster.



Fuente: Dirección General del Servicio Público de Empleo. Comunidad de Madrid.

Cuando se analiza la distribución de personas paradas registradas por nivel de estudios alcanzado y edad, en todos los tramos se observa que el grupo más representativo es el de quienes tienen estudios que se enmarcan en el apartado de la educación secundaria o similar, resultando especialmente llamativo en el tramo de edad de 30-44 años, que alcanza 57.424 personas, de las cuales 33.099 son mujeres (57,6%).

COMUNIDAD DE MADRID	Total	Sin estudios	Estudios primarios incompletos	Educación primaria	Primera etapa de Educación Secundaria y similar	Segunda etapa de educación secundaria	Educación Superior
TOTAL ACTIVOS	3.464,4	3,0	16,8	103,1	618,0	888,6	1.835,0
Hombres	1.767,4	1,8	8,5	56,6	349,4	464,8	886,2
Mujeres	1.697,0	1,2	8,3	46,4	268,6	423,6	948,7
TOTAL PARADOS	459,1	1,3	4,6	22,0	115,1	139,7	176,4
Hombres	212,5	0,7	2,0	8,9	61,5	67,2	72,3
Mujeres	246,5	0,7	2,6	13,1	53,5	72,5	104,1
% PARO DE CADA NIVEL FORMATIVO SOBRE LA POBLACIÓN ACTIVA EXISTENTE PARA CADA NIVEL FORMATIVO	13,3	43,3	27,4	21,3	18,6	15,7	9,6
% Hombres	12,0	38,9	23,5	15,7	17,6	14,5	8,2
% Mujeres	14,5	58,3	31,3	28,2	19,9	17,1	11,0

Fuente: INE. Encuesta Población Activa, 3T2020.

En el tercer trimestre de 2020, entre la población activa madrileña con un nivel de estudios primario o inferior, el 22,7% se encontraban en situación de desempleo. Sin embargo, el volumen de población activa con estos niveles formativos (sin estudios o estudios primarios) tiene un peso sobre el conjunto de la población activa madrileña del 3,5% del total.

El nivel formativo más frecuente entre la población activa madrileña, en un 43,5% de las personas activas, es el de estudios secundarios (1.506.600 activos con estudios secundarios), bien sean completos o tan solo la primera etapa, ascendiendo su tasa de paro al 16,9%.

Hay que destacar que, este nivel de estudios, que es el alcanzado por la mayor parte de la población activa, acumula el 55,5% del paro total.

Por otro lado, quienes han alcanzado estudios superiores suponen el 38,4% del total de las personas desempleadas (176.400 de un total de 459.100 personas), con una tasa de desempleo que ronda el 9,6% para este nivel formativo.

También es destacable el mayor peso de la población activa femenina con estudios universitarios sobre la masculina, existiendo un 5,8% más de mujeres activas con estudios universitarios que hombres. Un porcentaje que después no se traslada al empleo, dado que mientras que la tasa de paro entre mujeres con niveles formativos de educación superior asciende al 11,0%, entre los hombres esta cifra es del 8,2%.

Cabe destacar como elemento diferencial de la Comunidad de Madrid el elevado peso de las personas con educación postobligatoria, sobre todo educación superior que tiene nuestra región, lo que debe ser considerado como una fortaleza de nuestro mercado de trabajo y una oportunidad en el diseño de políticas económicas y políticas de empleo.

Como conclusión en este apartado, hay que destacar que el mayor peso en el desempleo corresponde a las personas con un nivel de estudios de educación secundaria o similar, pero no significa que sea el perfil con más dificultades, puesto que, si se analiza la tasa de paro para cada nivel formativo, se comprueba que cuanto menor es el nivel de formación, más elevada resulta la tasa de paro. Los mayores niveles de paro corresponden, por tanto, a las personas sin estudios seguidos de estudios primarios incompletos, si bien su peso en la población activa madrileña es muy pequeño. Por tanto, hay que poner especial atención en aumentar la capacidad profesional de estos dos grupos.

Paro de larga duración

En cuanto a la evolución del paro de larga duración, la extensa duración de la crisis económico-financiera anterior multiplicó el número de personas paradas de larga duración desde las 60.487 existentes al inicio de 2008 (24,5% sobre el total) hasta las 153.330 registradas en las oficinas de empleo en diciembre de 2017 (41,4% del paro total).

Durante la vigencia de la anterior Estrategia se ha reducido el paro de larga duración de manera muy significativa, aunque ha quedado un paro arraigado que ha afectado sobre todo a las mujeres y a las personas de mayor edad. Actualmente, con la crisis provocada por la COVID-19 ha vuelto a incrementarse el desempleo de larga duración, porque durante 2020 se han reducido las oportunidades de contratación e incrementado la duración del periodo en desempleo, alcanzando la cifra de 189.854 en diciembre de 2020, suponiendo el 43,9% sobre del paro total.

A lo largo del 2020 ha aumentado de forma muy importante el número de personas que llevan entre uno y dos años en el desempleo (86,2% y 41.833 en términos absolutos). El ascenso entre quienes llevan más de dos años de forma ininterrumpida sin una ocupación ha sido del 23,7%, (19.073 en términos absolutos), y también ha aumentado el paro entre quienes tienen una permanencia en el paro superior a los cuatro años (10,2% y 4.587 en términos absolutos).

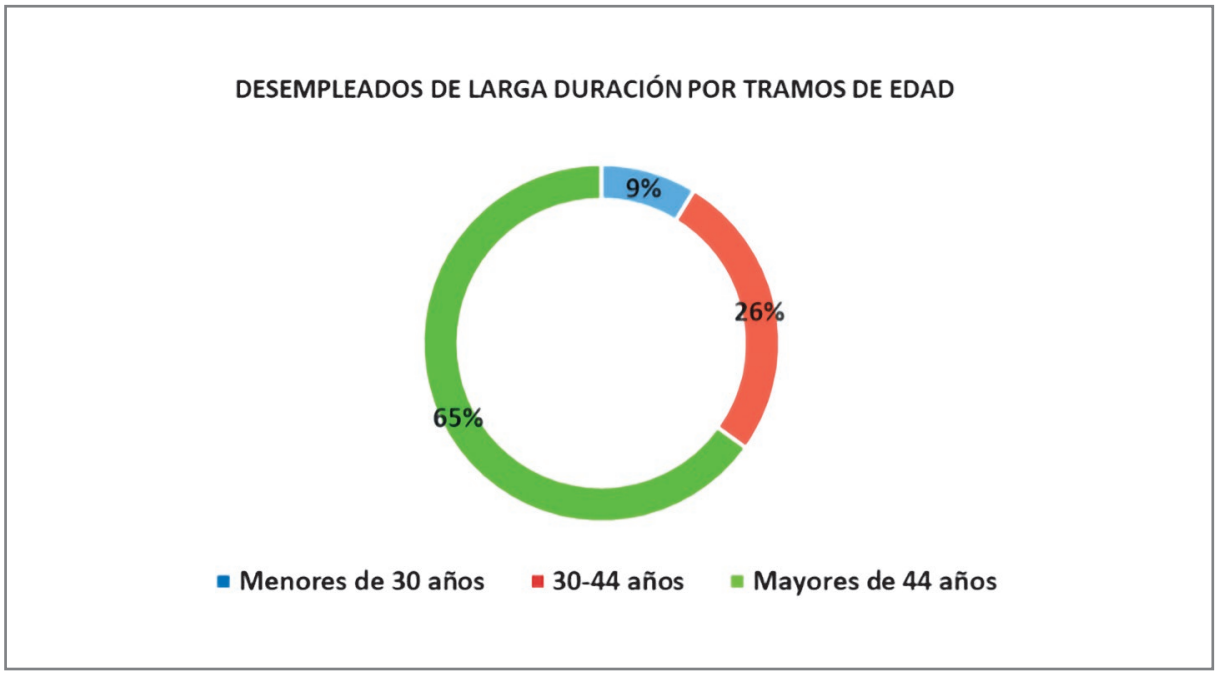
Respecto a la distribución del paro en relación con el tiempo de permanencia en el desempleo, se comprueba que el 56,1% de las personas registradas en el mes de diciembre de 2020 lleva en situación de desempleo menos de 12 meses, en tanto que el 43,9% se encontraba en esta situación por tiempo de, al menos, un año, calificándose estos últimos como personas desempleadas de larga duración. Si se profundiza en el estudio de este último grupo se observa que la mayoría son mujeres (119.586; 63,0%) y que, de ellas, el 54,4% permanecen más de dos años en el desempleo.

Duración demanda	*Ambos sexos*	*Hombres*	*Mujeres*
Menos 1 año	242.662	114.558	128.104
1-2 años	90.383	35.894	54.489
Más de dos años	99.471	34.374	65.097
Total	**432.516**	**184.826**	**247.690**

Fuente: Dirección General del Servicio Público de Empleo. Comunidad de Madrid.

Si analizamos el paro por tiempo de permanencia en el desempleo y también por edad, se comprueba que el 65,0% de las personas desempleadas de larga duración se concentra en el intervalo de 45 años y más.

La franja de menos de un año en paro es la de mayor volumen, independientemente de la edad y el tipo de formación. Entre las personas paradas de larga duración son mayoría las mujeres y los mayores de 45, siendo más numerosos los mayores de 55 años en la franja de más de dos años.



Fuente: Dirección General del Servicio Público de Empleo. Comunidad de Madrid

En cuanto al nivel formativo alcanzado, los estudios secundarios resultan la formación más habitual en el conjunto de personas paradas de la Comunidad (aunque, como se ha visto en los párrafos anteriores, la tasa de paro es más alta, cuanto menor es el nivel de estudios). Es especialmente llamativa esta situación entre las personas que llevan menos de un año en el desempleo, en cuyo caso el 42,7% de los mismos tienen este nivel formativo.

Por último, es destacable que el número de mujeres en paro en la franja de 30-44 años sea de 83.818 frente a 56.019 hombres, correspondiendo este tramo de edad al momento en que muchas mujeres son madres, o se espera que lo puedan ser. Desde estos datos, es preciso plantear medidas de corresponsabilidad, dirigidas tanto a las mujeres como a los hombres, con el fin de promover el reparto equitativo de las tareas del cuidado y favorecer las oportunidades de empleo de las mujeres en este grupo de edad. Pero, también para reducir la brecha en calidad del empleo, esto es, fomentar los empleos estables a jornada completa y bien remunerados para evitar la salida del mundo laboral en los momentos en que las mujeres se ven en situaciones de afrontar tareas de cuidado. También es necesario reducir la brecha en la tasa de actividad entre hombres y mujeres.

Análisis por ocupación

El análisis de la distribución del paro por ocupación, en términos absolutos, a diciembre de 2020, muestra que quienes tienen ocupaciones elementales y de servicios de restauración, protección y vendedores, resultaban ser los colectivos de personas desempleadas más numerosos.

PARADOS REGISTRADOS POR GRUPOS PROFESIONALES	*432.516*	*% s/ total*
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	109.694	25,36
Ocupaciones elementales	102.586	23,72
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	60.851	14,07
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	52.739	12,19
Técnicos; profesionales de apoyo	39.234	9,07
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y de la construcción	39.004	9,02
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	16.331	3,78
Directores y gerentes	7.416	1,71
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	4.552	1,05
Ocupaciones militares	109	0,03

Fuente: Dirección General del Servicio Público de Empleo. Comunidad de Madrid.

Análisis de personas desempleadas que declaran discapacidad

La Comunidad de Madrid presenta una tasa de actividad de personas con discapacidad de 33,5% (0,5 puntos inferior a la media nacional 34,0%) según los últimos datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística sobre el *"El Empleo de las Personas con Discapacidad – 2019"*. Esta cifra supone un descenso respecto al año anterior de 8,8 puntos porcentuales (en 2018 la Comunidad de Madrid era la región española con la mayor tasa de actividad de personas con discapacidad, 42,3%, 7,8 puntos superior a la del conjunto nacional).

En el año 2019, la población activa de las personas con discapacidad en la Comunidad de Madrid era de 56.600 personas, mientras que un año antes alcanzaba 83.900; esto supone un descenso en este colectivo de 27.300 personas, (–32,5%). Este dato contrasta con la evolución de los años anteriores: en el año 2018, aumentó en 800 personas (+1,0%), en 2017 creció en 3.000 personas (+3,7%) y en 2016 se incrementó en 3.300 (+4,3%).

En términos de paro registrado, en diciembre de 2020 había 15.788 personas desempleadas en la región que declaraba algún tipo de discapacidad[2], lo que supone el 3,7% del volumen total de paro registrado en la Comunidad de Madrid.

En términos interanuales el aumento del paro en este grupo de población es de 1.942 personas, un 14,0%. Estos datos reflejan también el impacto de la crisis provocada por la COVID-19, ya que el comportamiento anual del paro en este colectivo en los años 2016-2019, presenta una mejor evolución con variaciones menos desfavorables.

[2] Es preciso tener en cuenta que esta declaración es voluntaria, lo que implica limitaciones en el resultado.

PARO REGISTRADO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD			
Comunidad de Madrid	Meses de diciembre	Variación anual	
Años		Absoluta	Relativa
2016	13.833		
2017	13.817	–16	–0,1%
2018	13.519	–298	–2,2%
2019	13.846	327	2,4%
2020	15.788	1.942	14,0%

Fuente: Dirección General del Servicio Público de Empleo. Comunidad de Madrid.

En diciembre de 2020, el 65,9% de las personas desempleadas que registraba algún tipo de discapacidad, presentaba alguna discapacidad física, el 24,2% psíquica, el 9,5%, discapacidad sensorial y un 0,4% discapacidad relacionada con el lenguaje. Del total, el 47,5% eran hombres y el 52,5% mujeres.

Tabla de desempleados discapacitados clasificados por edad y tipo de discapacidad

Edad	Física	Psíquica	Sensorial	Del lenguaje
16-29 años	1.281	967	133	13
30-54 años	5.323	2.272	807	37
55-64 años	3.804	575	562	14

Fuente: Dirección General del Servicio Público de Empleo. Comunidad de Madrid.

La mayoría tienen estudios secundarios de educación general, han trabajado esencialmente en ocupaciones elementales, empleos administrativos o en los servicios personales, y predominan quienes permanecen en el paro registrado menos de seis meses, entre uno y dos años o más de cuatro años.

Según el nivel formativo alcanzado, la gran mayoría de personas paradas que declaran algún tipo de discapacidad tienen estudios secundarios de educación general, registrando un 48,2%.

Las personas con discapacidad y estudios superiores de primer, segundo o tercer ciclo solo representan el 7,1%, casi la mitad del porcentaje de personas paradas con estudios superiores en las cifras generales de paro.

La mayoría de las personas desempleadas que presentan algún tipo de discapacidad se agrupan en el sector servicios, un 79,9%, muy similar a la estructura del paro en la Comunidad de Madrid (paro total del 78,7%).

También hay un grupo representativo de personas paradas registradas con algún tipo de discapacidad en el sector industria, 896 personas y el 5,7% del paro total de personas con discapacidad. La construcción representa el 5,1% y las personas con discapacidad sin empleo anterior el 8,5%.

Durante el último año, de diciembre 2019 a diciembre 2020, el paro entre las personas con alguna discapacidad aumentó en el sector de la industria (2,9%), en la construcción (13,0%), y en servicios (14,4%).

Por otro lado, a lo largo de 2020 se han acumulado 12.986 contratos a personas con alguna discapacidad, tras un descenso de -33,1% con respecto al acumulado de 2019, con una distribución por sexo de 7.029 (54,1%) entre los hombres, y 5.957 (45,9%) entre las mujeres.

En el año 2020, los Centros Especiales de Empleo fueron responsables de 10.084 contratos, el 77,7% de todos los contratos a personas con discapacidad, aunque tuvieron un descenso en la contratación del –31,2%, lo que supone una diferencia de 2 puntos porcentuales con la contratación total a personas con discapacidad.

Todos los datos anteriores han llevado a que la puesta en marcha de actuaciones dirigidas a facilitar el acceso al empleo de las personas con algún tipo de discapacidad ocupen un lugar prioritario en el conjunto de medidas de la presente Estrategia.

Análisis del nivel de cobertura y protección social

La crisis derivada de la COVID-19 ha remarcado, aún más, la importancia de disponer de un sistema integral de protección social. Es obligación de todas las Administraciones colaborar en el refuerzo y mantenimiento del mismo.

En este punto cabe hacer una referencia a que la figura de los ERTES, que ha multiplicado el número de personas beneficiarias de prestaciones, frenando el crecimiento del paro e incrementando la protección.

En noviembre 2020, en la Comunidad de Madrid había 448.573 demandantes de empleo no ocupados (DENOS), de los cuales 429.796 eran parados registrados.

De ellos, un total de 258.782 personas (DENOS-Prestaciones-ERTE) no reciben ningún tipo de prestación o ayuda económica del ámbito de empleo y, por el contrario, 233.941 sí eran beneficiarias de algún tipo de prestación o ayuda asistencial distribuida de la siguiente manera:

- 150.581 cobraron la prestación contributiva.
- 73.381 recibieron el subsidio de desempleo.
- 9.978 percibieron la Renta Activa de Inserción.

DENOS, Paro Registrado y Prestaciones. Noviembre 2020, Comunidad de Madrid

DENOS	Parados registrados	PRESTACIONES						
		TOTAL	Prestaciones contributivas			Subsidio de desempleo	Renta Activa de Inserción	Programa de activación de empleo
			Total	No ERTE	ERTE	Total	Total	Total
448.573	**429.796**	**233.941**	**150.581**	106.426	44.155	**73.381**	**9.978**	**1**

Fuente: Dirección General del Servicio Público de Empleo. Comunidad de Madrid; y SEPE.

La mayor permanencia en el desempleo y las dificultades para alcanzar los periodos de cotización necesarios para una prestación pueden conllevar, a la larga, a la pérdida de cobertura de las prestaciones y subsidios por desempleo. Los servicios sociales de la Comunidad de Madrid en noviembre 2020, informaron que 10.504 familias se beneficiaron de la Renta Mínima de Inserción. Recientemente se ha aprobado el Ingreso Mínimo Vital (IMV), pero aún con ambas coberturas, el número de desempleados sin protección por desempleo sigue siendo muy elevado y ha crecido en el último año.

Distribución del desempleo en el territorio de la Comunidad de Madrid

En el análisis del desempleo, hay que tener muy presente el diferente impacto del mismo sobre el territorio.

En base a un criterio geográfico, es destacable el fuerte peso que sigue manteniendo la capital sobre el resto de los municipios y la importante movilidad en términos de atracción que produce la ciudad de Madrid desde otros puntos de la comunidad autónoma. También se mantiene el tradicional desequilibrio, en cuanto a mayor porcentaje de desempleo, entre los municipios del noroeste y el sureste frente al conjunto de la región.

En la Comunidad de Madrid sigue, por tanto, existiendo un desequilibrio entre los municipios del Norte y Oeste metropolitanos, con porcentajes de paro sobre la población potencialmente activa muy inferiores a la media del conjunto de la región, y los situados en la zona Sur y Este metropolitana, donde la media supera, en ambos casos, el porcentaje medio de la Comunidad de Madrid.

Estas diferencias territoriales se han ido reduciendo en el último quinquenio, de modo que al cierre del ejercicio hay una distancia de 3,4 puntos entre el paro de la zona que comprende los municipios del norte y sur metropolitano, cuando en 2015 esa desigualdad era de 6,9 puntos.

En este apartado, iniciativas de Transición Justa y Empleo Verde pueden resultar fundamentales para mejorar los niveles de empleo en los municipios de la región.

	A/B (%)	1 de enero de 2019	Diciembre de 2020	
		Población potencialmente activa 15-64 (Padrón Continuo) (B)	Paro registrado (A)	Tasa de variación interanual (%)
Municipio de Madrid	9,7	2.169.306	210.402	30,7
Norte Metropolitano	7,5	237.265	17.871	27,7
Sur Metropolitano	11,0	883.786	96.920	23,7
Este Metropolitano	10,4	453.407	47.209	25,4
Oeste Metropolitano	6,5	336.143	21.939	27,4
Nordeste	9,4	45.472	4.281	22,6
Sudeste	11,4	72.587	8.290	18,0
Sudoeste	9,5	96.356	9.166	23,1
Sierra Norte	10,1	28.207	2.842	26,0
Sierra Central	8,6	119.444	10.280	24,8
Sierra Sur	14,3	23.256	3.316	22,0
Comunidad de Madrid	**9,7**	**4.465.228**	**432.516**	**27,5**

Fuente: Dirección General del Servicio Público de Empleo. Comunidad de Madrid.

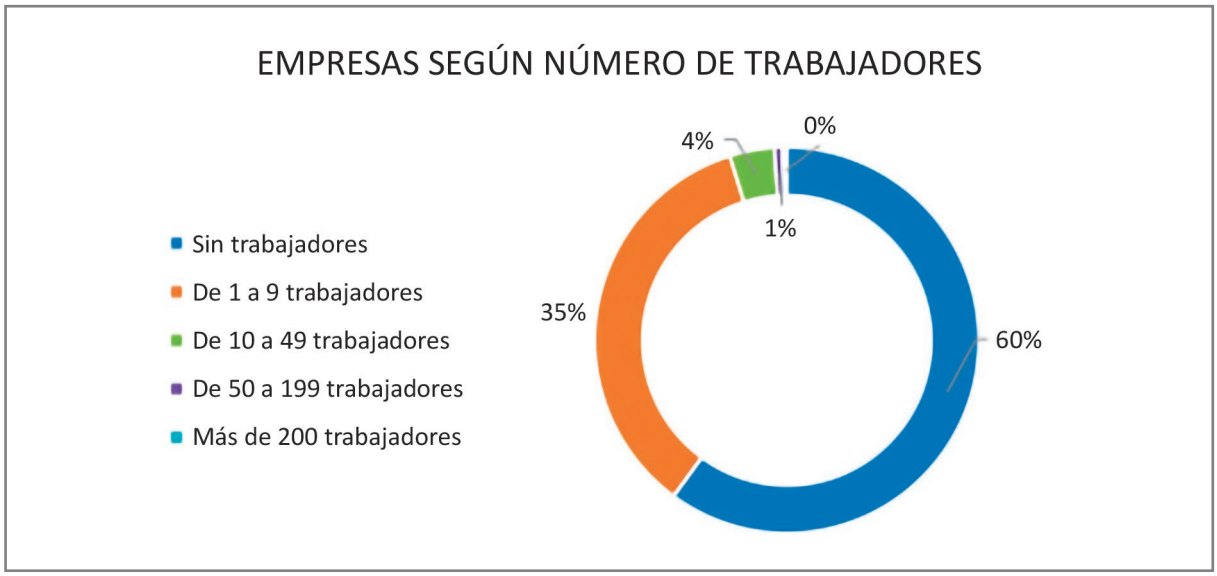
Empleo y contratación laboral

Volúmenes de plantilla del tejido empresarial en la Comunidad de Madrid

Es muy importante analizar la estructura del tejido empresarial y su relación con el empleo, con el objetivo de aproximarnos a la demanda laboral por parte de las empresas y personas empleadoras, y observar qué necesidades tienen las organizaciones para cubrir sus plantillas y alcanzar sus objetivos estratégicos de crecimiento.

La mayor parte de las empresas no tienen ningún trabajador o solo tienen uno. En la Comunidad de Madrid este tipo de empresas alcanzaban en 2015 las 428.353 y representaban un 84,21% del total. En 2017, este segmento de sociedades llega a la cifra de 441.488, un 83,90% de las registradas en la región. En 2019 este tipo de empresas alcanzan las 454.992 y representan un 84,17% del total.

En lo referente a las grandes empresas de la región (las que tienen más de 200 personas trabajadoras), su peso sobre el total era de solo el 0,32% en 2019. Puede deducirse, por tanto, el importante papel de las pequeñas y medianas empresas en el tejido productivo regional, que suman más de un 99,7% del volumen total.



Fuente: Directorio Central de Empresas. INE 2019.

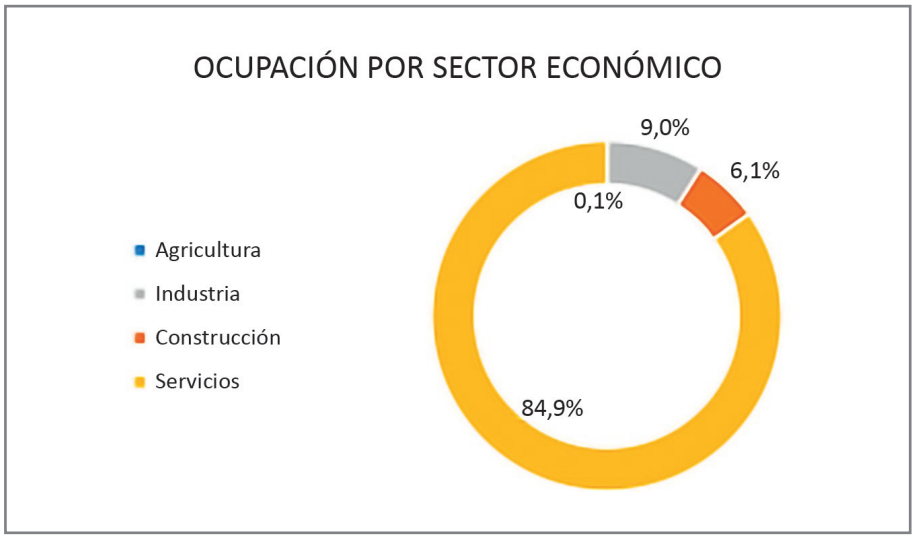
Distribución de la ocupación en la Comunidad de Madrid

Se muestran, a continuación, los datos con la distribución de la ocupación según ramas de actividad:

Ramas de Actividad con mayor peso en la Ocupación	*III Trimestre 2020*	
	Total (miles de personas)	*Tasa de variación interanual (%)*
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor; transporte, almacenamiento, y hostelería	**730,1**	**–9,34**
Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales	**696,5**	**2,80**
Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares	**432,6**	**–4,14**
Ac. Artísticas, recreativas y de entretenimiento; hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio; ac. de organizaciones y organismos extraterritoriales; otros servicios	**294,4**	**5,52**
Industria	**269,3**	**–5,67**
Información y comunicaciones	**212,8**	**–5,38**
Construcción	**182,2**	**–4,00**
Actividades financieras y de seguros	**151,3**	**4,78**
Actividades inmobiliarias	**33,6**	**5,66**
Agricultura	**2,5**	**–62,69**
Total	**3.005,3**	**–2,94**

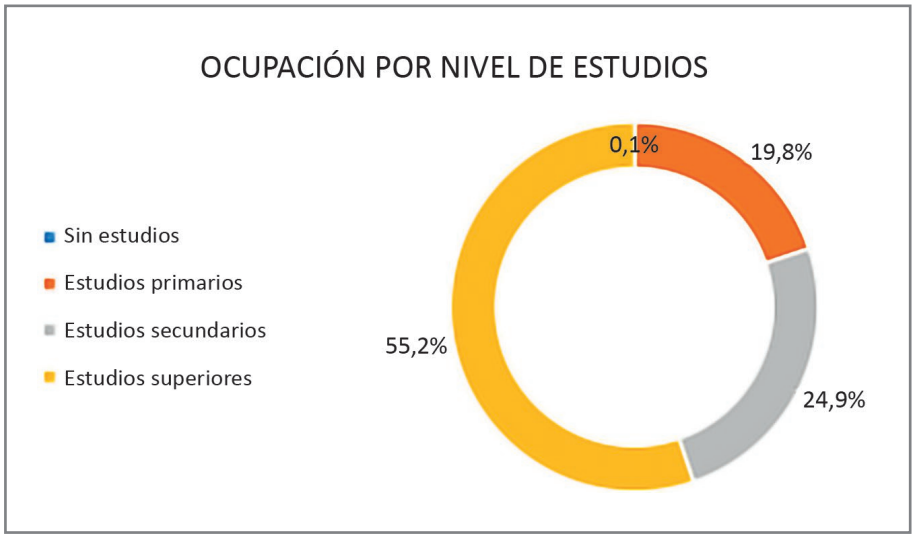
Fuente: Encuesta Población Activa 3ºT 2020. INE.

Desde el análisis de la distribución ocupacional según el sector económico, el 84,9% de la población ocupada trabaja en el sector servicios, seguido del 9,0% que lo hace en el sector de la industria, y del 6,1% que trabaja en el ámbito de la construcción. En último lugar se encuentra la agricultura, que absorbe solo un 0,1% de la población ocupada. En el tercer trimestre de 2020, la tasa de variación interanual del sector servicios experimenta un decremento de un 2,4%. Mayores descensos se producen en la industria (–5,7%) y en la construcción (–4,0%), en tanto que la agricultura experimenta un notable descenso de más de un 62,7%.



Fuente: Encuesta Población Activa 3º T 2020. INE

En cuanto a la distribución de la ocupación madrileña por el nivel de estudios alcanzado, la mayor parte de quienes emplean las empresas madrileñas tiene una educación superior (55,2%), lo que junto con el empleo de nivel formativo secundario (24,9%) conforma un 80,1% del volumen de ocupación total de la Comunidad de Madrid.



Fuente: Encuesta Población Activa 3º T 2020. INE.

Contratos de trabajo por ocupación

En la Comunidad de Madrid, las diez ocupaciones que registran un mayor volumen de contratos se relacionan en la siguiente tabla:

Ocupación	*Nº contratos 2020*	*Variación interanual 2020-2019*
TOTAL	**1.826.010**	**–34,8%**
Peones del transporte, descargadores y reponedores	126.279	–9,4%
Otro personal de limpieza	119.252	–40,8%
Trabajadores asalariados de los servicios de restauración	116.926	–67,1%
Profesionales de la cultura y el espectáculo	114.908	–27,4%
Peones de las industrias manufactureras	94.720	–27,5%
Dependientes en tiendas y almacenes	90.030	–37,2%
Empleados de agencias de viajes, recepcionistas y telefonistas; empleados de ventanilla y afines (excepto taquilleros)	69.095	–38,7%
Trabajadores en obras estructurales de construcción y afines	68.538	–7,6%
Recogedores de residuos urbanos, vendedores callejeros y otras ocupaciones elementales en servicios	65.457	–22,4%
Profesionales de apoyo de servicios jurídicos, sociales, culturales, deportivos y afines	56.326	–49,3%
RESTO de Ocupaciones	**904.479**	**–29,9%**

Fuente: Estadísticas del mercado de trabajo del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid.

Hay que aclarar que las ocupaciones que más contratan no son, necesariamente, las que más empleo indefinido generan, ya que los sectores con mucha rotación registran muchos contratos de pocos días.

Contratos de trabajo por actividad económica

Si se analiza la relación entre la actividad económica de las empresas y empleadores, y los contratos de trabajo que promueven, en el año 2020 se puede observar lo siguiente:

Sector de actividad	*Contratos*	*Porcentaje sobre la contratación total (%)*	*Total contratos indefinidos*	*Total contratos temporales*
TOTAL	**1.826.010**	**100%**	**323.492**	**1.502.518**
AGRICULTURA Y PESCA	**9.348**	**0,5%**	**509**	**8.839**
INDUSTRIA	**114.588**	**6,3%**	**17.002**	**97.586**
CONSTRUCCIÓN	**135.558**	**7,4%**	**21.217**	**114.341**
SERVICIOS	**1.566.516**	**85,8%**	**284.764**	**1.281.752**
N. Actividades administrativas y servicios auxiliares	266.582	14,6%	24.467	242.115
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	206.124	11,3%	50.449	155.675
J. Información y comunicaciones	202.566	11,1%	32.648	169.918
H. Transporte y almacenamiento	184.819	10,1%	21.842	162.977
I. Hostelería	169.681	9,3%	34.615	135.066
Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales	132.530	7,3%	15.016	117.514
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	127.942	7,0%	30.205	97.737
P. Educación	87.557	4,8%	14.495	73.062
R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	58.534	3,2%	5.628	52.906
T. Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes	55.833	3,1%	32.822	23.011
S. Otros servicios	31.679	1,7%	7.928	23.751
K. Actividades financieras y de seguros	20.054	1,1%	8.439	11.615
O. Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	13.634	0,7%	836	12.798
L. Actividades inmobiliarias	7.947	0,4%	4.766	3.181
U. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	1.034	0,1%	608	426

Fuente: Estadísticas del mercado de trabajo del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid.

El año 2020 ha estado marcado por una fuerte caída en las contrataciones (–34,8%). Si se analizan las secciones de actividad económica en las que más disminuyeron los contratos en términos porcentuales en el acumulado del año (enero-diciembre), respecto al mismo período de 2019, destacan la Hostelería con un descenso del –65,5% y las actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento, con una caída de –57,5%.

Sección de actividad	*Contratos registrados 2020*	*Contratos registrados 2019*	*Variación anual 2020-2019 (%)*
Hostelería	169.681	492.062	–65,5%
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	58.534	137.576	–57,5%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	127.942	216.879	–41,0%
Otros servicios	31.679	52.648	–39,8%
Actividades inmobiliarias	7.947	13.055	–39,1%

Fuente: Estadísticas del mercado de trabajo del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid.

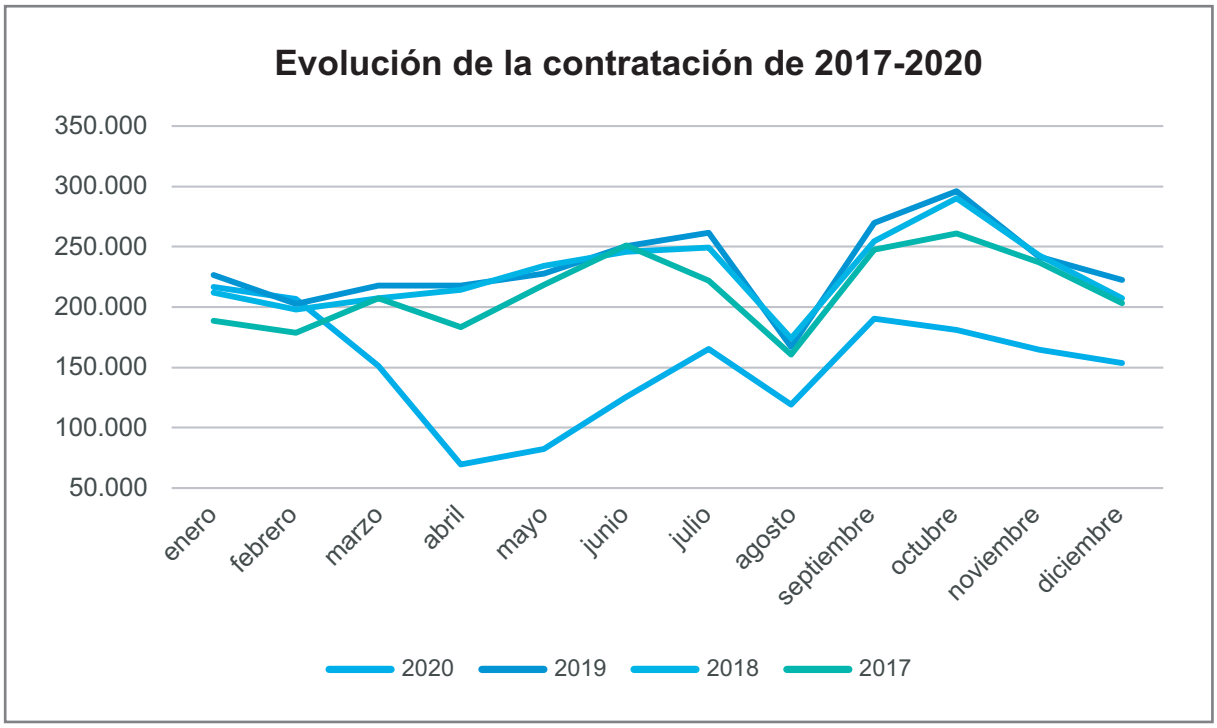
Las cinco secciones de actividad desde las que más empleo se demanda, en base a las cifras de contratación, son las siguientes:

Sección de actividad	*Contratos registrados 2020*	*Peso sobre la contratación total (%)*
Actividades administrativas y servicios auxiliares	266.582	14,6%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	206.124	11,3%
Información y comunicaciones	202.566	11,1%
Transporte y almacenamiento	184.819	10,1%
Hostelería	169.681	9,3%

Fuente: Estadísticas del mercado de trabajo del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid.

Es importante destacar nuevamente el comportamiento de la hostelería, que en el año 2019 fue la actividad con el mayor número de contratos (492.062, lo que representaba un 17,6% de toda la contratación del año), mientras que en 2020 su cuota ha caído al 9,3%, es decir, 8 puntos porcentuales menos, si bien es un sector con mucha rotación laboral.

En general, en el primer semestre de 2020 se ha producido un comportamiento de la contratación totalmente alejado del patrón habitual del semestre. En el segundo se ha recuperado el patrón y las tendencias, pero siempre con un volumen total de contratos por debajo de años anteriores.



Fuente: Estadísticas del mercado de trabajo del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid

Análisis por edad

En cuanto a la distribución de la contratación efectuada en 2020 entre los distintos grupos de edad, los datos más significativos se muestran en la siguiente tabla:

Franja de edad	*Número de contratos*	*Porcentaje (%)*	*Contratos indefinidos*	*Contratos temporales*
<25	347.789	19,0%	41.167	306.622
25-29	317.502	17,4%	61.174	256.328
30-39	472.610	25,9%	95.510	377.100
40-44	223.856	12,3%	41.990	181.866
>44	464.253	25,4%	83.651	380.602
Total	**1.826.010**	**100,0%**	**323.492**	**1.502.518**

Fuente: Estadísticas del mercado de trabajo del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid.

En el año 2020, el grupo de edad, en el que más disminuyó el número de contratos registrados respecto al año 2019, fue el de menores de 25 años (–45,6%), seguido del grupo de 25 a 29 años (–34,8%) tal y como se muestra a continuación:

Franja de edad	*Contratos 2020*	*Contratos 2019*	*Variación interanual 2020-2019 (%)*
<25	347.789	639.524	–45,6%
25-29	317.502	487.215	–34,8%
30-39	472.610	697.100	–32,2%
40 - 44	223.856	328.898	–31,9%
> 44	464.253	648.524	–28,4%
Total	**1.826.010**	**2.801.261**	**–34,8%**

Fuente: Estadísticas del mercado de trabajo del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid.

Mencionar que, si en 2020 la mayor caída en la contratación se da entre los menores de 25 años, en el año 2019 este mismo grupo de edad registró el mayor incremento en el número de contratos (+6,2%).

Contratos de trabajo nuevos según su duración prevista

En cuanto a la duración prevista en el flujo de contratos nuevos que se suscriben mensualmente, se sigue observando un volumen muy elevado de contratos temporales, motivo por el cual se deben seguir potenciando las medidas que fomenten la contratación indefinida. Destaca la corta duración de los nuevos contratos, entre los contratos temporales de duración determinada, donde como se aprecia en la tabla el tramo más usado es el de menos de 30 días.

Duración del contrato	*Total Contratos 2020*	*Total Contratos 2019*	*Variación interanual 2020-2019 (%)*
Menos de 30 días	559.954	971.846	-42,4%
De 31 a 90 días	196.020	277.018	-29,2%
De 91 a más de 180 días	172.515	274.716	-37,2%
Indeterminado	574.029	806.683	-28,8%
Indefinido	323.492	470.998	-31,3%
Total	**1.826.010**	**2.801.261**	**-34,8%**

Fuente: Estadísticas del mercado de trabajo del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid.

Durante el año 2020 se suscribieron 1.826.010 nuevos contratos, esto supone un descenso en la contratación de un 34,8% respecto a 2019 (975.251 contratos menos, en términos absolutos). En el año 2019 se formalizaron 2.801.261 contratos de trabajo, lo que representa un incremento de un 2,6% (70.520 contratos más, en valores absolutos).

Del volumen total de contratos en 2020, 323.492 (17,7%) fueron contratos indefinidos, lo que significó ocho puntos por encima de la media nacional que se sitúa en un 9,7%, mientras que se suscribieron 1.502.518 contratos de carácter temporal, que suponen un 82,3% del total de la contratación total. En el año 2019, la relación entre los contratos indefinidos y temporales fue del 16,8% y del 83,2%, respectivamente.

Por otro lado, si se tiene en cuenta la variable stock y no solo al flujo de contratos que se suscriben, según la EPA del tercer trimestre de 2020, en la Comunidad de Madrid el 81,2% de las personas asalariadas contaba con un contrato indefinido, una cifra que en el conjunto nacional se sitúa en el 75,8%. De esta forma, el número de personas asalariadas con contrato indefinido se redujo interanualmente en 64.200 (-2,9%) en nuestra región.

Por tanto, se observa que la Comunidad de Madrid tiene un nivel de empleo indefinido alto, pero también es cierto que se firman muchos contratos en relación al volumen del empleo, siendo necesario reducir la temporalidad de los contratos por la vía de facilitar la transformación de las empresas, mejorar la cultura laboral y luchar contra el fraude en la contratación.

Contratos de trabajo según el tamaño de las empresas

La estructura empresarial de la Comunidad de Madrid, al igual que ocurre en el conjunto nacional, presenta un predominio de las PYMES (en especial las de menos de 50 personas empleadas), pero, sin embargo, durante 2020, siguen siendo las empresas de gran tamaño las que mayor volumen de contratación suscriben.

De hecho, las empresas de más de 50 trabajadores suscribieron más de la mitad de los contratos totales, como se puede observar en la siguiente tabla:

Tamaño de la empresa	*Contratos registrados 2020*	*Porcentaje (%)*
Menos de 25 trabajadores	644.623	35,3
De 25 a 49 trabajadores	178.983	9,80
Más de 49 Trabajadores	1.002.404	54,90
Total	**1.826.010**	**100,00**

Fuente: Estadísticas del mercado de trabajo del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid.

Contratos de trabajo según nivel de estudios

El análisis de la contratación laboral atendiendo al nivel de estudios el año 2020 registró los siguientes resultados:

Nivel de estudios	*Contratos registrados 2020*	*Porcentaje sobre el total (%)*
Sin Estudios	66.483	3,6
Estudios Primarios o Equivalente	418.583	22,9
Certificado de Escolaridad o Equivalente	55.968	3,1
F.P.1 o Equivalente	2.868	0,2
Graduado Escolar o Equivalente	321.056	17,6
F.P.2 o Equivalente	102.573	5,6
E.S.O. o Equivalente	453.028	24,8
FP Grado Superior o Equivalente	80.132	4,4
Título Universitario de Grado Medio	189.001	10,4
Título Universitario de Grado Superior	123.437	6,8
Desconocido	12.881	0,7
Total	**1.826.010**	**100**

Fuente: Estadísticas del mercado de trabajo del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid.

Los niveles de estudio que, en términos de contratos de trabajo, tienen un mayor peso sobre el total en 2020 son los relativos a un nivel de “ESO o equivalente” (24,8%) y, en segundo lugar, los “Estudios Primarios o equivalente” (22,9%).

Los niveles de formación cuya contratación laboral disminuyó más en 2020 respecto a 2019, fueron los englobados en “ESO o equivalente”, con una caída del 43,2%, seguido de las personas sin estudios (–41,1%).

Contratos de trabajo según el tipo de jornada

En cuanto a la contratación por tipo de jornada se observa que durante 2020 el 39,2% de las contrataciones realizadas fueron a tiempo parcial, lo que supone un descenso del -38,9% con respecto a 2019. Del total de contratos a tiempo parcial que se celebraron en 2020, el 57,7% lo suscribieron mujeres y el 42,3% hombres.

En el año 2020 el número de contratos a tiempo completo ha disminuido un -31,9% y suponen el 60,2% del total. El 39,0% de los contratos a tiempo completo fueron suscritos por mujeres y el 61,0% por hombres.

Los contratos fijos discontinuos también caen en 2020 respecto a 2019, un –37,0% y representan el 0,5% del total. El 58,0% de los contratos fijos discontinuos lo suscribieron mujeres y el 42,0% hombres.

Contratos de trabajo según sexo

Por último, se hace necesario destacar la desigual distribución de la contratación de acuerdo al criterio de sexo.

En 2020, en la Comunidad de Madrid los hombres firmaron 129.732 contratos más que las mujeres, lo que representa una distancia de 7 puntos porcentuales, cuando en el año 2019, la diferencia de género era de 3 puntos porcentuales. Esta brecha es menor cuando se diferencia entre el tipo de contrato, ya que en contratos indefinidos la distancia se reduce a 5,2 puntos porcentuales.

Sin embargo, esta situación era distinta en años anteriores. Así en 2019 el porcentaje de contratación indefinida masculina y femenina era del 54,0% vs 46,0%, diferencia de 8 puntos porcentuales, mientras que en la contratación temporal la distancia era de 2,4 puntos porcentuales, 51,2% en hombres y 48,8% en mujeres. Ello demuestra la necesidad de seguir interviniendo en este ámbito para reforzar la sostenibilidad del empleo de las mujeres.

En el conjunto de 2020, la tasa de estabilidad en la contratación fue superior para las trabajadoras, del 18,1%, que para los trabajadores 17,4% (en el año 2019 ocurrió a la inversa, la tasa de estabilidad masculina fue más elevada que la femenina, 17,6% y 16,0%, respectivamente).

Tipología de contrato	*Hombres*	*Porcentaje sobre el total de la modalidad*	*Mujeres*	*Porcentaje sobre el total de la modalidad*
Contratos indefinidos	170.187	52,6%	153.305	47,4%
Contratos temporales	807.684	53,8%	694.834	46,2%
Total	**977.871**	**53,6%**	**848.139**	**46,4%**

Fuente: Estadísticas del mercado de trabajo del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid.

CONCLUSIONES

A continuación, se detallan las principales conclusiones que se deducen del análisis anterior y que se constituyen como elementos fundamentales para el diseño de las medidas de la actual Estratega Madrid por el Empleo:

- La crisis económica desencadenada por la irrupción de la pandemia de la COVID-19, que se inició, sobre todo, a partir de la segunda quincena de marzo de 2020, ha supuesto un cambio de gran magnitud en el mercado de trabajo en la Comunidad de Madrid, al igual que en todo el resto del territorio nacional.
- La crisis laboral sufrida tuvo su mayor repercusión sobre el número de personas en situación de ERTE que, en la Comunidad de Madrid pasó de 4.144 personas en marzo de 2020 a 347.952 en el mes de abril, alcanzando en el mes de diciembre de 2020 un total de150.771 personas. El número de personas en ERTE es un reflejo del parón de actividad, pero también del esfuerzo de las Administraciones y las propias empresas por el mantenimiento del empleo, que ha supuesto un importante coste económico.
- A las cifras de ERTES, hay que añadir el incremento del paro registrado, ya que en el mes de marzo de 2020 se partía de un nivel de 363.760 personas paradas en nuestra región, que se eleva a 405.023 en abril, a lo que siguió una tendencia de leve ascenso con algunas fluctuaciones, alcanzando en el mes de diciembre de ese mismo año la cifra de 432.516 personas paradas. Se trata del máximo valor de la serie histórica desde la anterior crisis económico financiera global.
- Desde el mes de marzo hasta el mes de octubre de 2020, el paro registrado ha aumentado en 68.756 personas, un +18,9%, cuando en el mismo periodo del año 2019, el paro tuvo un descenso de 14.405 personas (–4,1%). Por otro lado, también se debe tener en cuenta el importante volumen de personas que actualmente se encuentran todavía en situación de ERTE, 150.771 demandantes en diciembre 2020.
- Es urgente, por lo tanto, seguir apostando por reducir el desempleo y la temporalidad en la contratación, por lo que se hará el mayor esfuerzo en promover el empleo indefinido y con jornada completa.
- Los segmentos de mayor volumen de desempleo se centran en los sectores de población con menor nivel formativo y menor cualificación, lo que pone en evidencia la necesaria promoción de la formación para el empleo.

- La formación y la acreditación de la experiencia se revelan, por tanto, como potentes instrumentos de mejora de la empleabilidad, que, como mínimo, incrementan las probabilidades de acceder a un puesto de trabajo; cobrando especial importancia en el caso de la población desempleada de larga duración.
- Igualmente, las personas desempleadas de larga duración, en especial las de más de 45 años y las que llevan más de dos años en desempleo, que suponen el 16,7% del total del paro registrado, son segmentos que requieren medidas para potenciar su contratación. También, lo son las personas con baja cualificación.
- En cuanto al paro juvenil, sigue reclamando una atención especial, pues la tasa de desempleo de este grupo de población, ha aumentado en 5,8 puntos en el último año, y en el tercer trimestre de 2020 se sitúa en el 35,5%.
- Debe continuarse apostando por el fomento del empleo entre las personas con discapacidad y, de forma especial, por su acceso al empleo ordinario.
- Sigue siendo prioritaria la promoción del empleo entre las mujeres, más aun ante los efectos de la COVID-19, que han incrementado las brechas de género, buscando una reducción de la desigualdad que afecte a todos los indicadores, desde la tasa de actividad, el nivel de desempleo, los niveles de estabilidad, parcialidad y la tasa de protección por desempleo.
- Se apuesta por los incentivos a la contratación indefinida y a jornada completa, con un especial énfasis en el caso de las pequeñas y medianas empresas, y en especial de las microempresas, al ser estas las que han constatado un menor crecimiento en la contratación.
- Se fortalecerá la apuesta por el empleo como herramienta de reequilibrio territorial y de lucha contra la despoblación, haciendo un esfuerzo más intenso en las zonas con mayor nivel de desempleo y que sufren en mayor medida la despoblación.
- Las políticas activas tendrán especialmente en cuenta a las personas con especial dificultad en el acceso al empleo, como personas en riesgo de exclusión y el colectivo de personas LGTBI desde la perspectiva de que la inserción laboral es una herramienta para luchar contra la desigualdad y la exclusión.
- Se mantendrá la atención como colectivo prioritario a las víctimas de violencia de género.

GRUPOS DE PERSONAS CON PROTECCIÓN PRIORITARIA

En coherencia con las anteriores conclusiones, se considerarán como grupos de personas con protección prioritaria de la presente Estrategia Madrid por el Empleo, los siguientes:

- Las personas desempleadas de larga duración.
- Las personas jóvenes.
- Las mujeres.
- Las personas mayores de 45 años.
- Las personas con discapacidad.
- Las personas en riesgo de exclusión, las mujeres víctimas de violencia de género, las víctimas del terrorismo, las personas trabajadoras retornadas, las personas perceptoras de la Renta Mínima de Inserción o del Ingreso Mínimo Vital y las personas LGTBI.

OBJETIVOS

En función de todo el análisis, las conclusiones anteriores, y la ineludible influencia de la pandemia de la COVID 19, es necesario mantener los principales objetivos de estrategias anteriores e incluso ampliarlos, consolidándose en la Estrategia Madrid por el Empleo 2021-2023 los siguientes:

- Reducir el desempleo y fomentar la estabilidad en el empleo.
- Disminuir la brecha de género en todas sus manifestaciones.
- Mejorar el Servicio Público de Empleo, la atención a las personas desempleadas y la intermediación laboral.
- Mejorar la empleabilidad, tanto de las personas desempleadas como de las ocupadas, considerando la formación como herramienta esencial en este objetivo.
- Facilitar el acceso al empleo a las personas con mayores dificultades (personas desempleadas de larga duración, jóvenes, mujeres víctimas de violencia de género, personas con discapacidad y/o en riesgo de exclusión social, víctimas del terrorismo y colectivos LGTBI).
- Fomentar el emprendimiento y apoyar el empleo autónomo y la Economía Social.

ESTRUCTURA

Dichos objetivos se recogen en 4 ejes de actuación, a los que se añaden las medidas instrumentales y transversales, incluyendo un total de 19 líneas de actuación y 86 medidas.

86 MEDIDAS

4 EJES

I. Actuaciones para promover el empleo sostenible.
II. Formación permanente y a lo largo de la vida laboral.
III. Fomento y apoyo del emprendimiento individual y colectivo, así como de las diferentes fórmulas de la economía social.
IV. Fomento de la responsabilidad social.

19 LÍNEAS DE ACTUACIÓN

I.1. Conexión entre personas trabajadoras, empresas y mercado de trabajo.
I.2. Fomento de la contratación indefinida y a tiempo completo.
I.3. Programas de fomento de la empleabilidad.
I.4. Programas de fomento de la empleabilidad dirigidos a las personas jóvenes
I.5. Programas de fomento de la empleabilidad dirigidos a personas con discapacidad.
I.6. Programas de fomento de la empleabilidad dirigidos a personas con especiales dificultades de integración en el mercado laboral.
I.7. Programas de fomento del reequilibrio territorial a través del empleo.

II.1. Creación de un catálogo de necesidades de formación de las empresas para atender a las necesidades reales de las personas trabajadoras, desempleadas y ocupadas.
II.2. Diseño de planes de formación modulares y flexibles que permitan una rápida adecuación a las necesidades del mercado de trabajo.
II.3. Impulso a la actividad y el desarrollo de los centros integrados de formación y los centros propios de formación (Centros de Referencia Nacional-CRN).
II.4. Apoyo al acceso a la formación a todas las personas desempleadas.
II.5. Desarrollo de la acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral.
II.6. Impulso de la Formación Profesional Dual a través de contratos de formación y aprendizaje.

III.1. Fomento del emprendimiento individual y colectivo.
III.2. Apoyo a la actividad empresarial generada mediante el emprendimiento individual y colectivo.
III.3. Formación de las personas emprendedoras.
III.4. Reactivación del emprendimiento.
III.5. Fomento de la Economía Social.

IV.1. Responsabilidad Social Corporativa.

I EJE. Actuaciones para promover el empleo sostenible

El fomento del empleo decente y sostenible, incluido en el ODS número 8, es el objetivo principal de cada una de las Medidas incluidas en este primer Eje de la Estrategia Madrid por el Empleo. Todas las actuaciones a desarrollar tendrán, desde el inicio de la Estrategia, una vinculación directa con esta finalidad.

Para ello, se fortalecerán y reorientarán todos los instrumentos que la Comunidad de Madrid viene diseñando y ejecutando en los últimos años en la búsqueda de la creación de más y mejor empleo.

Un primer ejemplo se encuentra en la labor desarrollada por las Oficinas de Empleo, que se redefinirá sobre la base de las buenas prácticas de los últimos años y de las lecciones aprendidas de la pandemia provocada por la COVID-19. El objetivo debe ser adaptar, en mayor medida, el funcionamiento de la Red de Oficinas de Empleo a las necesidades de las personas que buscan empleo o que quieren mejorar el mismo y, además, orientarse, aún en mayor medida, a colaborar con las empresas en la gestión de sus ofertas de empleo.

Los incentivos son, igualmente, una herramienta de gran capacidad en ese reto compartido de la generación de empleo sostenible, y son muchos los recursos que la Comunidad dedica cada año a los mismos. Para esta nueva Estrategia, el reto será clarificar el mapa de incentivos, simplificarlo y orientar los mismos hacia donde se estimen más necesarios y efectivos. Para ello, se elaborará un trabajo de Evaluación de los Programas de Incentivos actualmente vigentes con el objeto de determinar las conclusiones necesarias para ese rediseño.

Otra de las grandes líneas inversoras de la Comunidad de Madrid en este ámbito son los programas que se desarrollan en colaboración con las Corporaciones Locales. Se trabajará de la mano de los propios Ayuntamientos y de la Federación Madrileña de Municipios (FMM) para identificar mejoras, tanto en cuanto a su funcionamiento como en lo referente al propio diseño de estas intervenciones.

En todas estas actuaciones se dará una especial relevancia a la atención a las mujeres, incorporando el principio de igualdad de oportunidades, con el objetivo de reducir las brechas que se presentan en todos los indicadores (tasa de actividad, tasa de paro, ocupación, parcialidad y estabilidad en el empleo).

También tendrán una atención especial el colectivo trans, las personas con discapacidad y las personas en situación o en riesgo de exclusión, entre otras. No solo se establecerán actuaciones específicas de fomento de su empleabilidad, sino que se preverán medidas de refuerzo. Mención especial merecen las personas jóvenes, no solo por la peor situación en la que se encuentran en el mercado de trabajo, sino por los efectos especialmente perniciosos que la crisis provocada por la COVID-19 ha tenido sobre ellas.

Por último, debemos destacar la importancia de que en el diseño y puesta en marcha de todas estas actuaciones:

- Se vayan incorporando las lecciones aprendidas de la crisis provocada por la COVID-19.
- Se incorporen las transformaciones que debe asumir nuestro sistema productivo para afrontar los retos de la digitalización y la robotización, la transición ambiental y energética y las necesidades puestas en evidencia por la pandemia, así como el reto de reducir las situaciones de exclusión social.
- Se desarrolle una programación de las mismas coherente con el esfuerzo que la región debe hacer para lograr una eficaz recepción de Fondos de la UE (*Next Generation EU*; FSE+, entre otros).
- Se diseñen en concordancia con la planificación de las políticas activas de empleo realizada en el marco del Sistema Nacional de Empleo (Estrategia Española de Activación por el Empleo 2021-2023 y Planes Actuales de Política de Empleo-PAPEs anuales).

1. Conexión entre personas trabajadoras, empresas y mercado de trabajo

El objetivo principal de esta línea es el reforzamiento de los servicios de empleo, en gran parte prestados a través de las Oficinas de Empleo. Con este fin, se plantea poner en marcha un conjunto de actuaciones dirigidas a fortalecer y comunicar mejor los servicios que se prestan desde las Oficinas; intensificar y programar de forma más intensa la actividad de prospección; potenciar la colaboración con otras entidades, públicas y privadas, que también operan en el mercado de trabajo y con las que se comparten intereses; mejorar en la transparencia y comunicación de las herramientas que fomentan la contratación de las personas en desempleo; y, como medida estratégica, apostar por la digitalización para lograr un mayor acercamiento a la ciudadanía y simplificar la gestión de trámites.

MEDIDA 1. Redefinición del Plan de Innovación y Refuerzo de las Oficinas de Empleo de la Comunidad de Madrid para el período 2021-2023

Se realizará una actualización y optimización del "*Plan de innovación y refuerzo de las Oficinas de Empleo*" para el periodo de referencia 2021-2023, adaptándolo al mercado laboral

postcovid, en concertación con los interlocutores sociales, dentro del marco del Diálogo Social. Los objetivos que dirigirán su contenido serán los siguientes:

A) La mejora e innovación de los servicios ofrecidos a los usuarios.
B) El fomento de la prospección y servicios dirigidos a las empresas.
C) La digitalización dirigida a la simplificación de trámites y al acercamiento de los servicios a la ciudadanía, en línea con la puesta en marcha de las Oficinas Virtuales, tanto del Ciudadano como del Empleador.
D) La mejora de los espacios físicos, infraestructuras y equipamientos.
E) El fomento de la eficacia de la gestión de los recursos humanos.
F) La atención a los colectivos de difícil inserción.

El seguimiento y evaluación del Plan se realizará a través de una Mesa específica que se constituirá por los representantes sindicales del personal de las Oficinas de Empleo, firmantes del Plan.

Anualmente se realizará un informe de seguimiento y evaluación de las actuaciones contenidas en el Plan. Los indicadores de seguimiento serán acordados en la citada Mesa de seguimiento y evaluación del Plan. El informe de evaluación se remitirá a la Comisión de Seguimiento de la Estrategia Madrid por el Empleo.

Vinculado a la eficacia del trabajo de las Oficinas de Empleo, se mejorará la comunicación de los servicios que se prestan y de los resultados obtenidos por las mismas. Es clave en este ámbito mejorar la percepción que ciudadanía y empresas tienen sobre los servicios de empleo, poniendo en valor los servicios que se prestan y las oportunidades que suponen.

En efecto, la confianza de la ciudadanía en los Servicios Públicos de Empleo depende, en buena parte, de la valoración que se tenga de los mismos de acuerdo con su capacidad de dar respuesta a las necesidades de las personas en desempleo. En esta percepción se incluye la imagen y comunicación que se hace de dichos servicios, siendo necesario poner énfasis en sus capacidades y potencialidades para la ciudadanía. Esta reflexión es igualmente aplicable a las empresas, que muchas veces no valoran (o, simplemente, desconocen) el potencial de dichos servicios para dar respuesta a sus necesidades de captación de trabajadores.

Para dar respuesta a este objetivo, se diseñará un Plan de Comunicación de las Oficinas de Empleo, que se incluirá como medida en el Plan de Innovación y Refuerzo de las Oficinas de Empleo.

Por último, dentro de las actuaciones previstas en el ámbito de las Oficinas de Empleo, que serán objeto de actualización a través del nuevo Plan, se reforzarán las Oficinas Móviles para asegurar que los servicios de empleo lleguen a aquellos ámbitos rurales que están más alejados de la Red de Oficinas de Empleo de la Comunidad de Madrid. La puesta en marcha de una primera Oficina Móvil (“*Empleabus*”) en agosto de 2020 para cubrir la Sierra Norte se

ha revelado como un proyecto muy útil para esos municipios. La prórroga de esta primera Oficina Móvil va a permitir extender su ámbito de actuación más allá de la Sierra Norte. Pero, para ampliar el alcance de este servicio, desde el primer año de la nueva Estrategia se pondrá en marcha una segunda unidad de estas Oficinas Móviles, con el ánimo de que, entre ambas unidades, puedan cubrirse los 78 municipios que forman parte de la Estrategia de Revitalización de Municipios Rurales de la Comunidad de Madrid.

MEDIDA 2. Prospección y atracción de ofertas de empleo a través del fomento del papel de la Oficina del Empleador y puesta en marcha de una unidad centralizada de gestión de las ofertas de empleo

La apuesta por la prospección y el contacto con las empresas es clave si se quiere conseguir que las Oficinas de Empleo sean, cada vez en mayor medida, canalizadoras de ofertas de empleo. A lo largo del periodo 2021-2023 se hará un esfuerzo especial en la prospección empresarial dentro de la cual jugará un papel clave la Oficina del Empleador, cuyos medios y capacidades se reforzarán.

Su objetivo fundamental será la puesta a disposición de servicios integrales y de calidad de atención y acompañamiento de las empresas, que les permitan contratar a las personas trabajadoras apropiadas para cada puesto de trabajo que oferten.

Los servicios prestados por la Oficina del Empleador se recogerán en una *"Carta de Servicios"*, mediante la cual se informará de los servicios que se ofrecen y de los derechos que asisten a las empresas, así como los compromisos de calidad en su prestación.

En esta misma línea, se ha creado una nueva unidad que permitirá delimitar mejor la labor de prospección y la posterior de gestión de las ofertas identificadas, aunque ambas tareas estén ligadas entre ellas. A través de dicha unidad, se gestionarán de forma integral y centralizada las ofertas de empleo captadas tanto por la Oficina del Empleador como por las propias Oficinas de Empleo.

En concreto, la Oficina del Empleador se centrará en el contacto con las empresas y la búsqueda e identificación de oportunidades de gestión de ofertas y, una vez se hayan concretado, las mismas se gestionarán desde esta nueva unidad.

Las Oficinas de Empleo seguirán desarrollando una labor de prospección local, sobre la base del buen conocimiento del que disponen del tejido empresarial de sus zonas de actuación.

MEDIDA 3. Colaboración con otras entidades para el fomento del empleo

La colaboración pública-pública y la colaboración pública-privada se configuran como herramientas adecuadas para crear ámbitos de trabajo comunes en beneficio del demandante de

empleo, identificando primero las actuaciones comunes y, posteriormente, institucionalizando la relación.

Esta colaboración será, en todo caso, complementaria de la labor central que realiza el Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid.

En la colaboración concreta con las entidades locales, se pondrán en marcha cauces para institucionalizar una coordinación más estrecha con las Agencias de Colocación municipales a través de una mayor vinculación de su trabajo con el que se desarrolla desde la Red de Oficinas de Empleo.

Aquellos acuerdos que se determinen en este ámbito de colaboración, se elevarán para su culminación en el instrumento jurídico que mejor se adapte para dar cumplimiento a los objetivos.

MEDIDA 4. Mejora de la herramienta virtual de información sobre incentivos a la contratación

Uno de los grandes objetivos de este periodo será ofrecer información sobre las herramientas de las que se dispone para mejorar la contratación, con parámetros de calidad. Uno de los ámbitos claros de mejora en la trasmisión de información útil a la ciudadanía y empresas es la relativa a los incentivos a los que se puede acceder por la generación de empleo indefinido.

Es clave la visibilidad de las ayudas a la contratación que pueden disfrutar las empresas a los efectos de incrementar la empleabilidad de las personas en desempleo y, muy especialmente, las de aquellas que pertenecen a colectivos de difícil inserción.

Con este objeto se va a trabajar en completar y fortalecer, junto con Madrid Digital, una herramienta digital ya existente, la llamada *"Calculadora de Ayudas a la contratación"* con el objetivo de incorporar más información y darle una mayor funcionalidad de forma que muestre, para cada caso, toda ayuda o subvención a la que se tenga derecho si se contrata a un trabajador de acuerdo con sus condiciones particulares.

Esta herramienta estará adaptada a empresas y personas desempleadas, de tal forma que, para cada caso, sea fácilmente distinguible la ayuda asociada a la contratación de cada persona en desempleo. Se prestará especial atención a que sean visibles los beneficios específicos para la contratación de personas trabajadoras con discapacidad. Esta herramienta a su vez, estará conectada con el desarrollo de la Oficina Virtual del Ciudadano y de la Oficina Virtual del Empleador.

MEDIDA 5. Elaboración y aprobación de una Cartera Pública de Servicios para la Comunidad de Madrid y de protocolos para las Oficinas de Empleo

Se impulsará la elaboración y aprobación de la Cartera de Servicios, de carácter público, de la Comunidad de Madrid (en coherencia con la Cartera Común del Sistema Nacional de Empleo). Igualmente, y como actuación instrumental, se elaborarán toda una serie de protocolos que la desarrollen.

Estos protocolos son esenciales para homogeneizar y clarificar los métodos de trabajo en el conjunto de las Oficinas de Empleo, así como para garantizar la máxima calidad del servicio prestado por las mismas.

Se considera que se deberán, desarrollar, al menos, los siguientes Protocolos:

- Protocolo de Orientación Profesional (general, colectivos especiales —entre ellos las personas con discapacidad— y otros).
- Protocolo de Prospección Empresarial y publicación de ofertas de empleo.
- Protocolo de Intermediación laboral (general y específicas).
- Protocolo de Inscripción y Gestión Especializada.

En todo caso, dichos protocolos, que desarrollarán la Cartera de Servicios de la Comunidad de Madrid, se realizarán siguiendo la Guía Técnica de referencia para el desarrollo de los protocolos de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo aprobada por la Orden ESS/381/2018, de 10 de abril.

2. Fomento de la contratación indefinida y a tiempo completo

Los programas de fomento de la contratación indefinida desarrollados durante la vigencia de la anterior Estrategia Madrid por el Empleo han constituido un elemento clave en el cumplimiento del objetivo de estímulo de la contratación y de refuerzo de la estabilidad del mercado de trabajo madrileño. Los resultados positivos obtenidos a través de estos programas justifican la necesidad de seguir apostando por su continuidad, introduciendo las modificaciones necesarias para aumentar la eficacia en el logro de objetivos. En este contexto, se incentivará de forma especial la contratación de trabajadores mayores de 55 años, de mujeres y de ciertos colectivos para los que se decida conveniente un refuerzo de dichos incentivos.

En este proceso tendrá una especial importancia el trabajo de Evaluación del Sistema de Incentivos a la Contratación de la Comunidad de Madrid que, de acuerdo con lo decidido en el marco de la Mesa de Empleo y Formación, se desarrollará en 2021. De los resultados de

este trabajo, se extraerán las conclusiones necesarias para redefinir este régimen de ayudas con el fin de dotarlas de efectividad y lograr una relación directa y completa entre creación y mantenimiento de empleo indefinido y ayudas a las empresas.

De esta evaluación resultarán, igualmente, conclusiones que permitan focalizar los incentivos sobre la tipología de empresas, sectores y colectivos más necesitados de los mismos y, a la vez, redefinir las cuantías y condiciones de los mismos para asegurar su mayor impacto.

MEDIDA 6. Incentivos para la contratación indefinida

Los incentivos a la contratación indefinida se configuran como una herramienta necesaria para el fomento del empleo estable en la región. Por ello, se reforzarán las medidas de impulso a la contratación indefinida, especialmente entre la PYME y MICROPYME, con el objetivo de promover el acceso al empleo de personas desempleadas, en especial de aquellas con mayores dificultades de inserción laboral, de fomentar la igualdad de oportunidades y de combatir la dualidad en el mercado de trabajo.

Los incentivos fomentarán la contratación indefinida y, por regla general, a jornada completa.

Estas ayudas se articularán a través de dos líneas de actuación:

- Incentivos a la contratación indefinida de personas desempleadas.
- Incentivos a la conversión de contratos temporales en indefinidos.

El importe de los incentivos a la contratación indefinida se establece en función del perfil de las personas destinatarias finales. Se establecen, como referencia, para el primer ejercicio, tres niveles:

- 4.000 euros por la contratación indefinida inicial de personas desempleadas.
- 5.500 euros por la contratación indefinida inicial de personas desempleadas que necesitan una especial atención:
  - Personas jóvenes menores de 30 años.
  - Personas desempleadas mayores de 45 años y menores de 55 años.
  - Personas desempleadas de larga duración con, al menos, 12 meses en desempleo.
  - Personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33% en mercado ordinario.
  - Personas trabajadoras retornadas del extranjero a la Comunidad de Madrid
- 7.500 euros por la contratación indefinida de personas desempleadas, pertenecientes a colectivos altamente protegidos:
  - Personas desempleadas de larga duración, mayores de 45 años y con, al menos, 12 meses en desempleo.
  - Personas desempleadas de muy larga duración, al menos, 24 meses en desempleo.

- Personas desempleadas mayores de 55 años.
- Mujeres víctimas de violencia de género, víctimas del terrorismo y personas en situación o riesgo de exclusión social.

Los incentivos a la contratación indefinida inicial se incrementarán a su vez en 500 euros, en el caso de que la persona contratada sea una mujer o una persona trans.

Es necesario reseñar, igualmente, el posible impacto del nuevo Real Decreto, en tramitación, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo.

Además de los importes anteriores, se incrementarán con 2.000 euros aquellas contrataciones indefinidas que correspondan a la primera persona contratada por una persona trabajadora autónoma.

El incentivo a la conversión de contrato temporal en indefinido se establece, de manera general, en 3.000 euros. Se procederá a estudiar la determinación del importe de esta ayuda en función de los siguientes intervalos:

- 2.000 euros por la conversión de contratos temporales de personas mayores 30 y menores de 45 años.
- 3.000 euros por la conversión de contratos temporales de personas menores de 30 años.
- 3.000 euros por la conversión de contratos temporales de personas mayores de 45 y menores de 55 años.
- 3.500 euros por la conversión de contratos temporales de personas mayores de 55 años.
- 3.907 euros para las personas con un grado de discapacidad igual o superior el 33%.

En todo caso, el incentivo a la conversión no se concederá cuando la misma se produzca por sanción o requerimiento de la Inspección de Trabajo.

Posibles modificaciones posteriores tanto en relación a los colectivos protegidos como en las cuantías se decidirán en el marco del Diálogo Social de acuerdo con los resultados de la Evaluación a realizar en 2021.

Como se ha señalado, al tratarse de una Estrategia a desarrollar durante un periodo de tres años (2021-2023), estas cuantías se irán adecuando a las circunstancias del mercado de trabajo y a los resultados de la evaluación de los incentivos ya citada. Asimismo, se tendrá en cuenta el fomento del empleo verde, la economía circular y el empleo en el sector sociosanitario a través de un posible refuerzo del incentivo en aquellas empresas que contraten en ocupaciones dentro de estos sectores.

En todo caso, se realizará un seguimiento continuado de la inserción a los 12, 18 y 24 meses y del cumplimiento de la obligación de mantenimiento del empleo por parte de la empresa. Esta actuación contribuirá al cumplimiento a los Objetivos de Desarrollo Sostenible 5, 8 y 10.

3. Programas de fomento de la empleabilidad

La evaluación del periodo anterior ha mostrado los buenos resultados de estas medidas en términos de inserción, si bien también ha puesto en evidencia la necesidad de reforzar la atención sobre algunos colectivos, como el de las personas jóvenes. A estas mismas conclusiones se llega al atender a la repercusión sobre el mercado de trabajo de la COVID-19, cuyos efectos finales deberán todavía analizarse, pero que ya muestran una especial incidencia sobre algunos grupos de población que deberán ser objeto de atención especial.

Por todas estas razones, en el diseño y ejecución de estos programas se pondrá especial énfasis en la actuación hacia personas con especiales dificultades de inserción, como personas jóvenes, paradas/os de larga duración, de mayor edad y mujeres, entre otras.

Otro parámetro de interés será la colaboración reforzada con las entidades locales, ya que a través de ellas se gestionan muchos de estos programas, así como por su especial capacidad de identificar las necesidades y problemática del empleo sobre el territorio.

En la formación asociada a estos programas se incluirán elementos relativos a la prevención de riesgos laborales y al conocimiento de los derechos y deberes laborales de las personas trabajadoras.

Los contratos de trabajo estarán vinculados a los convenios colectivos correspondientes y la contratación se orientará a la realización de obras y servicios de interés social.

A futuro, se podrá valorar la extensión de las ayudas al transporte e implementación de ayudas a la conciliación a las personas desempleadas que realicen acciones de formación para el empleo.

Se valorará, dentro del marco temporal de la presente Estrategia la puesta en marcha del Programa de Talleres de Inserción.

MEDIDA 7. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo

En todas las actuaciones de este Eje, se incorporará el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo y se considerará a la población femenina como prioritaria a la hora de programar y ejecutar las intervenciones, fomentando que, al menos, la mitad de las personas sobre las que se actúa sean mujeres.

En la preselección de las personas candidatas que se realice desde las oficinas de empleo, se tratará de que, al menos, la mitad de las personas preseleccionadas sean mujeres en los términos establecidos en la Orden del 11 de marzo de 1985. Con ello se cumplirá lo previsto en el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se regula el Texto Refundido de la Ley de Empleo y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.

Esta actuación contribuye al cumplimiento de los ODS 5 y 10.

MEDIDA 8. Programa de Reactivación e Inserción, dirigido a las entidades locales

Dentro de la mejora de la empleabilidad se hace necesaria la focalización en aquellos colectivos que, por circunstancias especiales, presentan mayores dificultades a la hora de acceder al empleo con la finalidad de promover su inserción laboral, así como, el refuerzo de su experiencia profesional y su formación en competencias transversales. Entre ellos están los perceptores de Renta Mínima de Inserción, Ingreso Mínimo Vital o los parados de muy larga duración.

Las beneficiarias de esta medida serán las entidades locales de la Comunidad de Madrid, sus organismos autónomos y entidades con competencia en materia de promoción de empleo, dependiente o asimilada a las mismas, cuya titularidad corresponda íntegramente a dichas entidades locales.

El programa consistirá en un servicio de orientación profesional de, al menos, 15 meses de duración; un contrato a jornada completa; y formación en competencias transversales y/o formación específica según las necesidades del tejido empresarial de la zona.

El servicio de orientación se realizará con independencia de si el participante está desarrollando acciones de formación en alternancia con la actividad laboral. Se tendrá en cuenta, en función del colectivo específico objeto de la atención, la ratio de la persona participante/tutor en cada convocatoria.

El periodo máximo subvencionable será de 12 meses para contratos de las personas desempleadas participantes y de 15 meses para la tutorización de acuerdo con la duración total del proyecto. La cuantía de la ayuda se destinará a financiar los costes salariales y las cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social. Su importe variará en función de la categoría profesional/grupo de cotización de la persona trabajadora y costes de formación.

Los costes de la formación se calcularán en función de los módulos establecidos para la formación profesional para el empleo y el número de horas de formación.

En la formación asociada a estos programas se incluirán elementos relativos a la prevención de riesgos laborales y al conocimiento de los derechos y deberes laborales de las personas trabajadoras.

Esta medida dará cumplimiento a los ODS 1, 5, 8, 10 y 11.

MEDIDA 9. Programa de Reactivación para personas paradas de larga duración mayores de 30 años, dirigido a las entidades locales

Este programa se engloba dentro de los programas de mejora de la empleabilidad y su necesidad se fundamenta en la necesaria reactivación de las personas desempleadas de larga duración mayores de 30 años con la finalidad de incrementar sus posibilidades de acceso a un empleo en el mercado ordinario.

Debido a que sus beneficiarios son las entidades locales supone un gran impacto en el empleo sobre todo el territorio regional. Para intensificar este impacto se fomentará la participación de los pequeños municipios a través de mancomunidades de municipios con el objeto de aumentar la eficiencia de la inversión pública en el ámbito geográfico correspondiente.

Los participantes serán las personas desempleadas de larga duración de 30 o más años, preferentemente que no perciban prestaciones, ni subsidios, ni otras rentas del desempleo, y que hayan permanecido inscritos en las oficinas públicas de empleo, al menos, 360 días, durante los 540 días anteriores a la fecha de su incorporación al programa de formación en alternancia con la actividad laboral.

El participante suscribirá un contrato laboral a jornada completa en una ocupación directamente relacionada con su cualificación profesional, formación transversal y un servicio específico de orientación laboral y tutorización para la búsqueda de empleo o el desarrollo de una iniciativa emprendedora.

El periodo máximo subvencionable será de 6 meses y la cuantía de la ayuda se destinará a financiar los costes salariales, las cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social y variará en función de la categoría profesional/grupo de cotización de la persona trabajadora y a los costes de formación.

Los costes de la formación se calcularán en función de los módulos establecidos para la formación profesional para el empleo y el número de horas de formación.

En la formación asociada a estos programas se incluirán elementos relativos a la prevención de riesgos laborales y al conocimiento de los derechos y deberes laborales de las personas trabajadoras.

Para la mejor aplicación de este programa se realizarán modificaciones sobre las bases reguladoras actuales orientadas a la simplificación y agilización de los sistemas de justificación de las subvenciones; se reforzará el seguimiento y control durante la realización de la actividad subvencionada; se mejorarán los contenidos de las acciones formativas impartidas; y se facilitará su impartición en los municipios de la periferia geográfica de la Comunidad de Madrid.

Esta medida dará cumplimiento a los ODS 5, 8, 10 y 11.

MEDIDA 10. Programa de Cualificación para personas paradas de larga duración mayores de 30 años a través de entidades locales

Este programa se engloba dentro de los de mejora de la empleabilidad. Su fundamento es el fomento de la necesaria cualificación de las personas desempleadas de larga duración mayores de 30 años que, o bien hayan abandonado su formación de manera temprana, o bien quieran redirigir o completar su formación actual con el fin de obtener su cualificación en un Certificado de Profesionalidad.

Este programa tendrá los participantes contemplados en el programa de Reactivación anterior y sus beneficiarios son, igualmente, entidades locales.

La finalidad de este programa es la adquisición por los participantes de un Certificado de Profesionalidad en un régimen de alternancia de la actividad laboral retribuida en una entidad pública, en la realización de actividades de interés público o social. Además, se le prestará un servicio específico de orientación laboral y una tutorización para la búsqueda de empleo o el desarrollo de una iniciativa emprendedora a la finalización del período de contratación.

El periodo máximo subvencionable será de 9 meses y la cuantía de la ayuda se destinará a los costes salariales y a las cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social y variará en función de la categoría profesional/grupo de cotización de la persona trabajadora.

Los costes de la formación se calcularán en función de los módulos establecidos para la formación profesional para el empleo y el número de horas de formación.

Para la mejor aplicación de este programa se realizarán modificaciones sobre las bases reguladoras actuales en el mismo sentido de la actuación anterior.

Esta medida dará cumplimiento a los ODS 5, 8, 10 y 11.

4. Programas de fomento de la empleabilidad dirigidos a las personas jóvenes

Dentro de los programas de fomento de la empleabilidad, merecen especial atención las intervenciones en favor de las personas jóvenes, dada su particular situación en el mercado de trabajo, algo que se ha visto agravado, además, tras la irrupción de la COVID-19, como

se recoge en el Informe Jóvenes y Mercado de Trabajo en España, elaborado en diciembre de 2020 por el Consejo Económico y Social.

En la formación asociada a estos programas se incluirán elementos relativos a la prevención de riesgos laborales y al conocimiento de los derechos y deberes laborales de las personas trabajadoras.

Los contratos de trabajo estarán vinculados a los convenios colectivos correspondientes y la contratación se orientará a la realización de obras y servicios de interés social.

A futuro, se podrá valorar la extensión de las ayudas al transporte e implementación de ayudas a la conciliación a las personas desempleadas que realicen acciones de formación para el empleo.

Igualmente, se valorará la recuperación de la figura de las Escuelas Taller.

MEDIDA 11. Programa de impulso a la práctica laboral para las personas jóvenes en colaboración con las entidades locales

Se seguirá gestionando, en colaboración con las entidades locales, programas de formación en alternancia con la actividad laboral para favorecer la inserción de las personas jóvenes que llevan un largo periodo fuera del mercado laboral, a través de la práctica laboral, mejorando así su empleabilidad.

Las personas beneficiarias serán personas jóvenes desempleadas de larga duración, con 180 días en desempleo dentro de los 540 días anteriores, inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

La persona participante suscribirá un contrato laboral a jornada completa en una ocupación directamente relacionada con su cualificación profesional; formación transversal; y un servicio específico de orientación laboral y tutorización para la búsqueda de empleo o el desarrollo de una iniciativa emprendedora.

Para intensificar el efecto de este programa se realizarán modificaciones en las Bases Reguladoras, al menos, en:

- La mejora de los contenidos de las acciones formativas, facilitando su impartición en los municipios con mayores dificultades en su ejecución.
- La promoción e impulso de la participación de los pequeños municipios a través de mancomunidades.
- La duración del contrato subvencionable será de, al menos, 9 meses.

Esta medida dará cumplimiento a los ODS 5, 8, 10 y 11.

MEDIDA 12. Programa para la formación y el empleo de las personas jóvenes desempleadas de larga duración, en colaboración con las entidades locales

Para favorecer la mejora de la empleabilidad de las personas jóvenes se continuará desarrollando el programa de formación en alternancia con la actividad laboral, formándoles en disciplinas que respondan a las necesidades del mercado de trabajo. Este programa se gestionará en colaboración con las entidades locales y se fomentará la participación de las mancomunidades al objeto de llegar especialmente a los municipios con menos población y recursos de la Comunidad de Madrid.

Los participantes serán las personas jóvenes menores de 30 años inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil que, al menos, lleven en desempleo 180 días en los 540 días anteriores.

La finalidad de este programa es la adquisición por los participantes de un Certificado de Profesionalidad en un régimen de alternancia con la actividad laboral de interés público o social, retribuida en una entidad pública. Además, recibirán un servicio específico de orientación laboral y una tutorización para la búsqueda de empleo o el desarrollo de una iniciativa emprendedora a la finalización del periodo de contratación.

El periodo máximo subvencionable será de 9 meses y la cuantía de la ayuda se destinará a los costes salariales y a las cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social y variará en función de la categoría profesional/grupo de cotización de la persona trabajadora.

Los costes de la formación se calcularán en función de los módulos establecidos para la formación profesional para el empleo y el número de horas de formación.
Esta medida dará cumplimiento a los ODS 5, 8, 10 y 11.

MEDIDA 13. Fomento de la empleabilidad de las personas jóvenes sin experiencia laboral o que sean desempleados de larga duración (Programa Mi Primer Empleo-MIPE)

Con el fin de favorecer la primera experiencia laboral y fomentar la posterior contratación indefinida se seguirá incentivando la contratación de personas jóvenes inscritas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil que carezcan de experiencia laboral o sean desempleados de larga duración.

Las beneficiarias de esta medida serán personas trabajadoras autónomas, las empresas y las entidades de carácter privado que no tengan ánimo de lucro.

Las personas participantes en el programa serán personas jóvenes menores de 30 años, residentes en la Comunidad de Madrid, que carezcan de experiencia laboral que exceda de 90 días trabajados a lo largo de su vida laboral, que hayan estado inscritas como personas desempleadas demandantes de empleo en una oficina de los servicios públicos de empleo, al menos, 180 días durante los 360 días inmediatamente anteriores a la contratación.

En el caso de esta Medida, se desarrollará una valoración específica de la misma tras el primer año de vigencia de la nueva Estrategia para valorar su continuidad, modificación o supresión.

Esta medida dará cumplimiento a los ODS 5, 8 y 10.

MEDIDA 14. Impulso de los contratos formativos

Se seguirán impulsando los contratos formativos para las personas jóvenes menores de 30 años inscritas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, ofreciendo o bien una primera práctica laboral adecuada al nivel de estudios o de formación cursados; o bien una cualificación para aquellas que no estén cualificadas, que busquen mejorar su empleabilidad mediante nuevas oportunidades de empleo en otros sectores o completar las cualificaciones que ya poseen.

Por otro lado, se procederá a reorientar estos programas, estudiando la posibilidad de incrementar los incentivos a la contratación por empresas con centro de trabajo en aquellos municipios identificados en la Estrategia para Revitalizar a los Municipios Rurales de la Comunidad de Madrid.

Además, se estudiará la posibilidad de elevar el periodo subvencionable hasta un máximo de 12 meses en los contratos de formación y aprendizaje, incrementando la subvención hasta 6.000 euros en el caso de que la persona contratada sea mujer o trans.

5. Programas de fomento de la empleabilidad dirigidos a personas con discapacidad

La atención a la discapacidad ocupará, como en el periodo anterior, un lugar protagonista en la nueva Estrategia, reforzando las herramientas ya existentes. Se realizará un esfuerzo en el ámbito de la comunicación, con campañas para concienciar sobre la necesidad de la integración laboral de este colectivo.

La colaboración con los Centros Especiales de Empleo será objeto de atención especial por el papel clave que estas entidades juegan en la empleabilidad de las personas con discapa-

cidad. No obstante, en paralelo, se va a prestar atención al fomento progresivo de integración en el mercado ordinario.

MEDIDA 15. Fomento de la integración laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario

El fomento de la integración laboral de las personas con discapacidad con un grado reconocido de, al menos, el 33% en el mercado ordinario, se desarrollará a través de las siguientes actuaciones:

- Incentivos a la contratación.
- Incentivos al tránsito desde el Centro Especial de Empleo a la empresa ordinaria, reforzando la contratación de personas trabajadoras provenientes de enclaves laborales.
- Incentivos dirigidos a la contratación de personas preparadoras laborales que prestan apoyo a las personas trabajadoras con especiales dificultades para hacer posible su integración laboral en empresas ordinarias.
- Subvenciones para la adaptación de puesto de trabajo, dotación de equipos de protección personal y garantizar la accesibilidad.

Las beneficiarias serán las empresas del mercado ordinario de trabajo, personas físicas o jurídicas, que contraten personas con discapacidad para prestar servicios en centros de trabajo ubicados en la Comunidad de Madrid.

Las ayudas se contemplan, con carácter general, para la contratación a jornada completa.

Las ayudas que se contemplan para esta actuación se realizarán en función de la acción subvencionable. Se establecen, como referencia, para el primer ejercicio de la presente Estrategia, las siguientes cuantías:

a) 5.500 euros por cada contrato inicial indefinido, incrementando en 500 euros más en el caso en que la persona contratada sea una mujer o persona trans. El importe se aumentará en 2.000 euros cuando se trate de la primera contratación realizada por persona trabajadora autónoma.
   Para el primer año de la nueva Estrategia se propone incluir el refuerzo de las subvenciones por la contratación indefinida de personas jóvenes con discapacidad en los términos siguientes:

   - 5.800 euros por cada contrato inicial indefinido, celebrado con una persona joven con discapacidad, sumando 500 euros más en el caso en que la persona contratada sea una mujer o persona trans.
   - 6.500 euros por cada contrato inicial indefinido, celebrado con una persona joven con discapacidad, que presente especiales dificultades para el acceso al mercado

ordinario de trabajo de acuerdo con normativa estatal, aumentando en 500 euros más en el caso en que la persona contratada sea una mujer o persona trans.

Para este caso, y a efectos de evitar duplicación, la dotación presupuestaria y el número de beneficiarios previstos para 2021 se contemplan en la medida secta del cuadro de indicadores, que recoge el conjunto de incentivos a la contratación indefinida previstos en la Estrategia

b) 3.907 euros por la conversión en indefinido de contrato temporal.

c) Subvención de hasta 2.000 euros, en función del gasto realizado, para la adaptación del puesto de trabajo, dotación de equipos de protección personal y garantizar la accesibilidad.

d) Subvenciones por la contratación de personas con discapacidad, con especiales dificultades de inserción, procedentes de un enclave laboral:

- 7.814 euros por cada contrato de trabajo celebrado a jornada completa. Este importe se eleva hasta 8.000 euros, en el caso en que la persona contratada sea una mujer o persona trans.
- 9.500 euros en el caso de que el trabajador sea hombre y de 10.000 euros en el caso de que sea mujer o persona trans, cuando se trate de la primera contratación realizada por persona trabajadora autónoma.

e) Subvenciones por la contratación de personas con discapacidad, provenientes de un enclave laboral:

- 5.500 euros por cada contrato inicial indefinido, más 500 euros en el caso en que la persona contratada sea una mujer o persona trans. Se incrementarán en 2.000 euros cuando se trate de la primera contratación realizada por trabajadores autónomos.
- La propuesta para el primer año de la nueva Estrategia incluye también el refuerzo de las subvenciones por la contratación indefinida de personas jóvenes con discapacidad, provenientes de los enclaves laborales en los términos siguientes: 5.800 euros por cada contrato inicial indefinido, celebrado con una persona joven con discapacidad, sumando 500 euros más en el caso en que la persona contratada sea una mujer o persona trans.

f) Subvenciones por los gastos derivados de la contratación de preparadores laborales que prestan apoyo a las personas con discapacidad con especiales dificultades para su integración, contratadas en el mercado ordinario de trabajo:

- 6.600 euros, por cada persona contratada que recibe apoyo, con parálisis cerebral, enfermedad mental, o con discapacidad intelectual con un grado reconocido igual o superior al 65%.
- 4.000 euros, por cada persona contratada que recibe apoyo, con parálisis cerebral, enfermedad mental, o con discapacidad intelectual con un grado reconocido igual o superior al 33% e inferior al 65%.

– 2.500 euros por cada persona contratada que recibe apoyo con discapacidad física o sensorial, o bien con un grado reconocido igual o superior al 65%, o bien personas sordas o con discapacidad auditiva reconocida igual o superior al 33%.

g) Incentivos para la contratación dirigidos a las empresas contratantes de trabajadores que provengan de un Centro Especial de Empleo:

– 3.000€ por contratos de 6 meses (aproximadamente el 50% del SMI).
– Por contratación temporal en mercado ordinario, si el trabajador tenía también un contrato temporal en el Centro Especial de Empleo (a fin de evitar que se destruya empleo estable, aunque sea en mercado protegido).
– Plus a los incentivos por contratación en mercado ordinario: se suma al incentivo de 5.000 euros, otros 2.000€ en el caso de contrataciones realizadas por empresas del mercado ordinario de menos de 50 trabajadores (microempresas y pequeñas empresas), que tengan en plantilla al menos un 2% de trabajadores discapacitados.

Al tratarse de una Estrategia que debe desarrollarse en un periodo de 3 años, estas cuantías se irán adecuando a las circunstancias del mercado de trabajo y a los resultados de la evaluación de la medida.

Junto a las actuaciones anteriores, de cara a fomentar el tránsito desde empleo protegido a empleo ordinario, se lanzará como proyecto piloto la figura del “tutor personalizado”, cuya función será la de acompañar a la persona con discapacidad durante los primeros meses de contrato. Se trata de un tipo de empleo con apoyo que provendría del Centro Especial de Empleo, que sería quien recibiría la ayuda para financiar los costes del preparador laboral.

Estas actuaciones contribuyen a los ODS 8 y 10.

MEDIDA 16. Ayudas al Coste Salarial de personas con discapacidad en el mercado protegido

Los Centros Especiales de Empleo se configuran como la herramienta fundamental, que facilita la integración laboral de las personas con discapacidad en el mercado protegido de empleo. Por este motivo, deben mantenerse las ayudas salariales para la contratación de personas con discapacidad en estos Centros.

Los beneficiarios de estas ayudas de coste salarial serán los Centros Especiales de Empleo que figuren debidamente inscritos y calificados en el Registro de Centros Especiales de Empleo de la Comunidad de Madrid.

Las personas destinatarias finales son las contratadas por los Centros Especiales de Empleo que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

El programa consistirá en una ayuda por persona con discapacidad, predeterminada por la regulación estatal, que alcanza actualmente hasta el 50% Salario Mínimo Interprofesional.

MEDIDA 17. Unidades de Apoyo a la actividad profesional en los Centros Especial de Empleo

Por otro lado, se seguirá apoyando la mejora de la integración laboral de las personas trabajadoras que son atendidas por 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.

Las beneficiarias de estas ayudas serán las entidades titulares de los Centros Especiales de Empleo y dichos Centros cuando tengan personalidad jurídica propia y figuren debidamente inscritos y calificados en el Registro de Centros Especiales de Empleo de la Comunidad de Madrid y, que dispongan en plantilla de un equipo técnico especializado y monitores formados para dar apoyo en los servicios de ajuste, siendo destinatarias finales las personas trabajadoras con discapacidad severa de estos centros.

El programa consiste en la subvención de los costes laborales y de la Seguridad Social a cargo de la empresa de las personas trabajadoras que formen parte de las Unidades de Apoyo a la actividad profesional en los Centros Especiales de Empleo.

La cuantía de la subvención es un importe fijo anual de 1.200 euros por cada persona trabajadora con discapacidad severa a tiempo completo.

Estas cantidades, como las relativas a las ayudas al Coste Salarial citadas en la Medida anterior, podrían ser modificadas en función del nuevo Real Decreto por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo, que también podría afectar la normativa autonómica que regula el procedimiento de concesión de subvenciones para el fomento de la integración laboral de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo y el procedimiento regulador de la subvención a las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional.

6. Programas de fomento de la empleabilidad dirigidos a personas con especiales dificultades de integración en el mercado laboral

Los colectivos que abarca esta Medida son muy heterogéneos y, además, por sus especificidades, requieren de una especial atención. Por esta razón, en este ámbito de actuación es preciso mantener una permanente coordinación con las entidades y asociaciones especializadas en la atención a estos colectivos.

MEDIDA 18. Fomento de la integración laboral de personas con especiales dificultades de integración dentro del mercado ordinario

Estas actuaciones estarán dirigidas a personas en riesgo de exclusión social, las cuales recibirán itinerarios personalizados de inserción (mediante las unidades denominadas UTIL) en los que se podrán realizar acciones de orientación laboral, formación y mejora de sus competencias personales, laborales y sociales para facilitar su acceso al mercado de trabajo. Esta actuación se dividirá en tres líneas:

- Ayudas a entidades sociales con experiencia en la integración laboral de personas en riesgo de exclusión para la gestión de itinerarios de inserción en el mercado de trabajo.
- Incentivos por resultados en las inserciones laborales alcanzadas.
- Incentivos a la contratación dirigidos a las empresas del mercado ordinario que contraten personas que hayan realizado estos itinerarios.

Las ayudas se contemplan, con carácter general, para la contratación a jornada completa.

Estas medidas forman parte de las ayudas del programa UTIL-EMPRESAS DE INSERCION y se corresponden con las ayudas 1, 7 y 8, que a continuación se establecen:

AYUDA 1. Subvención para la gestión de itinerarios. Hasta 1.000 euros por participante en itinerario con duración tipo de 6 meses.

AYUDA 7. Incentivos a las UTIL y empresas de inserción por alcanzar la contratación en el mercado de trabajo ordinario de personas participantes en itinerarios.
La cuantía de la ayuda será de hasta 2.500 euros por participante en itinerario en una Unidad UTIL, con la siguiente gradación:

- 1.000 euros si accede al mercado de trabajo ordinario con contratación de hasta 3 meses.
- 1.500 euros si accede al mercado de trabajo ordinario con contratación superior a 3 meses y hasta 6 meses.
- 2.000 euros si accede al mercado de trabajo ordinario con contratación superior a 6 meses.
- 2.500 euros por persona procedente de un contrato en empresa de inserción y contratada en el mercado de trabajo ordinario con una contratación de seis meses o superior. Podrán optar a esta ayuda las empresas de inserción por la transformación de contratos de inserción en contratos ordinarios de sus trabajadores, una vez finalizado el tiempo máximo, 3 años, de sus itinerarios y los contratos de inserción vinculados.

AYUDA 8. Incentivos a las empresas o entidades por la contratación laboral de participantes en itinerarios personalizados de inserción, procedentes de las Unidades UTIL.

La cuantía de la ayuda será de hasta 5.000 euros por participante en itinerario en una Unidad UTIL, con la siguiente gradación:

– 1.500 euros por contrataciones hasta 3 meses.
– 2.000 euros por contrataciones superiores a 3 meses y hasta 6 meses.
– 3.000 euros por contrataciones superiores a 6 meses y hasta 12 meses.
– 4.500 euros si la contratación es indefinida.
– 5.000 euros si la contratación se realiza con carácter indefinido en una empresa de la economía social, incluyendo la contratación como socio trabajador en una cooperativa.

Dentro de esta medida se inscriben también las ayudas que se contemplan en el programa de fomento a la contratación, en empresas del mercado ordinario, de mujeres víctimas de violencia de género, personas víctimas del terrorismo y personas en situación o riesgo de exclusión social.

Esta actuación contemplará incentivos a la contratación en las empresas del mercado ordinario de trabajo de las personas que se encuentran en esta situación:

– Ayudas por cada contrato de 3 a menos de 6 meses: 1.750 euros.
– Ayudas por cada contrato de 6 a 12 meses: 3.500 euros.
– Ayudas por cada contrato indefinido: 7.500 euros.

Para este caso, y a efectos de evitar duplicación, la dotación presupuestaria y el número de beneficiarios previstos para 2021 en el caso de las ayudas por contrato indefinido se contemplan en la medida sexta del cuadro de indicadores, que recoge el conjunto de incentivos a la contratación indefinida previstos en la Estrategia.

Estas cuantías se incrementarán en 500 euros si la persona contratada es una mujer. Se estudiará incrementar este incentivo a personas trans en esa misma cuantía.

Asimismo, se concederá una cantidad adicional de 2.000 euros para las personas incluidas en el régimen de autónomos que contraten a su primer empleado.

Esta actuación contribuirá al cumplimiento de los ODS 1, 8 y 10.

MEDIDA 19. Fomento de la integración laboral de personas con especiales dificultades de integración dentro del mercado protegido

Esta actuación contemplará incentivos a la contratación de personas en situación de exclusión social por empresas de inserción mediante dos líneas:

– Ayudas a las empresas de inserción de hasta 7.550 euros anuales por la contratación de personas en situación de exclusión, además de otras ayudas dirigidas a técnicos

expertos en acciones de orientación y acompañamiento a la inserción y a técnicos de producción y gestión.
– Ayudas a la inversión en activos fijos vinculados a la creación de puestos de trabajo (ayudas no financieras a inversiones que supongan creación de nuevos puestos de trabajo). Hasta 15.000 euros por la inversión fija vinculada a un puesto de trabajo creado en empresas de inserción.

Esta actuación contribuirá al cumplimiento de los ODS 1, 8 y 10.

7. Programas de fomento del reequilibrio territorial a través del empleo

El empleo es uno de los grandes remedios para el reto de la distribución territorial y para la generación de riqueza en el ámbito rural. En este sentido, la presente Estrategia va a apostar por incluir la vertiente territorial, no solo apoyando la generación de empleo en zonas de menor dinamismo laboral o de escasa población, sino, además, asegurando una prestación de servicios cada vez más cercana a la ciudadanía.

MEDIDA 20. Programa de Fomento del Empleo en Municipios Rurales

En la formación asociada a este programa se incluirán elementos relativos a la prevención de riesgos laborales y al conocimiento de los derechos y deberes laborales de las personas trabajadoras.

Los contratos de trabajo estarán vinculados a los convenios colectivos correspondientes y la contratación se orientará a la realización de obras y servicios de interés social.

A futuro, se podrá valorar la extensión de las ayudas al transporte e implementación de ayudas a la conciliación a las personas desempleadas que realicen acciones de formación para el empleo.

El programa consistirá en facilitar una formación en alternancia con la actividad laboral dirigida a la obtención de un Certificado de Profesionalidad; así como el desarrollo de una práctica laboral dirigida a la activación profesional y actualización de los conocimientos de los participantes, o a una actuación de orientación profesional para la prospección de empleo y el emprendimiento colectivo.

El contrato tendrá una duración de, al menos, 12 meses a jornada completa.

Los beneficiarios de este programa serán: a) los ayuntamientos; b) sus organismos autónomos y entidades con competencias en el desarrollo económico, el fomento del empleo u

otros análogos, dependientes o asimilados a las mismas, cuya titularidad corresponda íntegramente a dichas entidades locales; y c) las mancomunidades de municipios que forman parte de la Estrategia para Revitalizar los Municipios Rurales de la Comunidad de Madrid.

Podrán participar en esta actuación las personas demandantes de empleo que habiten o quieran trabajar en los municipios incluidos en la Estrategia para Revitalizar los Municipios Rurales de la Comunidad de Madrid.

Debido a la incidencia en el territorio, esta actuación se reorientará para que las entidades locales, en los que factores como la despoblación o el desempleo tienen mayor incidencia, pueden recibir un trato más favorable en cuanto al número de puestos de trabajo a cubrir. Asimismo, se fomentará la participación de las mancomunidades.

Esta actuación contribuirá al cumplimiento de los ODS 8 y 11.

II EJE. Formación permanente y a lo largo de la vida laboral

Los retos que conllevan la utilización mayoritaria de nuevas tecnologías y la globalización afectan claramente al mercado laboral madrileño. La configuración, cada vez más dinámica, de los diferentes sectores económicos obligan a una imprescindible inversión en el capital humano, para conseguir un crecimiento sostenido de la economía, un aumento de la empleabilidad y un trabajo de calidad para toda la ciudadanía madrileña. Y esos objetivos solo pueden ser alcanzados en los próximos años si esa inversión se centra en la capacitación y cualificación de las personas trabajadoras madrileñas, desempleadas y ocupadas, buscando una readaptación a los nuevos desafíos, basada en la interlocución permanente que permita adelantarse a las necesidades y contribuya al desarrollo de las empresas y su competitividad, todo ello desde una perspectiva abierta, ágil y flexible.

Las nuevas tecnologías propician un mejor y mayor conocimiento de la organización del trabajo y del proceso productivo y, en consecuencia, ofrecen una mayor posibilidad de concretar las necesidades de formación.

Se puede así personalizar cada vez más la formación, haciéndola más accesible, de manera continuada durante toda la vida laboral, adaptada tanto al perfil, habilidades y capacidades de cada persona trabajadora, como a las necesidades del cada vez más cambiante mercado laboral.

Como medida previa, resulta necesario disponer de un diagnóstico de las necesidades formativas que necesita el tejido productivo madrileño. La formación debe anticiparse, por tanto, a las necesidades de las empresas y de la sociedad en general, adaptando la oferta formativa dirigida a las personas trabajadoras, desempleadas y ocupadas, a las necesidades del actual y futuro sistema productivo madrileño, con especial atención a la transición ecológica, digitalización y bienestar social y a la resolución de los retos que plantea la evolución de la economía y la tecnología.

En este contexto, se hace preciso fortalecer el sistema en colaboración con los agentes sociales —UGT Madrid, CCOO Madrid y CEIM-CEOE—, y analizar los indicadores de calidad para que los programas de formación profesional para el empleo, puestos en marcha por la Comunidad de Madrid, consigan dotar a las personas trabajadoras de capacidades para el empleo, a través de una formación de calidad, desarrollada tanto en centros de formación como en los de trabajo.

La acción formativa tendrá que facilitar el acceso, mantenimiento y retorno al mundo laboral de las personas trabajadoras, permitiendo su desarrollo personal y promoción profesional. Un sistema que, por tanto, mejore la competitividad de las empresas y de la economía madrileña, así como las expectativas de empleo estable y de calidad de las personas trabajadoras, y que promueva el reconocimiento de las competencias y la adquisición y actualización de conocimientos.

En todo caso, este sistema eficaz, eficiente y trasparente se constituirá con acciones organizadas en la línea indicada por la normativa estatal.

Se implementará un proceso permanente de convocatoria abierta de reconocimiento y acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia y se extenderán los procesos de reconocimiento de la experiencia laboral y de la formación no formal a aquellos sectores y empresas que presenten esta necesidad, aunque el ejercicio profesional no requiera acreditación oficial, con la colaboración de las organizaciones sindicales y empresariales.

Se promoverán convocatorias abiertas de reconocimiento de competencias adquiridas a través de la experiencia y se extenderán los procesos de reconocimiento de la experiencia laboral y de la formación no formal a aquellos sectores que presenten esta necesidad, aunque el ejercicio profesional no requiera acreditación oficial.

Se propiciarán programas para fortalecer el tejido productivo de la región, priorizando los sectores con capacidad de generar empleo y la formación en competencias digitales, además de mantener en las convocatorias de formación para empleo una oferta formativa que permitiera recorrer a las personas interesadas todo el itinerario, desde el nivel 1 al nivel 3.

Se impulsará la actividad de los centros propios de formación para el empleo y la creación de nuevos centros integrados y se potenciará la participación de las empresas en los módulos de prácticas en centros de trabajo y se dará mayor visibilidad a las oportunidades de formación que brinda la Comunidad de Madrid.

1. Creación de un catálogo de necesidades de formación de las empresas para atender a las necesidades reales de las personas trabajadoras, desempleadas y ocupadas

Para ofrecer una respuesta adecuada a las necesidades de formación de las personas trabajadoras para mejorar su empleabilidad y conseguir un empleo estable y de calidad, se precisa realizar un análisis profundo, tanto de las necesidades de perfiles profesionales del tejido productivo, como de la inserción de las personas que cursan formación para el empleo,

que desembocará en la creación de un catálogo de necesidades formativas que servirá de guía a la hora de identificar las prioridades formativas en cada programa de formación conforme a la taxonomía de las ocupaciones.

Para realizar este estudio, se desarrollarán las siguientes actuaciones:

MEDIDA 21. Diagnóstico de necesidades formativas, con la participación de agentes sociales, entidades locales, universidades, instituciones y empresas de relevancia en las áreas de la formación y el empleo

Para orientar eficazmente la oferta formativa, con el objetivo de que se anticipe a los requerimientos del tejido productivo, mejorando la empleabilidad y contribuyendo a la estabilidad y desarrollo profesional de los trabajadores, se realizará el diagnostico de las necesidades formativas, partiendo de los informes realizados por la Dirección General del Servicio Público de Empleo.

MEDIDA 22. Realización de estudios de inserción de Certificados de Profesionalidad y Especialidades por la Dirección General del Servicio Público de Empleo

Durante la vigencia de la presente Estrategia se seguirán realizando estudios sobre la inserción tanto en Certificados de Profesionalidad como en Especialidades formativas.

El estudio sobre la inserción de Certificados Profesionales se realiza con el fin de analizar la eficacia y eficiencia de la convocatoria bienales anteriores.

A partir de esta nueva Estrategia, además, se procederá por primera vez al análisis de las tasas de inserción de Especialidades formativas distintas a los Certificados de Profesionalidad. El estudio de inserción, centrado en Especialidades, se utilizará igualmente en la planificación de las convocatorias de Formación para el Empleo con el objetivo de maximizar los recursos existentes de acuerdo con las necesidades del mercado de trabajo y de establecer en dichas convocatorias distintos niveles de prioridad de las acciones formativas a programar.

MEDIDA 23. Estudio de necesidades formativas de las empresas, realizado por la Dirección General del Servicio Público de Empleo

Se realizan diferentes estudios e investigaciones dirigidos a la detección de necesidades de empleo y cualificación del tejido productivo de la Comunidad de Madrid. Entre estos, se encuentra la encuesta de detección de necesidades formativas, con 5.000 entrevistas a empresas madrileñas clasificadas por grupos sectoriales; el estudio sobre sectores estratégicos de

la economía madrileña, la investigación sobre la relación entre especialidades y ocupaciones; y la de tendencias sectoriales.

Estos estudios se complementarán con las aportaciones de informantes clave (agentes sociales, técnicos de formación y empleo), con las novedades normativas sobre Certificados y Especialidades formativas relativas a profesiones reguladas, así como con otra información disponible en informes públicos y privados sectoriales sobre nuevas profesiones, ocupaciones y necesidad en el mercado de trabajo de nuevas competencias TIC o emergentes.

MEDIDA 24. Determinación de la prelación de acciones formativas de los diferentes programas de formación en coordinación con los agentes sociales

Las necesidades del mercado de trabajo madrileño recogidas en los estudios descritos en las anteriores medidas permitirán la prelación de las diferentes acciones formativas, en estrecha colaboración con los agentes sociales.

En esta prelación, se tendrán en cuenta las conclusiones sobre las necesidades formativas detectadas en el "*Grupo de Trabajo de Transición Justa*", creado en septiembre de 2020.

2. Diseño de planes de formación modulares y flexibles que permitan una rápida adecuación a las necesidades del mercado de trabajo

Se implementará un modelo de formación modular, incorporando Especialidades formativas en las diferentes convocatorias, así como la metodología online.

MEDIDA 25. Formación dirigida a la cualificación de personas en desempleo

Se impulsará la formación que mejore la empleabilidad de las personas desempleadas, promoviendo una oferta formativa adaptada a las necesidades de las empresas, configurada por módulos formativos que puedan contribuir a la obtención de un Certificado de Profesionalidad, titulación que habilita para el desarrollo profesional en todo el espacio europeo.

Se impartirán también Especialidades formativas del Catálogo de Especialidades formativas del SEPE. Se trata de cursos de menor duración que los dirigidos a la obtención de Certificados de Profesionalidad, que permitan una formación ágil y dinámica con el objetivo de responder a las necesidades del tejido productivo y, con ello, mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras desempleadas.

Se incorporarán acciones formativas para personas desempleadas en la modalidad teleformación, permitiendo una oferta más flexible y de calidad.

Asimismo, se implementarán las medidas necesarias para hacer la formación accesible a personas con discapacidad.

Se convocarán, al menos, dos líneas de subvención:

a) Convocatoria dirigida a entidades locales (ayuntamientos y mancomunidades).

   Las entidades locales conocen bien las peculiaridades de su entorno por la proximidad a la ciudadanía de cada demarcación, por lo que se convierten en colaboradoras fundamentales en la formación profesional para el empleo.
   De acuerdo con lo señalado, se implementará una línea de subvención de acciones formativas para el empleo específica para los ayuntamientos y las mancomunidades de la Comunidad de Madrid. En este programa, las entidades locales propondrán en el marco del Catálogo de Formación para el Empleo, aquella formación que mejor se adapte al perfil de las personas trabajadoras desempleadas del municipio y a las necesidades productivas de su territorio.

b) Convocatoria dirigida a entidades de formación.

   Se colaborará con las entidades de formación acreditadas o inscritas en el registro de centros para impartir formación de Certificados de Profesionalidad o de Especialidades formativas del Catálogo del SEPE, capacitando a la persona trabajadora desempleada para el desarrollo de una actividad laboral identificable en el sistema productivo, completando de este modo su cualificación profesional.
   Con el objetivo de facilitar el acceso de alumnado a cada uno de los módulos de los Certificados de Profesionalidad, se programarán incluyendo un módulo concreto de formación práctica en centros de trabajo.

En el marco de las convocatorias de Formación Profesional para el Empleo de la Dirección General de Formación, se impulsarán las medidas necesarias para que las personas trabajadoras desempleadas puedan elegir el centro de formación en el que realizar acciones formativas para el empleo.

MEDIDA 26. Formación dirigida a la cualificación de personas trabajadoras ocupadas

Se seguirá impulsando la formación que mejore el desarrollo profesional de las personas trabajadoras ocupadas, y que permita satisfacer las necesidades del tejido productivo y la mejora de la carrera profesional de las personas en activo.

Con este objeto, se establecerán líneas de subvención con entidades de formación acreditadas y/o inscritas para impartir programas de formación para el empleo, transversales, sectoriales y de cualificación de las personas trabajadoras, tanto en modalidad presencial como en teleformación.

MEDIDA 27. Programa de Formación con Compromiso de Contratación

Se mantendrá la línea de subvención orientada a incentivar a las entidades de formación y empresas que se comprometan a la inserción laboral de, al menos, el 40% del alumnado, cuando hayan finalizado satisfactoriamente los cursos.

Se impulsará su mejora mediante la difusión de esta convocatoria entre el tejido productivo de la Comunidad de Madrid, con el fin de maximizar su ejecución y, como consecuencia, el alcance de los objetivos de contratación previstos.

MEDIDA 28. Programa de cualificación para jóvenes. Garantía Juvenil

Los programas de Garantía Juvenil pretenden reducir la tasa de desempleo entre las personas jóvenes, la cual es superior a la tasa general. Por tanto, es necesario acometer medidas que ayuden a las personas jóvenes, que actualmente ni estudian ni trabajan, bien porque han abandonado la formación reglada, bien porque han acabado sus estudios y todavía no han encontrado un empleo, a incorporarse al mercado de trabajo.

Una de las formas de mejorar su acceso a un puesto de trabajo es a través de la formación profesional para el empleo, proporcionándoles una formación que les resulte atractiva, para que no se produzcan abandonos en su itinerario formativo, con el objetivo de conseguir una rápida incorporación al mercado laboral.

Con este objetivo se articularán dos programas:

a) Convocatoria dirigida a entidades locales (ayuntamientos y mancomunidades).

   Se trabajará conjuntamente con las entidades locales para articular campañas de difusión, reuniones con orientadores escolares, concejalías y organismos relacionados con este colectivo para conseguir atraer a las personas jóvenes hacia la formación para el empleo.
   Las entidades locales desarrollaran la formación, bien a través de Certificados de Profesionalidad, bien mediante Especialidades formativas que formen parte del Catálogo de Especialidades Formativas, de acuerdo con las necesidades del entorno productivo de su localidad.

b) Convocatoria dirigida a entidades de formación.

Se seguirá colaborando en este programa con las entidades de formación acreditadas y/o inscritas para impartir formación para el empleo con el objetivo de desarrollar la cualificación de las personas jóvenes desempleadas.

Se incorporarán en este programa itinerarios formativos, configurados para mejorar las competencias para la empleabilidad de las personas jóvenes y la figura de la tutorización, cuya misión será acompañar al alumnado en el programa formativo.

MEDIDA 29. Formación en competencias transversales asociadas a prácticas profesionales

La unión de las competencias profesionales específicas con el aprendizaje de habilidades transversales y el desarrollo de otras personales constituyen hoy los ejes sobre los que se asientan los nuevos perfiles profesionales.

En este contexto, este programa persigue proporcionar un itinerario formativo específico, que se dirija al desarrollo y entrenamiento en competencias multifuncionales, complementarias a las realizadas para la obtención del Certificado de Profesionalidad. Además, a su vez, se persigue poner a disposición del alumnado que ha completado los módulos formativos de un Certificado de Profesionalidad, pero que no hayan podido acceder al módulo de prácticas, las correspondientes prácticas no laborales. Su fundamento se encuentra en que la realización de prácticas en empresas aumenta las posibilidades de inserción de quienes las realizan.

Se trata de un programa de 100 horas de formación transversal y de 500 horas de prácticas no laborales relacionadas con el contenido del Certificado.

Con el objetivo de incentivar al alumnado y a las empresas participantes, el/la alumno/a recibirá una beca diaria y la empresa que le acoja en prácticas recibirá igualmente una compensación económica.

MEDIDA 30. Implantación de la formación online en las convocatorias dirigidas tanto a personas trabajadoras ocupadas como desempleadas

Conscientes de las ventajas que ofrece la formación online o teleformación, entre ellas, flexibilidad horaria, facilidad de acceso desde cualquier ubicación, actualización permanente de contenidos y variedad de formatos, uno de los objetivos de esta Estrategia será la promoción de la accesibilidad a la oferta formativa profesional para el empleo a través de esta modalidad de impartición. Con este fin se convocarán acciones de formación en modalidad online

en aquellas convocatorias que se estime oportuno, tanto por sus objetivos como por sus personas destinatarias.

Sin duda, el impulso de la teleformación se verá facilitado por la asunción plena y operativa de la acreditación e inscripción de plataformas de teleformación por parte de la Comunidad de Madrid en 2020. Después de un periodo de más de dos años desde la Sentencia TC 81/2017, de 22 de junio, y en el marco del Acuerdo sobre Teleformación, adoptado entre el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y las Comunidades Autónomas en la LXXV Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Sociales, la acreditación e inscripción de las entidades de teleformación se efectuará por las Comunidades Autónomas a través del aplicativo desarrollado al efecto por el SEPE.

3. Impulso a la actividad y el desarrollo de los centros integrados de formación y los centros propios de formación (Centros de Referencia Nacional-CRN)

La red de centros propios de formación de la Comunidad de Madrid está compuesta en la actualidad por cinco centros:

- Centro en Formación en Edificación y Obra Civil, situado en Paracuellos del Jarama.
- Centro de Formación en Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Getafe.
- Centro de Formación en Electricidad, Electrónica y Aeronáutica. localizado en Leganés.
- Centro de Formación en Tecnologías de Frío y Climatización de Moratalaz.
- Centro de Formación en Administración, Seguros y Finanzas, situado en Fuencarral.

Desde 2015, fecha en la que se convirtieron en centros de referencia nacional en cada una de sus especialidades, se han formado en ellos más de 33.000 personas. Todos ellos disponen de instalaciones, equipamientos y medios humanos excelentes para ofrecer a los madrileños la cualificación necesaria para obtener un empleo estable y de calidad. Además, se complementa la formación, prioritariamente dirigida a personas desempleadas, con el asesoramiento en unidades de orientación e inserción laboral, alcanzando unos niveles de inserción a los seis meses de finalizar los cursos, que supera el 60%, llegando en algunos cursos incluso al 100%.

Como reconocimiento a la calidad de su oferta formativa y al desempeño de sus trabajadores, recientemente todos ellos han obtenido el sello de Calidad Europea EFQM 300+, certificación que acredita un estándar de calidad muy exigente.

De acuerdo con lo señalado, es preciso seguir potenciando su actividad como centros de desarrollo del talento, invirtiendo tanto en su infraestructura como en la programación de sus actividades formativas.

Los centros integrados albergan tanto formación profesional reglada como formación profesional para el empleo, complementando aquellas necesidades formativas que no cubre la anterior en función de las necesidades específicas de las empresas del sector.

MEDIDA 31. Desarrollo de la programación de los Centros de Referencia Nacional

El estrecho contacto con las empresas del sector de referencia de cada centro permite desarrollar nuevas especialidades formativas experimentales para su inclusión en el Catálogo de Especialidades del SEPE, en función de las necesidades del tejido productivo madrileño. Se entiende preciso seguir potenciando los convenios con empresas certificadoras y fabricantes que imparten formación acreditada en TIC, industria, idiomas, carnets profesionales, entre otros.

Asimismo, desde la información obtenida en la relación con las empresas se diseñará la nueva formación a impartir que estará relacionada con nuevas profesiones, yacimientos de empleo o nuevas técnicas e instrumentos para desarrollar una actividad profesional determinada. Por otra parte, se promoverá la realización de prácticas profesionales superiores a las que marca la normativa de los Certificados de Profesionalidad y la participación del alumnado en programas Erasmus para que puedan desarrollar las competencias aprendidas en otros países de Europa.

MEDIDA 32. Impulso a la extensión de los centros propios de formación

En colaboración con entidades locales, se impulsará la extensión de los centros propios de formación para el empleo especializados en tecnología de la Información y las comunicaciones, industria 4.0. u otros sectores, con el objetivo de aumentar la oferta formativa de ocupaciones altamente demandadas por las empresas y conseguir una mayor distribución territorial que acerque la formación a las personas.

MEDIDA 33. Desarrollo de la actividad y extensión de los centros integrados

Se desarrollará la programación de formación profesional para el empleo de los centros integrados (Centro Integrado Formación Profesional José Luis Garci- Imagen y Sonido, el Centro Integrado de Formación Profesional Profesor Raúl Vázquez -Transporte y Aeronáutica- y el Centro Integrado de Formación Profesional Simone Ortega - Hostelería).

Se procurará la extensión de la programación de formación para el empleo en otros centros de formación profesional reglada en colaboración con la Consejería de Educación para facilitar la especialización y la incorporación de los destinatarios al mercado laboral.

4. Apoyo al acceso a la formación a todas las personas desempleadas

MEDIDA 34. Extensión de las ayudas al transporte e implementación de ayudas a la conciliación

Se extenderán las ayudas al transporte a todas las personas desempleadas que realicen acciones de formación para el empleo, con el fin de paliar el coste económico que supone a las personas desempleadas el acceso a la formación, con independencia de si el transporte que precisan sea en o entre municipios.

Asimismo, se trabaja en la implementación de ayudas para los trabajadores y trabajadoras desempleados y desempleadas que participen en dichas acciones formativas, con el objeto de permitir conciliar su asistencia a la formación con el cuidado de hijos menores de 12 años o de familiares dependientes hasta el segundo grado, por consanguinidad o afinidad.

5. Desarrollo de la acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral

Una medida que mejorará la empleabilidad de las personas trabajadoras es el reconocimiento tanto de lo que han aprendido como de las competencias adquiridas a lo largo de la vida, en el trabajo y fuera de este, por medio de vías no formales de formación, con el objetivo de que las personas puedan mejorar su nivel de cualificación profesional y obtener acreditaciones y Certificados de Profesionalidad.

En este contexto, se hace necesario el cambio de modelo de convocatorias para la promoción del reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia laboral, o vías no formales de formación, en las diferentes familias profesionales, en función de las necesidades de las personas y del sistema productivo, acudiendo a un modelo más ágil a través de un proceso permanente de convocatoria abierta a demanda de las personas trabajadoras, sectores o empresas.

MEDIDA 35. Formación y habilitación de personal asesor y evaluador

Se formarán expertos habilitados en las diferentes cualificaciones profesionales con el objetivo de disponer en la Comunidad de Madrid de una amplia bolsa de profesionales que puedan participar como asesores y evaluadores en los procedimientos de reconocimiento de competencias profesionales que se convoquen.

MEDIDA 36. Determinación de criterios e indicadores para el seguimiento de las actuaciones llevadas a cabo en los procedimientos de evaluación y acreditación de las competencias profesionales

Se establecerán sistemas de verificación y de gestión de la calidad, que permitan asegurar que se alcancen los objetivos y se cumplan las finalidades y los principios establecidos en el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.

MEDIDA 37. Difusión de la inscripción en el CIAP (Censo para las Personas Interesadas en Acreditación Profesional)

Se impulsará la difusión y la inscripción en el CIAP como instrumento para recoger las necesidades expresadas de acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral o vías no formales de formación.

MEDIDA 38. Detección de necesidades de acreditación de las competencias profesionales

Se realizará un estudio de necesidades de evaluación y acreditación de las competencias profesionales anualmente en que se tendrá en cuenta, entre otros, las exigencias normativas para el ejercicio de determinadas profesiones, las ocupaciones emergentes, la experiencia de otras Comunidades Autónomas y los intereses de los diferentes sectores, así como de las personas inscritas en el Censo de Personas Interesadas en estos procedimientos (CIAP) de la Comunidad de Madrid.

MEDIDA 39. Desarrollo de acciones de difusión y acercamiento informativo y sensibilizador dirigidos a personas trabajadoras, agentes sociales y empresas

Se organizarán jornadas dirigidas a los agentes sociales para informar sobre los procedimientos de acreditación de competencias y, asimismo, se sensibilizará a las empresas sobre las ventajas que proporciona este instrumento.

Además, se realizarán actuaciones coordinadas con las organizaciones sindicales y empresariales de difusión de la información sobre el procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales.

MEDIDA 40. Procedimientos de evaluación y acreditación de las competencias profesionales

Se pondrán en marcha un proceso permanente de convocatoria abierta de reconocimiento y evaluación de las competencias profesionales, como un instrumento facilitador de la empleabilidad y la movilidad.

Asimismo, se iniciarán actuaciones en sectores en los que se identifiquen la ausencia de reconocimiento de competenciales profesionales por parte de las personas trabajadoras y se promoverán las acreditaciones en los sectores con mayor ocupación (por ejemplo, en servicios y mantenimiento), así como en aquellos regulados (asistencia o deporte, entre otros), que puedan incidir cuantitativamente en las personas necesitadas de cualificación, así como en las empresas, sectores profesionales y productivos y colectivos con dificultades de inserción y/o integración laboral.

Además, se desarrollará el primer procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales dirigido a personas con discapacidad intelectual adaptado a las necesidades específicas de los participantes.

En todas ellas, la determinación de sectores vendrá definida por las necesidades de evaluación y acreditación de las competencias profesionales detectadas, contando con la colaboración de los agentes sociales en la identificación y la difusión de los procedimientos.

Se llevarán a cabo las medidas necesarias para la supresión del pago de tasas por la participación en la fase de asesoramiento y de evaluación del procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales, como medida de impulso a la participación en este tipo de procedimientos.

MEDIDA 41. Priorización de la formación de las personas que no finalicen con éxito el procedimiento

La Comunidad de Madrid priorizará el acceso a las acciones formativas de aquellas personas que hayan finalizado el procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales y no hayan superado con éxito la totalidad de las unidades de competencia a las que se han presentado.

Con este fin se promoverá que las programaciones de formación subvencionada cuenten con acciones modulares de los certificados correspondientes a las convocatorias de acreditación de competencias profesionales realizadas en la Comunidad de Madrid.

MEDIDA 42. Puesta en marcha de la Tarjeta virtual de Cualificación Profesional

La Comunidad de Madrid seguirá desarrollando la Tarjeta virtual de Cualificación Profesional para todos los trabajadores. Esta tarjeta virtual recogerá toda la formación realizada en nues-

tra región por cada persona, tanto en el ámbito laboral como en el educativo, así como las competencias adquiridas a lo largo de la vida profesional que hayan sido reconocidas en los procedimientos de evaluación.

Esta Tarjeta de Cualificación se pondrá en marcha a través del sistema Integrado de Información en materia de empleo, el cual debe permitir la incorporación de toda la información sobre las actividades formativas y laborales de cada persona trabajadora en la Comunidad de Madrid.

MEDIDA 43. Establecimiento de un sistema que agilice los procedimientos de convalidación y su correspondencia entre certificados de profesionalidad y títulos de formación profesional

Se establecerán instrumentos de apoyo y coordinación entra las Consejerías responsables que permitan dar respuesta a la necesidad del alumnado de formación profesional del sistema educativo o del sistema de formación profesional para el empleo de integración, transferencia y reconocimiento de las competencias profesionales obtenidas en ambos ámbitos.

Con este fin se llevarán a cabo encuentros, jornadas, programas de orientación y otros espacios de participación que permitan conocer al alumnado de formación profesional del sistema educativo sobre las posibilidades de progresión en el sistema de formación profesional para el empleo, y viceversa.

Por otra parte, se impulsarán mecanismos de simplificación administrativa para la convalidación y su correspondencia entre los títulos de formación profesional y los Certificados de Profesionalidad.

6. Impulso de la Formación Profesional Dual a través de contratos de formación y aprendizaje

MEDIDA 44. Difusión del contrato de formación y aprendizaje

Se dará mayor difusión al contrato de formación y aprendizaje asociado a la realización de formación para el empleo entre los sectores y las empresas, puesto que esta modalidad resulta muy beneficiosa para la inserción laboral.

En concreto, se realizarán acciones de formación dirigidas a la tutorización de la empresa, para impulsar su utilización y asegurar el cumplimiento de sus objetivos.

III EJE. Fomento y apoyo del emprendimiento individual y colectivo, así como de las diferentes fórmulas de la economía social

1. Fomento del emprendimiento individual y colectivo

El fomento del emprendimiento se ha convertido en un elemento cada vez más relevante de la política pública en prácticamente todos los países del mundo. Con el triple objetivo de fomentar una cultura emprendedora ambiciosa, incrementar el tejido empresarial en la región y aumentar las posibilidades de empleo, la Comunidad de Madrid desarrollará una labor de información y fomento del emprendimiento que impulse esta opción, no solo como alternativa al desempleo, para lo cual es esencial que cuenten con los apoyos necesarios para iniciar proyectos con posibilidades de éxito. Además, se impulsará el emprendimiento desde el desarrollo del talento, las capacidades y aptitudes de cada persona, con una perspectiva de género.

Esta línea de actuación se relaciona con los principios I, III y IV de la *Small Business Act* para Europa (SBA), y los pilares número 2 y 3 del Plan de Acción sobre el Emprendimiento 2020 (EAP2020), ambos de la Comisión Europea, a la vez que contribuye a la consecución de los ODS 4, 5, 8, 10 y 17.

MEDIDA 45. Difusión de las posibilidades del emprendimiento individual y colectivo

La Comunidad de Madrid concentra en la ciudad de Madrid el 50% de su población, casi el 50% de los autónomos de la región, y más de la mitad de las entidades de la economía social existentes actualmente en aquélla.

Con objeto de descentralizar el tejido productivo, se difundirán en todos los municipios de la Comunidad de Madrid las posibilidades existentes para el emprendimiento individual y colectivo, destacando, en este último caso, la potencialidad que ofrecen las sociedades cooperativas y las sociedades laborales a la hora de llevar a cabo una actividad empresarial.

MEDIDA 46. Asesoramiento personalizado sobre emprendimiento individual y colectivo

Se ofrecerán servicios gratuitos de información, asesoramiento y mentoría personalizados, de forma presencial, telemática o telefónica. También, se proporcionará el servicio de atención a consultas sobre la elaboración de un plan de empresa.

En esa línea se enmarca la participación en el Programa PAE (Puntos de Atención al Emprendedor) del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, a través de la creación de una red de PAE en la Comunidad de Madrid. En estos puntos o ventanillas únicas se podrán realizar todos los trámites necesarios para la creación de una empresa, además de obtener asesoramiento, evaluación de planes de negocio, búsqueda de productos e instrumentos de financiación adecuados y acceso a experiencias relevantes en el ámbito de la iniciativa empresarial, a través del apoyo telefónico y telemático y de forma presencial.

MEDIDA 47. Alquiler de locales a emprendedores

Se ofrecerán locales en alquiler a personas emprendedoras, para facilitar el acceso a locales de la Agencia de Vivienda Social que no estén siendo utilizados, en unas condiciones ventajosas, tales como períodos de carencia y descuentos progresivos en la renta, que se adecúen en el tiempo a la consolidación de los negocios.

MEDIDA 48. Programa Madrid *Startup*

El futuro social y económico de la Comunidad de Madrid precisa de una política pública y privada de incorporación al cambio tecnológico, a la I+D+i y a todo tipo de activos intangibles.

Bajo el programa Madrid *Startup* se facilitará la conectividad de los actores principales y entre los promotores de proyectos innovadores. El objetivo es establecer una serie de *hubs*, o puntos de conexión, en el territorio de la Comunidad de Madrid, situando a la región como nodo de emprendimiento e innovación de referencia en el ámbito europeo, abierto a la colaboración y a la participación en acciones y proyectos conjuntos con otros operadores a nivel regional, nacional y europeo.

Estos *hubs* ofrecerán servicios de valor añadido a las personas emprendedoras y startups, así como información, asesoramiento, mentoría, acceso a la financiación y espacios de trabajo compartido *(coworking)*.

Se pretende completar la red de *hubs* iniciada en 2020 con el *eSocialHub*, especializado en la economía social, y el *eGlobalHub*, especializado en la internacionalización de los negocios.

En cumplimiento de las medidas 64, 65, y 66 recogidas en las Propuestas de la Comisión de Estudio para la recuperación e impulso de la actividad económica y social de la Comunidad de Madrid.

MEDIDA 49. Fomento del emprendimiento individual y colectivo y de la cultura emprendedora

Se fomentará la cultura emprendedora, mediante la participación en encuentros, ferias, jornadas y conferencias que permitan transmitir la idea del emprendimiento como una opción de acceso al mercado laboral y de desarrollo de las capacidades y habilidades de las personas.

Para ello, se llevarán a cabo las siguientes acciones:

1. *Día del Emprendedor de la Comunidad de Madrid*

   Consiste en celebrar un encuentro, presencial u online, al que asistirán personas interesadas en el emprendimiento, así como agentes del ecosistema emprendedor, inversores y entidades relacionadas con él. Se impartirán conferencias, talleres y debates, centrados en las necesidades detectadas en el proceso emprendedor. También se fomentarán los contactos entre las personas participantes con el fin de que compartan sus ideas de negocio.

2. *Iniciativa STEM para mujeres emprendedoras*

   Dirigida a las mujeres emprendedoras en los ámbitos de la Ciencia, la Tecnología, la Ingeniería y las Matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés), que participarán en diferentes sesiones semanales en las que irán diseñando sus ideas de negocio, y que culminarán con la evaluación de dichos proyectos, premiando a los más sobresalientes.

3. *Iniciativa de promoción del emprendimiento en los centros educativos*

   Para integrar dentro del sistema educativo la promoción del trabajo autónomo, se proponen las siguientes actuaciones:

   3.1. Un concurso dirigido a estudiantes no universitarios que fomente valores como la creatividad, la autonomía, la confianza, la tenacidad y el sentido de la responsabilidad, a través de diferentes categorías.
   3.2. Sesiones formativas dirigidas al profesorado de educación secundaria, bachillerato y formación profesional.

En cumplimiento de la medida 67 recogida en las Propuestas de la Comisión de Estudio para la recuperación e impulso de la actividad económica y social de la Comunidad de Madrid.

MEDIDA 50. Programa ESA BIC Comunidad de Madrid

Los centros de incubación de empresas ESA BIC son el instrumento con el que la Agencia Espacial Europea (ESA) promueve la creación de empresas tecnológicas en el sector del espacio o que desarrollen soluciones innovadoras para otros sectores a partir de tecnologías del espacio. La red cuenta con 20 centros distribuidos por toda Europa, de los cuales se encuentran en España el de Barcelona y el de Madrid.

La Comunidad financiará el 50% del coste de este programa.

2. Apoyo a la actividad empresarial generada mediante el emprendimiento individual y colectivo

Los esfuerzos para promover el emprendimiento no deben centrarse únicamente en la creación de más empresas, sino que hay favorecer su pervivencia y desarrollo.

Esta línea de actuación se relaciona con los principios I y III de la SBA y los pilares n.os 2 y 3 del EAP2020, a la vez que contribuye a la consecución de los ODS 5, 8 ,10 y 17.

MEDIDA 51. Ayudas a personas emprendedoras que se constituyan por cuenta propia, de manera individual o colectiva

Se reconocerán ayudas para la puesta en marcha de nuevos proyectos que permitan sufragar parte de los costes iniciales de constitución de las personas trabajadoras que se den de alta como autónomas o por cuenta propia en el régimen correspondiente de la Seguridad Social.

Se subvencionarán tanto los gastos generales (honorarios notariales o de registradores, publicidad y propaganda, alta de suministros, entre otros) como inversiones en inmovilizado material e inmaterial.

El importe de las ayudas será de hasta 2.500 euros, con carácter general, y de hasta 3.080 euros, cuando se trate de personas jóvenes, mujeres, personas víctimas del terrorismo o de violencia de género, personas mayores de 45 años, en desempleo de larga duración o con discapacidad. En el caso de las inversiones en inmovilizado, el importe será de hasta 1.500 euros.

Además, se ofrecerá, a las personas solicitantes de estas ayudas, un asesoramiento personalizado, con objeto de colaborar en la definición de su idea de negocio y sus previsiones económicas.

MEDIDA 52. Ayudas para la ampliación de la tarifa plana

Se concederán ayudas destinadas a aquellas personas trabajadoras autónomas que hayan sido beneficiarias de las reducciones contempladas en los artículos 31 y 31 bis de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.

De esta manera, quienes coticen al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos o por Cuenta Propia y se hayan beneficiado de una cuota única mensual durante el primer año, podrán mantener ese mismo beneficio durante el segundo, subvencionando la Comunidad de Madrid la diferencia entre las cuotas mensuales de uno y otro año. Esta ayuda se abonará mediante un pago único anticipado.

En cumplimiento de la medida 107 recogida en las Propuestas de la Comisión de Estudio para la recuperación e impulso de la actividad económica y social de la Comunidad de Madrid.

MEDIDA 53. Ayudas a personas emprendedoras que capitalicen la totalidad de la prestación por desempleo con el fin de constituirse por cuenta propia, de manera individual o colectiva

Se reconocerán ayudas consistentes en sufragar el coste de las cotizaciones sociales a quienes sean perceptores de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único que, o bien se den de alta como trabajadores autónomos, o bien se incluyan en el Régimen General de la Seguridad Social al incorporarse como personas socias trabajadoras o de trabajo en cooperativas o en sociedades laborales.

En cualquier caso, deberá destinarse el 100 por 100 de la prestación por desempleo a gastos de inversión. Si el alta se produce en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos o por Cuenta Propia, la subvención alcanzará como máximo el 50 por 100 de la base mínima de cotización vigente, mientras que, si se lleva a cabo en el Régimen General, alcanzará al 100 por 100 de las cotizaciones a cargo de la persona trabajadora.

MEDIDA 54. Ayudas al impulso de los negocios de las personas trabajadoras autónomas que han encontrado alguna dificultad o impedimento en el desarrollo normal de su negocio

Se concederán ayudas destinadas a las personas trabajadoras que desarrollan su actividad en la Comunidad de Madrid y estén dadas de alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, incluidas las personas socias de cooperativas, de sociedades laborales y de sociedades mercantiles encuadradas en dicho Régimen, siempre que experimenten alguno de los siguientes sucesos con afección negativa a su actividad: obras ejecutadas en la vía pública por alguna Administración Pública, cuya

ejecución se prolongue más de dos meses, y obstaculice o dificulte el acceso o la visibilidad al lugar donde se desarrolle la actividad; catástrofes naturales o siniestros fortuitos que hayan provocado el cierre temporal del negocio o la suspensión de la actividad durante al menos un mes; o emergencia sanitaria provocada por el brote de SARS-CoV-2.

Se subvencionará el coste de las cotizaciones sociales, hasta un máximo de 3.207,24 euros por persona.

MEDIDA 55. Promoción de los instrumentos de financiación disponibles para las personas emprendedoras individuales y colectivas

El acceso a la financiación es uno de los grandes problemas que las personas autónomas y emprendedoras tienen que afrontar a la hora de iniciar sus negocios.

Para facilitar el acceso a la financiación se mantendrán los convenios con Avalmadrid, Sociedad de Garantía Recíproca de la Comunidad de Madrid, y se reforzará su difusión, para que todas las personas emprendedoras individuales y colectivas, así como las entidades de la economía social de la Comunidad de Madrid conozcan su existencia y puedan hacer uso de ellos.

Las líneas de financiación serán las siguientes:

1. *Personas Emprendedoras*: destinadas a quienes inician o desean hacer crecer su negocio y consolidar su actividad empresarial.
2. *Nuevas personas autónomas*: destinada a las personas que, viniendo de una situación anterior de desempleo, optan por constituirse como trabajadoras autónomas o por cuenta propia.
3. *Empresas de la economía social*: destinada a las cooperativas y sociedades laborales.

En cumplimiento de la medida 104 y 82 recogida en las Propuestas de la Comisión de Estudio para la recuperación e impulso de la actividad económica y social de la Comunidad de Madrid.

3. Formación de las personas emprendedoras

La formación en materia de emprendimiento debe orientarse a la acción inmediata y directa y servir para reforzar los valores de las personas emprendedoras, desarrollar habilidades y adquirir las competencias profesionales necesarias. Todo ello, de manera permanente, a lo largo de toda la vida laboral, mediante aprendizaje formal, no formal e informal.

Por otro lado, la revolución digital ha traído consigo grandes cambios en la forma de trabajar, y el uso de herramientas móviles, sociales y analíticas ha impregnado todos los espacios. Actualizar y desarrollar nuevas competencias y habilidades digitales resultará definitivo para las personas emprendedoras de la Comunidad de Madrid.

Esta línea de actuación se relaciona con el principio VIII de la SBA y el pilar número. 1 del EAP2020, a la vez que contribuye a la consecución de los ODS 4, 5, 8, 10 y 17.

MEDIDA 56. Desarrollo de acciones formativas generalistas y específicas

Se mantendrá el programa de formación a personas emprendedoras, reforzando las acciones formativas que se ponen a su servicio y procurando adaptarlas a sus necesidades e intereses.

Se impartirán acciones formativas de carácter generalista, dedicadas a competencias tales como la gestión de la tesorería o el control de los stocks; y se potenciará la formación relacionada con nuevas competencias y habilidades, con la implantación del comercio electrónico, la digitalización de los negocios, el posicionamiento en buscadores o el uso de las redes sociales, entre otras.

4. Reactivación del emprendimiento

Son múltiples los factores que pueden hacer fracasar una buena idea de negocio, o que pueden abocarle a su cierre. En estos casos, es esencial revisar el origen y las causas que han llevado a esa situación y desde este análisis la Comunidad de Madrid deberá seguir ofreciendo apoyo a quien, a pesar de todo, mantenga interés por seguir emprendiendo.

Esta línea de actuación se relaciona con los principios II, IV y VIII de la SBA y los pilares número 2 y 3 del EAP2020, a la vez que contribuye a la consecución de los ODS 5, 8, 10 y 17.

MEDIDA 57. Asesoramiento profesional y personalizado que ayude a relanzar los negocios en crisis

Se ofrecerá asesoramiento profesional y personalizado, a aquellas personas emprendedoras que lo necesiten, sobre metodologías y tecnologías para la creación y transmisión de contenidos e información; plataformas de comunicación en línea; canales de comunicación relevantes y pertinentes para la distribución de mensajes a clientes y a potenciales clientes; monitoreo y evaluación de la información relevante; interactuación con la clientela; desarrollo de una mente analítica que permita el estudio de los datos disponibles y la toma de decisiones en mejores condiciones, entre otras.

En cumplimiento de la medida 124 de las Propuestas de la Comisión de Estudio para la recuperación e impulso de la actividad económica y social de la Comunidad de Madrid.

MEDIDA 58. Programa Persevera

El objetivo de este programa (sucesor del anterior SOS Empresa) es promover una solución a los negocios en crisis de personas emprendedoras y PYMES, ofreciendo acceso a herramientas tales como diagnóstico, asesoramiento, mentoría o formación. Se busca, así, provocar un cambio de tendencia en los negocios y ayudar a las personas emprendedoras a disponer de una segunda oportunidad, en especial en el escenario post-pandemia COVID-19, sin esperar al cierre de aquéllos.

El Programa Persevera consta de tres fases.

1.ª *Fase de captación:* dedicada a contactar con personas emprendedoras y PYMES, cuyos negocios o empresas estén experimentando dificultades.

2.ª *Fase de diagnóstico:* en la que personas expertas en asesoramiento a emprendimiento realizarán un diagnóstico de la situación del negocio o empresa, que servirá para identificar los problemas existentes a los efectos de comenzar a buscarles una solución.

3.ª *Fase de asesoramiento especializado:* si en la anterior fase se detectase la necesidad de un asesoramiento más especializado, en forma de mentoría o de formación específica, se derivará a las personas usuarias hacia la Red Persevera de Mentores Especializados.

   Esta mentoría será llevada a cabo por personas profesionales expertas en distintas áreas de negocio, pertenecientes a asociaciones, colectivos y entidades que ofrecerán horas de forma gratuita para atender desinteresadamente a las personas usuarias del Programa, promoviendo así la cooperación público-privada.
   Cabrá también, en el marco de esta fase, la orientación y el asesoramiento para que los trabajadores de PYMES en crisis puedan acudir a las distintas formas de la economía social con objeto de mantener el empleo.

En cumplimiento de las medidas 80, 105, 106, 109 y 124 recogidas en las Propuestas de la Comisión de Estudio para la recuperación e impulso de la actividad económica y social de la Comunidad de Madrid.

MEDIDA 59. Relevo de los negocios

Se ofrecerá un asesoramiento especializado en esta materia que ayude las personas emprendedoras a realizar el relevo de negocios, teniendo en cuenta acciones como la ayuda técnica al traspaso o cesión de los negocios a punto de cerrar y a la elaboración de los planes de sucesión, o el seguimiento del relevo durante los primeros 6 meses.

5. Fomento de la Economía Social

La Comunidad de Madrid reconoce la Economía Social como fuente de riqueza, de empleo y de desarrollo cohesionado, sostenible y resistente, capaz de crear empleo sostenible, no deslocalizable, y de dar oportunidades a quienes que, por sus especiales circunstancias, encuentran mayores dificultades de inserción laboral, como las personas con discapacidad o que se encuentran en riesgo de exclusión.

Esta línea de actuación se relaciona con los principios I y IV de la SBA y los pilares número 2 y 3 del EAP2020, a la vez que contribuye a la consecución de los ODS 5, 8, 10, 11, 16 y 17.

MEDIDA 60. Elaboración de una Estrategia madrileña por la Economía Social

El objetivo de esta estrategia será la actualización y puesta en marcha de instrumentos que impulsen a las entidades de la economía social, con especial atención al apoyo del empleo en los sectores más desfavorecidos, el arraigo en el territorio, la igualdad de género, y, en general, los valores propios de la Economía Social.

MEDIDA 61. Impulso a la promulgación de la Ley de Emprendimiento Colectivo y reguladora de las Sociedades Cooperativas en la Comunidad de Madrid

En el ejercicio de la competencia exclusiva de la Comunidad Autónoma para legislar en materia de cooperativas, se impulsará la aprobación de este texto legal que sustituya a la actual Ley 4/1999, de 30 de marzo, de Cooperativas de la Comunidad de Madrid.

La necesidad de dotar al sector de un nuevo texto legal viene motivada, de una parte, por la necesidad de adaptarse al derecho societario, que ha sufrido profundas reformas en las más de dos décadas de vigencia de la mencionada ley y, de otra, por la propia experiencia adquirida por las sociedades cooperativas en este tiempo, que hace necesaria la búsqueda de respuestas a las exigencias de un mercado cada vez más competitivo.

Desde esta óptica, esta nueva ley pretende eliminar los obstáculos existentes para el adecuado desarrollo de las cooperativas en la Comunidad de Madrid, con el objetivo de favorecer su desarrollo y competitividad en el mercado, así como dotar a la región de una regulación lo más completa posible, evitando las remisiones a la normativa estatal y procurando una mayor seguridad jurídica.

En cumplimiento de la medida 113 recogida en las Propuestas de la Comisión de Estudio para la recuperación e impulso de la actividad económica y social de la Comunidad de Madrid.

MEDIDA 62. Asesoramiento especializado en materia de emprendimiento colectivo

Se ofrecerán los servicios gratuitos de información y asesoramiento especializados en economía social, de forma presencial, telemática o telefónica, prestados a través de los distintos registros de entidades de la economía social.

En cumplimiento de la medida 124 recogida en las Propuestas de la Comisión de Estudio para la recuperación e impulso de la actividad económica y social de la Comunidad de Madrid.

MEDIDA 63. Formación especializada en materias de la economía social

Se mantendrá el programa de formación en materias propias de la economía social, reforzando las acciones formativas que se ponen a su servicio y procurando adaptarlas a sus necesidades e intereses.

Se potenciarán las acciones formativas relacionadas con nuevas competencias y habilidades, el liderazgo emprendedor, las obligaciones contables y fiscales y el desarrollo local, entre otras.

En cumplimiento de la medida 124 recogida en las Propuestas de la Comisión de Estudio para la recuperación e impulso de la actividad económica y social de la Comunidad de Madrid.

MEDIDA 64. Ayudas para el fomento del emprendimiento colectivo

Con el objetivo de facilitar la puesta en marcha de nuevas cooperativas, sociedades laborales y empresas de inserción, se potenciarán y reforzarán los servicios de asesoramiento, a través del apoyo a las asociaciones de autónomos y de la economía social de la región.

El fomento del emprendimiento colectivo se desarrollará a través de cuatro líneas:

1.ª *Apoyo a los gastos de creación de nuevas cooperativas, sociedades laborales y empresas de inserción.*

Se subvencionarán los costes iniciales o gastos derivados de la puesta en marcha y constitución de la cooperativa o de la sociedad laboral, o de la calificación provisional de la empresa de inserción.
El importe de la subvención será el 80 por 100 de los gastos justificados, hasta un máximo de 12.000 euros por cooperativa, sociedad laboral o empresa de inserción de nueva constitución o, en su caso, calificación. El importe se ampliará hasta los 15.000 euros para el supuesto de cooperativas, sociedades laborales y empresas de

inserción que desarrollen su actividad en municipios de menos de 2.500 habitantes, para aquellas puestas en marcha por, al menos, una persona menor de 30 años, y para el caso de aquellas que desarrollen su actividad en el sector energético, social, medioambiental, nuevas tecnologías, dependencia o educación.

2.ª *Apoyo al servicio de asesoramiento de las asociaciones de autónomos y de la economía social.*

Se subvencionará parte de los gastos derivados de la contratación de personas asesoras por parte de las asociaciones de autónomos, de cooperativas, de sociedades laborales, de empresas de inserción y de centros especiales de empleo de la región, con objeto de prestar servicios de información general y asesoramiento específico y técnico sobre cuestiones relacionadas con el fomento del emprendimiento.
El importe de la subvención vendrá determinado por el número de personas trabajadoras contratadas a jornada completa y de forma indefinida directamente por la organización o asociación para la realización del asesoramiento, durante todo el año natural anterior al de la presentación de la solicitud, sin necesidad de que se trate de nuevos contratos. La subvención máxima será del 50 por 100 del salario bruto mensual de la persona trabajadora contratada a jornada completa y de forma indefinida, incluyendo las cotizaciones sociales a cargo de la empresa, hasta el límite de 3 veces el Salario Mínimo Interprofesional anual, y hasta un máximo de 150.000 euros por entidad.

3.ª *Financiación de inversiones necesarias para la creación de cooperativas, sociedades laborales y empresas de inserción, así como para su ampliación y desarrollo.*

Se subvencionará parte de las inversiones que se realicen y que resulten necesarias para la puesta en marcha de la empresa de economía social, para su ampliación o para su desarrollo.
El importe de la subvención será, como máximo, del 50 por 100 de la inversión realizada para la puesta en marcha de la empresa de economía social, para su ampliación o desarrollo, hasta un máximo de 20.000 euros por entidad y año.

4.ª *Apoyo a la incorporación de personas socias a las empresas de la economía social*.

Se subvencionará la incorporación de la persona socia a la entidad solicitante de la subvención, y parte de la aportación de aquélla al capital social de la cooperativa, sociedad laboral o empresa de inserción a la cual se incorpore, en función de si la solicitud de subvención la realiza la entidad o la persona socia que se incorpora a la misma.
El importe de la subvención será, para las entidades solicitantes, de 5.000 euros por cada persona socia trabajadora o de trabajo incorporada, o 10.000 euros en el caso de personas en desempleo de larga duración, personas en situación de exclusión

social, personas con discapacidad reconocida en grado igual o superior al 33 por 100, personas jóvenes menores de 35 años, o mujeres, con un máximo de cinco personas socias por entidad. En cuanto a las personas socias solicitantes de la subvención, la cuantía será del 50 por 100 de su aportación al capital social de la sociedad a la que se incorpora, hasta un máximo de 3.000 euros.

MEDIDA 65. Cooperación y establecimiento de alianzas con entidades públicas y privadas para impulsar la economía social, al servicio de las personas

La cooperación con otras entidades públicas (locales, autonómicas, nacionales o europeas) se configura como herramienta fundamental para impulsar la economía social. Asimismo, se fomentarán alianzas con el sector público y privado que permitan impulsar y apoyar el desarrollo de la economía social.

Las acciones a desarrollar serán:

1. Identificación de las entidades, públicas y privadas, con las que se compartan objetivos y ámbitos de trabajo comunes, en el impulso de la economía social.
2. Intercambio de buenas prácticas con las entidades identificadas.
3. Establecimiento de alianzas con las entidades interesadas para promover acciones conjuntas.

MEDIDA 66. Fomento de la internacionalización de las entidades de la Economía Social

Se fomentará la internacionalización de las entidades de la Economía Social, principalmente de las cooperativas y sociedades laborales, mediante acciones de asesoramiento y de conexión con el *eGlobalHub*.

MEDIDA 67. Digitalización de los registros de entidades de la Economía Social

Se llevará a cabo la digitalización completa de los registros de cooperativas, de sociedades laborales, de mutualidades de previsión social y de asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas.

IV EJE. Fomento de la Responsabilidad Social

1. Responsabilidad Social Corporativa

La responsabilidad social, tanto en las empresas como en las Administraciones Públicas, puede, sin duda, contribuir a la aparición de modelos de gestión sostenibles en el tiempo y generadores de ventajas competitivas. El compromiso de las empresas e instituciones con la responsabilidad social genera una cultura corporativa más innovadora, más atractiva internacionalmente, con más recursos para anticiparse y adaptarse a los retos de un mercado global y cambiante.

Esta línea de actuación se relaciona con el principio IX de la SBA y el pilar n.º 2 del EAP2020, a la vez que contribuye a la consecución de los ODS 5, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 16 y 17.

MEDIDA 68. Elaboración de la Estrategia madrileña de Responsabilidad Social

Se elaborará una Estrategia madrileña de responsabilidad social, con el objetivo de difundir los valores de la responsabilidad social en el conjunto de la sociedad, poniendo especial atención en las personas emprendedoras y en las pequeñas y medianas empresas, que constituyen más del 95% del tejido empresarial de la región, en colaboración con la Mesa de Responsabilidad Social. Asimismo, se alineará con los Objetivos del Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030.

En cumplimiento de la medida 125 recogida en las Propuestas de la Comisión de Estudio para la recuperación e impulso de la actividad económica y social de la Comunidad de Madrid.

ACTUACIONES INSTRUMENTALES

Las actuaciones instrumentales de la Estrategia Madrid por el Empleo irán dirigidas a generar las herramientas y actuaciones necesarias para una mejor y más eficaz ejecución de las Medidas planteadas y, en definitiva, para un mayor impacto del conjunto de la Estrategia Madrid por el Empleo.

MEDIDA 69. Plan anual de trabajo para un mejor conocimiento del Mercado de Trabajo madrileño

Se reformulará el Plan de Actuación que, desde hace algunos años, se ha venido acometiendo, para reforzar los elementos de análisis del mercado de trabajo madrileño y de valoración del impacto de las actuaciones que se desarrollan dentro de la Estrategia Madrid por el Empleo.

Se concretará en un Plan de trabajo anual donde se listarán las actuaciones a desarrollar. Este Plan Anual tendrá como objetivo generar un mejor conocimiento del mercado de trabajo de la Comunidad de Madrid; una mejor valoración de los resultados de las actuaciones acometidas en el ámbito de las políticas de empleo; y la generación de ideas innovadoras y de mejora para unas más eficaces intervenciones.

El Plan se presentará y acordará con los Interlocutores Sociales a los que se dará cuenta del resultado de las actuaciones de forma periódica.

MEDIDA 70. Integración de la Estrategia Madrid por el Empleo con los Planes y Estrategias nacionales y comunitarias en el ámbito del empleo y la formación

El diseño y ejecución de actuaciones en favor del empleo y la formación deben, necesariamente, articularse y alinearse con las directrices comunitarias y estatales sobre empleo.

En concreto, a nivel comunitario se tendrá en cuenta el Semestre Europeo; las Directrices comunitarias en el ámbito del empleo; las Recomendaciones para España; entre otros. Dichos documentos deben integrarse en la dinámica de trabajo diaria de los servicios públicos de empleo.

A escala nacional, la nueva Estrategia Española de Activación por el Empleo 2021-2024, los Planes Anuales de Política de Empleo (PAPE), así como los planes sectoriales coordinados desde el SEPE en favor de los jóvenes o de los parados de larga duración son documentos indispensables para asegurar un buen funcionamiento de nuestras actuaciones dentro del marco más amplio del Sistema Nacional de Empleo.

En el desarrollo de la presente Estrategia Madrid por el Empleo se pondrá un especial acento en un seguimiento constante de las citadas directrices nacionales y comunitarias con el ánimo de lograr, en todo momento, una perfecta coordinación de nuestras actuaciones de ámbito regional con las ya citadas a nivel estatal y de la Unión Europea.

De todas estas actuaciones se informará a los agentes sociales en el marco de la Mesa de Empleo y Formación.

MEDIDA 71. Fortalecimiento de los mecanismos de cooperación institucional en el ámbito de las políticas de empleo y formación

Para un buen diseño y desarrollo de las políticas de empleo y formación contenidas en la presente Estrategia, se hace necesario poder coordinar las mismas con las instituciones a las que las mismas se dirigen o a través de los cuales las mismas se ejecutan.

En este ámbito, en especial hay que mencionar a las Corporaciones Locales como beneficiarias de muchas de las intervenciones en favor del empleo de la Comunidad de Madrid, pero, también, como instituciones que colaboran en la potenciación de la dimensión territorial del empleo. A estos efectos, se pondrá en marcha el Foro Territorial de Empleo y Formación, con el objetivo de tener un punto de encuentro entre Comunidad de Madrid y Entidades Locales para fortalecer el diálogo institucional entre ambos niveles de la Administración.

Como complemento, se firmarán Convenios de Colaboración con aquellos Ayuntamientos que, por su dimensión o especificidad, se entienda conveniente.

De estas actuaciones se informará, igualmente, a los agentes sociales en el marco de la Mesa de Empleo y Formación.

MEDIDA 72. Impulso de actuaciones en el ámbito de la Transición Justa, la Economía Circular y el Empleo Verde

La Estrategia Madrid por el Empleo debe dar impulso a la Transición Justa, la Economía Circular y el Empleo verde, contribuyendo, de esta forma, a los fines y objetivos marcados en las Estrategias de ámbito europeo, nacional o regional diseñados con ese fin.

El Empleo Verde y la Economía Circular contribuyen al crecimiento económico sostenible, ya sea en los sectores tradicionales o en nuevos sectores emergentes, aumentando la eficiencia energética y la eficiencia en la utilización de materias primas, disminuyendo las emisiones nocivas y los residuos, protegiendo el medioambiente y luchando contra el cambio climático.

La Organización Internacional del Trabajo distingue por ello entre dos tipos de empleos verdes: los empleos en sectores económicos verdes desde el punto de vista del producto final y las funciones de trabajo en todos los sectores desde una perspectiva de proceso respetuoso con el medio ambiente.

A nivel empresarial, dado que los empleos verdes no se limitan a las actividades productivas medioambientales, estos pueden producir bienes o prestar servicios que beneficien al medio ambiente y también contribuyan a que los procesos de producción sean más respetuosos con el medio ambiente.

Un primer paso en este ámbito, con el objeto de posteriormente diseñar las actuaciones adecuadas, consistirá en el desarrollo de un estudio en profundidad que ayude a identificar el punto de partida de la Comunidad de Madrid en estos aspectos, sus potencialidades y sus debilidades.

En segundo lugar, en base a todo ello, se identificarán posibles actuaciones a acometer en el periodo de vigencia de la Estrategia, en el ámbito del fomento del empleo, de la formación y del trabajo autónomo, entre otros.

Con el fin de coordinar estas actuaciones se mantendrán reuniones con el grupo de trabajo de Transición Justa, creado recientemente en el marco del Diálogo Social de la Comunidad de Madrid.

MEDIDA 73. Fomento de la contratación pública responsable

Dando continuidad a lo previsto en la anterior Estrategia Madrid por el Empleo, se seguirá abordando, en el marco del Diálogo Social, la incorporación de cláusulas sociales y ambientales en los procedimientos de licitación pública, para ser consideradas en el momento de ejecución y con relación al objeto del contrato.

Se abarcarán en ello aspectos tales como las buenas prácticas de trabajo y empleo; transparencia en la gestión; buenas prácticas fiscales; integración de las personas con discapacidad; formación; diversidad; igualdad de género; la salud y el bienestar de las personas trabajadoras; la biodiversidad; el cambio climático; el uso eficiente de los recursos; la prevención de la contaminación; y la lucha contra el fraude y la corrupción, entre otros.

MEDIDA 74. Foros y ferias de empleo

Para el nuevo periodo de la Estratega Madrid por el Empleo se seguirá apostando por las Ferias y Foros de Empleo, si bien se debe acometer una adaptación del formato de estos a las nuevas posibilidades y circunstancias.

Así, en lo referente a la organización propia de Ferias y Foros de Empleo, se prevé incidir en el formato virtual, partiendo de la experiencia de 2020, año en que la Comunidad de Madrid ha organizado su primera Feria Virtual de Empleo. En lo que respecta a la organización de Ferias y Foros presenciales, se mantendrá la organización del *Foro de Activación del Empleo y de la Feria de Empleo para personas con Discapacidad*, que se viene desarrollando desde 2017 pero que no se ha podido organizar en 2020 por las limitaciones derivadas del COVID-19. Se recupera, por tanto, este formato y se tratará de reforzar el mismo y adaptarlo a las nuevas circunstancias a través de un diálogo con las entidades tradicionalmente participantes en el mismo.

Por último, en lo relativo a la participación de la Comunidad de Madrid en Ferias y Foros de Empleo organizadas por otras entidades, se establecerán unos criterios objetivos a través de los cuales valorar la decisión sobre una posible participación.

MEDIDA 75. Simplificación administrativa en la gestión de la formación mediante la justificación de módulos o coste simplificado

Con carácter general, se determinará un sistema de costes simplificados en el que los costes subvencionables se calculen aplicando un módulo económico por alumno/hora formado, simplificando con ello considerablemente la tramitación administrativa, tanto de las entidades de formación como de la propia Administración. Esta medida, sin duda, permitirá concentrar los esfuerzos en el seguimiento y en la evaluación tanto de las propias acciones como de su repercusión en el empleo, la productividad y la adquisición de competencias y habilidades.

Esta posibilidad está prevista en la normativa estatal aplicable, que entiende por módulo económico el coste por participante y hora de formación que podrá ser objeto de financiación pública; así como en la normativa sobre subvenciones públicas. La fijación de los módulos económicos específicos se efectuará por las Administraciones Públicas competentes de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.

En este sentido, para cada Especialidad formativa incluida en el Catálogo de Especialidades Formativas la norma vigente establece que se fijarán reglamentariamente los límites máximos y mínimos entre los que se podrán ajustar los módulos específicos, que puedan establecer las Administraciones competentes en su ámbito de gestión en base a los estudios de mercado que realicen, siempre respetando los módulos máximos recogidos en la normativa estatal, en función de los siguientes indicadores:

– Singularidad de la especialidad formativa.
– Especialización.
– Características técnicas.
– Modalidades de impartición (presencial y teleformación).

Se pretende el establecimiento de un sistema de costes simplificados que responda de la forma más adecuada a la realidad de la formación profesional para el empleo en la Comunidad de Madrid.

MEDIDA 76. Potenciar, comunicar y difundir los planes de formación

Para acercar los planes de formación a personas trabajadoras ocupadas, desempleadas y empresas es necesario desarrollar actuaciones de difusión, promoción e información de las actividades formativas. Para ello se realizarán las siguientes actuaciones:

- Plan de Comunicación en soportes digitales de la Comunidad: Se trabajará en la mejora de los contenidos e información sobre la oferta de formación para el empleo en la web de la Comunidad de Madrid. Se mejorará la accesibilidad y visibilidad del buscador de actividades formativas y centros de formación.
- Participación en ferias de formación: Se potenciará la participación en ferias virtuales y presenciales, tanto generales de empleo como específicas de cada sector.
- Planes de comunicación de la actividad de los Centros Propios y de la programación de las diversas convocatorias de Formación para el Empleo: Se desarrollará un plan específico de comunicación de la formación que se desarrolla en los centros propios y de la programación de las diferentes convocatorias de formación para el empleo, que podrán incluir campañas de difusión y publicidad, tanto offline como online, posicionamiento SEO, difusión en las redes sociales, campaña en medios, reuniones con los sectores y agentes de influencia, enlaces a portales de empleo, jornadas de puertas abiertas, entre otras.

MEDIDA 77. Lucha contra el fraude

En colaboración con los agentes sociales, se potenciarán los mecanismos para combatir la economía sumergida y la contratación fraudulenta, con especial atención a los sectores y colectivos con mayor incidencia, aquellos especialmente vulnerables, y entre los que se encuentran las personas son discapacidad, posibilitando así la creación de empleo de, evitando la competencia desleal y garantizando los derechos de las personas trabajadoras, coordinando estas actuaciones especialmente con la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social y el Observatorio contra el Fraude de la Seguridad Social.

MEDIDA 78. Potenciación de la labor del Instituto Regional de Salud y Seguridad en el Trabajo

En el marco del VI Plan Director de Prevención de Riesgos, se fortalecerá el papel del Instituto Regional de Salud y Seguridad en el Trabajo en materia de prevención de riesgos con el objetivo de convertir a la Comunidad de Madrid en un lugar seguro donde desarrollar la actividad laboral.

En concreto, se desarrollarán acciones para consolidar la cultura de la prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid, mediante actuaciones de sensibilización y concienciación, que produzcan un cambio en las conductas preventivas de las personas trabajadoras y las empresas, así como en la sociedad en su conjunto.

MEDIDA 79. Modernización y digitalización del SMAC

El Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) de la Comunidad de Madrid tiene el cometido legal de cumplir con el trámite de conciliación previa al proceso judicial laboral. Así, el SMAC es una unidad vital para la descongestión de los juzgados de los social, la reducción de los costes judiciales y la mejora del clima de las relaciones laborales.

En un contexto más amplio de apuesta por los mecanismos de solución autónoma y extrajudicial de los conflictos laborales, se plantea una mejora integral del servicio que se presta, dirigida a modernizar las instalaciones, así como a la telematización íntegra del proceso de conciliación, lo que permitirá una gestión más ágil de los expedientes. Todo ello con una especial apuesta hacia la sustitución de la conciliación por la mediación a los efectos de mejorar el clima laboral en las empresas.

MEDIDA 80. Potenciación de la actividad del IRMA

La apuesta por los mecanismos de solución extrajudicial y autónoma de conflictos laborales como vía para conseguir un mejor clima laboral incluye el impulso de la actividad del IRMA (Instituto Regional de Mediación y Arbitraje), a través de una mayor promoción y difusión de su actividad con el objeto de incrementar su utilización por las empresas y las personas trabajadores madrileñas.

Asimismo, se introducirán mejoras en su funcionamiento con el objeto de potenciar la consecución de un mayor número de acuerdos en los conflictos colectivos y la promoción de la presentación para su solución de conflictos individuales.

Recientemente se ha creado la Escuela de Mediación del IRMA con el fin de impartir la necesaria formación a sus mediadores para incrementar la consecución de acuerdos en los conflictos laborales y, consecuentemente, mejorar el bienestar laboral en la empresa.

Se desarrollarán durante la vigencia de esta Estrategia las formaciones precisas para garantizar que todos los mediadores adquieran un conocimiento mínimo para ejercer su actividad, tanto desde el punto de vista del contenido laboral como de las habilidades de la negociación.

El contenido mínimo de esta formación se establecerá por los representantes de los agentes sociales y la Administración que conforman el Patronato de la Fundación Instituto Laboral.

Además, la Escuela de Mediación tendrá una función de difusión de las actividades en materia de mediación laboral con el fin de poner en conocimiento de todas las personas actoras del mercado de trabajo los beneficios de la mediación en las relaciones laborales de la Comunidad de Madrid.

MEDIDA 81. Campañas institucionales para la promoción de la igualdad en la Formación y el Empleo

Distintos estudios coinciden en escasa presencia femenina que existe en las denominadas profesiones STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) y en aquellas que están vinculadas a estereotipos de género. Con el fin de revertir esta brecha de género, la Comunidad de Madrid desarrollará campañas informativas y de sensibilización en dos ámbitos:

- Orientación para el empleo, mediante la difusión en las Oficinas Públicas de Empleo de las altas tasas de inserción de las profesiones masculinizadas, incentivando la formación y el acceso a esas profesiones de las mujeres que reciban orientación profesional.
- Formación para el empleo, que visibilizará las familias profesionales más demandadas en el mercado laboral y fomentará la participación de mujeres en los Certificados de Profesionalidad vinculados a profesiones STEM.

MEDIDA 82. Coordinación con otras Consejerías

Algunas de las actuaciones contenidas en esta Estrategia tienen incidencia y están muy relacionadas con las competencias y el trabajo que se desarrolla en otras Consejerías de la Comunidad de Madrid. Esto es especialmente relevante en el caso de las Consejerías responsables de materias como Servicios Sociales, Discapacidad, Juventud, Educación e Igualdad.

Para un correcto diseño y ejecución de las medidas de esta Estrategia, se buscará fortalecer los mecanismos de coordinación con aquellas Consejerías con las que existan ámbitos de actuación compartidos, como las citadas anteriormente.

Mención especial merece, por su relevancia, la coordinación con la Consejería de Vivienda y Administración Local, para el desarrollo de actuaciones en favor en favor de empleo y for-

mación dentro de la Estrategia para la Revitalización de Municipios Rurales de la Comunidad de Madrid al tratarse de una herramienta clave en la lucha contra la despoblación y por el fomento del territorio.

MEDIDA 83. Difusión y comunicación de la Estrategia y de sus medidas

Para un mejor conocimiento de las medidas planteadas en la presente Estrategia y del propio documento que engloba todas ellas, se hará un esfuerzo de difusión y comunicación de este documento y sus actuaciones.

El objeto de la difusión y comunicación será tanto asegurar un buen conocimiento de la existencia y alcance de esta Estrategia entre la ciudadanía como, en mayor medida, entre las potenciales personas destinatarias y beneficiarias de las medidas con el fin de asegurar un mayor impacto y eficacia de las medidas previstas.

MEDIDAS TRANSVERSALES

El conjunto de medidas que componen la Estrategia Madrid por el Empleo busca generar un impacto relevante sobre el comportamiento del mercado de trabajo regional y contribuir al objetivo prioritario de generación de más empleo.

Pero, junto a ello, debe tenerse presente que, a través del empleo, también es posible contribuir a otros objetivos socialmente prioritarios. Es el caso de la igualdad de género, del equilibrio territorial, o del compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030.

Con este fin se incorporan las "*Medidas Transversales*" en la propia Estrategia. Esta denominación implica el compromiso de que en el diseño y puesta en marcha de cada una de las Medidas de esta Estrategia se tenga siempre presente la dimensión asociada a cada uno de esos principios, buscando que el desarrollo de cada una de dichas Medidas, además de un impacto sobre el empleo, lo tenga, igualmente, sobre la igualdad de género, el equilibrio del territorio y el fomento del bienestar social implícito en los ODS.

En este sentido, estas son las tres Medidas Transversales asociadas a la Estrategia Madrid por el Empleo:

MEDIDA 84. Igualdad de género

Más allá del hecho de que este principio ya se recoge expresamente en algunas medidas concretas de esta Estratega, se hace necesario contemplar la igualdad de género como un vector inspirador de la totalidad de las medidas del presente documento.

En efecto, la peor situación de la mujer en el mercado de trabajo (agravada tras los efectos de la pandemia de la COVID-19), hace imprescindible incorporar esta dimensión en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de todas y cada una de las medidas.

Con todo ello se busca que uno de los principales resultados de la Estrategia Madrid por el Empleo sea el alcanzar una mayor y mejor participación de la mujer en el mercado de trabajo y la reducción de las desigualdades que todavía existen en relación con los hombres.

El compromiso que supone la incorporación de esta medida en la Estrategia Madrid por el Empleo no es una mera referencia teórica, sino que se verá refrendada como meta cuantifi-

cable, ya que la igualdad de género será uno de los ámbitos objeto de seguimiento y evaluación anual, tal y como se concreta en el apartado donde se define el sistema de seguimiento y evaluación.

MEDIDA 85. Fomento del equilibrio territorial

El desarrollo territorial está intrínsecamente ligado al empleo. La mejor o peor situación de los territorios en relación al mercado de trabajo tiene un efecto directo sobre su nivel de desarrollo y prosperidad. Por ello, la Estrategia Madrid por el Empleo no puede dejar de contemplar el fomento del equilibrio territorial como otra de sus Medidas Transversales. La generación de empleo es uno de los elementos esenciales que contribuyen al fomento de un equilibrio territorial sano y sostenible.

En este sentido, existen entre las diferentes medidas de esta Estrategia actuaciones que tienen un marcado acento territorial, bien porque se gestionan en colaboración con las Corporaciones Locales o bien porque, de forma directa, impactan sobre ellas. Pero, además, se hace imprescindible incorporar la dinámica territorial como Medida Transversal a todas las actuaciones. Con ello se busca asegurar que cada una de las Medidas de la Estrategia, en su diseño y en su ejecución, tengan presente su contribución al equilibrio territorial de la Comunidad de Madrid. Dentro de ello habrá, al menos, dos parámetros a los que se prestará particular atención:

- La reducción del desempleo en los municipios con mayores tasas de paro relativas.
- La lucha contra la despoblación en aquellos municipios que más la sufren.
- De igual forma que en el principio de igualdad de género, el seguimiento del grado de cumplimiento de este principio del equilibrio territorial en el empleo será objeto de atención prioritaria en el marco del seguimiento y evaluación de la Estrategia Madrid por el Empleo.

En el seguimiento de esta Medida Transversal, tendrá un papel fundamental el Foro Territorial de Empleo y Formación al que se hace referencia en la medida 71, como punto de encuentro entre Corporaciones Locales y Comunidad de Madrid en el ámbito del empleo y la formación.

MEDIDA 86. Coherencia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030

La Agenda 2030 y el conjunto de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible que la componen son los pilares esenciales de un impuso transformador para el logro de una sociedad mejor y más igualitaria. Este reto obliga a todas las Administraciones Públicas y, por tanto, también a la Comunidad de Madrid.

El empleo es clave en la generación de una dinámica de "sostenibilidad social" que se concrete en una mejora efectiva de las condiciones de trabajo y de vida de nuestra ciudadanía.

Es por ello que la Estrategia Madrid por el Empleo debe colaborar en este objetivo y asegurar el avance en el cumplimiento de aquellos ODS que le sean más consustanciales. Entre ello cabe destacar el ODS 8, "*Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos*" ya que el mismo tiene una plena coherencia con el conjunto de las Medidas de la Estrategia Madrid por el Empleo. Pero, junto a este, igualmente dirigirán este instrumento los siguientes ODS:

- ODS 1: "Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo".
- ODS 4: "Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos".
- ODS 5: "Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas".
- ODS 10: "Reducir la desigualdad en los países y entre ellos".
- ODS 11: "Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles".

La importancia de este compromiso de la presente Estrategia con los ODS hace que sea pertinente su inclusión como Medida Transversal y que en el diseño de las medidas de esta Estrategia se tenga presente la forma en que cada una de ellas contribuye a uno o varios de los ODS. Esa coherencia entre las diferentes medidas y los ODS será objeto de análisis y evaluación con carácter anual, en la forma en que se detalla en el apartado referente al modelo de seguimiento y evaluación de la Estrategia.

SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA ESTRATEGIA MADRID POR EL EMPLEO

La presente Estrategia Madrid por el Empleo se despliega con un horizonte temporal de tres años, 2021-2023, y tiene como misión prioritaria facilitar la creación de empleo en la Comunidad de Madrid, con atención especial a las situaciones de vulnerabilidad.

Estos dos hechos, su amplio horizonte temporal y su ambicioso objetivo principal, hacen que cobre especial importancia la articulación de un sistema efectivo de seguimiento y evaluación que permita monitorizar tanto los resultados, que se vayan obteniendo, como la posible necesidad de ajustar las medidas de la Estrategia, cuando no se estén obteniendo los resultados esperados.

El órgano responsable del Seguimiento y Evaluación de la presente Estrategia Madrid por el Empleo será la Mesa Sectorial de Empleo y Formación prevista en el Decreto 21/2017 de 28 de febrero, del Consejo de Gobierno, por el que se crea el Consejo para el Diálogo Social de la Comunidad de Madrid.

Sistema de Seguimiento

Para permitir un seguimiento continuado de los resultados de cada una de las medidas de la Estrategia y de los efectos alcanzados en su conjunto, se articulará un sistema de indicadores a dos niveles:

- Indicadores definidos para cada una de las Medidas de la Estrategia Madrid por el Empleo.
- Indicadores definidos para el seguimiento de los efectos de la Estrategia en su conjunto.

Una vez entre en vigor la Estrategia, y en un plazo máximo de seis meses, se establecerá un cuadro de indicadores que recoja aspectos cualitativos y cuantitativos, de impacto y calidad, entre otros, en relación con el desarrollo de cada una de las medidas.

A su vez, para hacer seguimiento de los efectos globales de la Estrategia, se definirán, igualmente, una serie de indicadores que permitan valorar el grado en que la Estrategia está contribuyendo a alcanzar los objetivos de carácter más global.

Se realizará un seguimiento semestral de este cuadro de indicadores y se realizará, en base a este análisis, un Informe de Seguimiento donde se reflejarán los principales resultados alcanzados en base a los indicadores definidos.

Informe de Evaluación

Con carácter anual, se realizará un Informe de Evaluación de la Estrategia Madrid por el Empleo. El mismo se apoyará, entre otros elementos, en el resultado del seguimiento del cuadro de indicadores señalado anteriormente. Este Informe se realizará una vez cerrado cada ejercicio natural a efectos de poder disponer de resultados consolidados de cada año.

De este Informe Anual de Evaluación se extraerán conclusiones, valoraciones y decisiones de ajuste o adaptación de las distintas medidas, de incorporación de nuevas medidas, o de eliminación de las que no se consideren útiles. Estos posibles cambios deberán venir consensuados en el marco de la Mesa de Empleo y Formación y se incorporarían a la Estrategia en forma de Anexo anual.

En estos Informes Anuales de Evaluación se prestará una especial atención al nivel de avance en la consecución de las medidas transversales de la Estrategia Madrid por el Empleo incorporándose, para ello, un apartado específico sobre ello en dichos Informes.

Igualmente, más allá de estos Informe Anuales (que se realizarán en 2022, respecto a 2021; en 2023, sobre 2022; y en 2024, sobre 2023), también durante 2024 se realizará un Informe Final de Evaluación que extraiga los principales resultados alcanzados en el conjunto de los tres años de vigencia de la Estrategia.

Tanto los Informes Anuales como el Informe Final de Evaluación se remitirán para su aprobación a la Comisión Delegada del Consejo para el Diálogo Social y, posteriormente, se enviarán al Pleno del Consejo para el Diálogo Social y a la Asamblea de Madrid.

Documento abierto a la sociedad

La actual Estrategia Madrid por el Empleo, al igual que la anterior, es fruto del Diálogo Social y se ha elaborado en el marco de la Mesa Sectorial de Empleo y Formación en consenso entre el Gobierno regional, UGT Madrid, CCOO Madrid y CEIM.

Este documento se concibe como un texto abierto, en constante evolución, a la luz de posibles circunstancias cambiantes y como resultado de ejercicio de Seguimiento y Evaluación asociado al mismo. Dada la relevancia de sus objetivos para el mercado laboral y el conjunto de la sociedad madrileña, se hará un esfuerzo permanente de difusión de sus resultados para propiciar un mejor conocimiento de los efectos que se alcancen.

RESUMEN DE MEDIDAS, COSTE, NÚMERO DE BENEFICIARIOS Y RESPONSABLE

La totalidad de Medidas que componen la Estrategia Madrid por el Empleo 2021-2023 suponen un compromiso de inversión aproximado de 345 millones de euros en 2021. En un escenario de tres años, es decir, de la totalidad del periodo temporal de vigencia de la misma, los recursos a destinar a la financiación de estas medidas podrían alcanzar una cifra próxima a los 1.078 millones de euros, con un escenario prudente de incremento de los recursos en un 5% anual, cifra plausible dado el aumento esperado de fondos destinados a las políticas de empleo y formación en los años de vigencia de la presente Estrategia.

Medidas

MEDIDAS				
N.°	**DESCRIPTOR**	**COSTE 2021**	**NUMERO BENEFICIARIOS**	**RESPONSABLE**
1	REDEFINICIÓN DEL PLAN DE INNOVACIÓN Y REFUERZO DE LAS OFICINAS DE EMPLEO DE LA COMUNIDAD DE MADRID PARA EL PERÍODO 2021-2023	8.000.000	300.000	DG Servicio Público de Empleo
2	PROSPECCIÓN Y ATRACCIÓN DE OFERTAS DE EMPLEO A TRAVÉS DEL FOMENTO DEL PAPEL DE LA OFICINA DEL EMPLEADOR Y PUESTA EN MARCHA DE UNA UNIDAD CENTRALIZADA DE GESTIÓN DE LAS OFERTAS DE EMPLEO	300.000	10.000	DG Servicio Público de Empleo
3	COLABORACIÓN CON OTRAS ENTIDADES PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO	1.000.000	50.000	DG Servicio Público de Empleo
4	MEJORA DE LA HERRAMIENTA VIRTUAL DE INFORMACIÓN SOBRE INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN	100.000	15.000	DG Servicio Público de Empleo
5	ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DE UNA CARTERA PÚBLICA DE SERVICIOS PARA LA COMUNIDAD DE MADRID Y DE PROTOCOLOS PARA LAS OFICINAS DE EMPLEO	100.000	300.000	DG Servicio Público de Empleo
6	INCENTIVOS PARA LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA	24.659.740	6.608	DG Servicio Público de Empleo

MEDIDAS				
N.°	**DESCRIPTOR**	**COSTE 2021**	**NUMERO BENEFICIARIOS**	**RESPONSABLE**
7	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO			DG Servicio Público de Empleo
8	PROGRAMA DE REACTIVACIÓN E INSERCIÓN, DIRIGIDO A LAS ENTIDADES LOCALES	9.200.000	353	DG Servicio Público de Empleo
9	PROGRAMA DE REACTIVACIÓN PARA PERSONAS PARADAS DE LARGA DURACIÓN MAYORES DE 30 AÑOS, DIRIGIDO A LAS ENTIDADES LOCALES	23.000.000	1.668	DG Servicio Público de Empleo
10	PROGRAMA DE CUALIFICACIÓN PARA PERSONAS PARADAS DE LARGA DURACIÓN MAYORES DE 30 AÑOS A TRAVÉS DE ENTIDADES LOCALES	16.000.000	1.587	DG Servicio Público de Empleo
11	PROGRAMA DE IMPULSO A LA PRÁCTICA LABORAL PARA LAS PERSONAS JÓVENES EN COLABORACIÓN CON LAS ENTIDADES LOCALES	7.000.000	508	DG Servicio Público de Empleo
12	PROGRAMA PARA LA FORMACIÓN Y EL EMPLEO DE LAS PERSONAS JÓVENES DESEMPLEADAS DE LARGA DURACIÓN, EN COLABORACIÓN CON LAS ENTIDADES LOCALES	7.000.000	694	DG Servicio Público de Empleo
13	FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS JÓVENES SIN EXPERIENCIA LABORAL O QUE SEAN DESEMPLEADOS DE LARGA DURACIÓN (PROGRAMA MI PRIMER EMPLEO-MIPE)	2.000.000	254	DG Servicio Público de Empleo
14	IMPULSO DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS	3.700.000	887	DG Servicio Público de Empleo
15	FOMENTO DE LA INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO ORDINARIO	500.000	152	DG Servicio Público de Empleo
16	AYUDAS AL COSTE SALARIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO PROTEGIDO	50.000.000	16.754	DG Servicio Público de Empleo
17	UNIDADES DE APOYO A LA ACTIVIDAD PROFESIONAL EN LOS CENTROS ESPECIAL DE EMPLEO	2.500.000	2.804	DG Servicio Público de Empleo
18	FOMENTO DE LA INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON ESPECIALES DIFICULTADES DE INTEGRACIÓN DENTRO DEL MERCADO ORDINARIO	2.910.260	2.981	DG Servicio Público de Empleo
19	FOMENTO DE LA INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON ESPECIALES DIFICULTADES DE INTEGRACIÓN DENTRO DEL MERCADO PROTEGIDO	2.370.000	184	DG Servicio Público de Empleo

MEDIDAS				
N.°	DESCRIPTOR	COSTE 2021	NUMERO BENEFICIARIOS	RESPONSABLE
20	PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO EN MUNICIPIOS RURALES	11.000.000	495	DG Servicio Público de Empleo
21	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES FORMATIVAS, CON LA PARTICIPACIÓN DE AGENTES SOCIALES, ENTIDADES LOCALES, UNIVERSIDADES, INSTITUCIONES Y EMPRESAS DE RELEVANCIA EN LAS ÁREAS DE LA FORMACIÓN Y EL EMPLEO	—	—	DG de Servicio Público de Empleo
22	REALIZACIÓN DE ESTUDIOS DE INSERCIÓN DE CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD Y ESPECIALIDADES POR LA DIRECCIÓN GENERAL DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO	—	—	DG Servicio Público de Empleo
23	ESTUDIO DE NECESIDADES FORMATIVAS DE LAS EMPRESAS, REALIZADO POR LA DIRECCIÓN GENERAL DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO	—	—	DG Servicio Público de Empleo
24	DETERMINACIÓN DE LA PRELACIÓN DE ACCIONES FORMATIVAS DE LOS DIFERENTES PROGRAMAS DE FORMACIÓN EN COORDINACIÓN CON LOS AGENTES SOCIALES	—	—	DG de Formación
25	FORMACIÓN DIRIGIDA A LA CUALIFICACIÓN Y RECUALIFICACIÓN DE PERSONAS EN DESEMPLEO	70.000.000	25.000	DG Formación
26	FORMACIÓN DIRIGIDA A LA RECUALIFICACIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS OCUPADAS	25.000.000	40.000	DG Formación
27	FORMACIÓN CON COMPROMISO DE CONTRATACIÓN	3.000.000	900	DG Formación
28	CUALIFICACIÓN DIRIGIDA A JÓVENES. GARANTÍA JUVENIL	9.000.000	1.800	DG Formación
29	FORMACIÓN EN COMPETENCIAS TRANSVERSALES ASOCIADAS A PRÁCTICAS PROFESIONALES	5.000.000	900	DG Formación
30	IMPULSO DE LA FORMACIÓN ONLINE (Incluida en las medidas 25 y 26)	25.000.000	20.000	DG Formación
31	PROGRAMACIÓN DE LOS CENTROS PROPIOS DE FORMACIÓN	7.000.000	6.000	DG Formación
32	EXTENSIÓN DE LOS CENTROS PROPIOS DE FORMACIÓN (CENTROS NUEVOS) 2022	—	—	DG Formación
33	EXTENSIÓN Y PROGRAMACIÓN DE LOS CENTROS INTEGRADOS DE FORMACIÓN	150.000	200	DG Formación

MEDIDAS				
N.°	**DESCRIPTOR**	**COSTE 2021**	**NUMERO BENEFICIARIOS**	**RESPONSABLE**
34	EXTENSIÓN DE LAS AYUDAS AL TRANSPORTE A TODOS LOS DESEMPLEADOS QUE REALICEN FORMACIÓN PARA EL EMPLEO. (AYUDAS A LA CONCILIACIÓN- 2022-)	5.000.000	25.000	DG Formación
35	FORMACIÓN Y HABILITACIÓN DE PERSONAL ASESOR Y EVALUADOR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES	200.000	100	DG Formación
36	DETERMINACIÓN DE CRITERIOS E INDICADORES PARA EL SEGUIMIENTO DE LAS ACTUACIONES LLEVADAS A CABO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES	—	—	DG Formación
37	DIFUSIÓN DE LA INSCRIPCIÓN EN EL CIAP	—	—	DG Formación
38	DETECCIÓN DE NECESIDADES DE ACREDITACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES	—	—	DG Formación
39	DESARROLLO DE ACCIONES DE DIFUSIÓN Y ACERCAMIENTO INFORMATIVO Y SENSIBILIZADOR DIRIGIDOS A PERSONAS TRABAJADORAS, AGENTES SOCIALES Y EMPRESAS	2.000.000	16.000	DG Formación
40	PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES	15.000.00	16.000	DG Formación
41	PRIORIZACIÓN DE LA FORMACIÓN DE LAS PERSONAS QUE NO FINALICEN CON ÉXITO EL PROCEDIMIENTO	—	—	DG Formación
42	PUESTA EN MARCHA DE LA TARJETA VIRTUAL DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL	—	—	DG Formación
43	ESTABLECIMIENTO DE UN SISTEMA QUE AGILICE LOS PROCEDIMIENTOS DE CONVALIDACIÓN Y SU CORRESPONDENCIA ENTRE CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD Y TÍTULOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL	—	—	DG Formación
44	DIFUSIÓN DEL CONTRATO DE FORMACIÓN Y APRENDIZAJE. (FORMACIÓN DE TUTORES DE EMPRESA)	50.000	200	DG Formación
45	DIFUSIÓN DE LAS POSIBILIDADES DEL EMPRENDIMIENTO INDIVIDUAL Y COLECTIVO	90.000	4.000	DG Autónomos
46	ASESORAMIENTO PERSONALIZADO SOBRE EMPRENDIMIENTO INDIVIDUAL Y COLECTIVO	400.000	4.500	DG Autónomos

MEDIDAS				
N.°	DESCRIPTOR	COSTE 2021	NUMERO BENEFICIARIOS	RESPONSABLE
47	ALQUILER DE LOCALES A EMPRENDEDORES	—	100	DG Autónomos
48	PROGRAMA MADRID STARTUP	—	Todas las personas emprendedoras individuales y colectivas que pasen los h Hubs	DG Autónomos
49	FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO INDIVIDUAL Y COLECTIVO Y DE LA CULTURA EMPRENDEDORA (MEDIDA 45 Y 49 SE RECOGEN EN LOS MISMOS INDICADORES)	90.000	4.000	DG Autónomos
50	PROGRAMA ESA BIC COMUNIDAD DE MADRID	240.000	9	DG Autónomos
51	AYUDAS A PERSONAS EMPRENDEDORAS QUE SE CONSTITUYAN POR CUENTA PROPIA, DE MANERA INDIVIDUAL O COLECTIVA	4.500.000	1.500	DG Autónomos
52	AYUDAS PARA LA AMPLIACIÓN DE LA TARIFA PLANA	9.000.000	7.000	DG Autónomos
53	AYUDAS A PERSONAS EMPRENDEDORAS QUE CAPITALICEN LA TOTALIDAD DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO CON EL FIN DE CONSTITUIRSE POR CUENTA PROPIA, DE MANERA INDIVIDUAL O COLECTIVA	1.000.000	800	DG Autónomos
54	AYUDAS AL IMPULSO DE LOS NEGOCIOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS QUE HAN ENCONTRADO ALGUNA DIFICULTAD O IMPEDIMENTO EN EL DESARROLLO NORMAL DE SU NEGOCIO	2.000.000	660	DG Autónomos
55	PROMOCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE FINANCIACIÓN DISPONIBLES PARA LAS PERSONAS EMPRENDEDORAS INDIVIDUALES Y COLECTIVAS	—	520	DG Autónomos
56	DESARROLLO DE ACCIONES FORMATIVAS GENERALISTAS Y ESPECÍFICAS	—	200	DG Autónomos
57	ASESORAMIENTO PROFESIONAL Y PERSONALIZADO QUE AYUDE A RELANZAR LOS NEGOCIOS EN CRISIS	—	300	DG Autónomos
58	PROGRAMA PERSEVERA	200.000	1.000	DG Autónomos
59	RELEVO DE LOS NEGOCIOS	10.000	A determinar	DG Autónomos
60	ELABORACIÓN DE UNA ESTRATEGIA MADRILEÑA POR LA ECONOMÍA SOCIAL	20.000	Todas las entidades de economía social madrileñas	DG Autónomos

MEDIDAS				
N.°	**DESCRIPTOR**	**COSTE 2021**	**NUMERO BENEFICIARIOS**	**RESPONSABLE**
61	IMPULSO A LA PROMULGACIÓN DE LA LEY DE EMPRENDIMIENTO COLECTIVO Y REGULADORA DE LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS EN LA COMUNIDAD DE MADRID	--	Todas las cooperativas madrileñas	DG Autónomos
62	ASESORAMIENTO ESPECIALIZADO EN MATERIA DE EMPRENDIMIENTO COLECTIVO	170.000	400	DG Autónomos
63	FORMACIÓN ESPECIALIZADA EN MATERIAS DE LA ECONOMÍA SOCIAL	100.000	100	DG Autónomos
64	AYUDAS PARA EL FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO COLECTIVO	3.000.000	300	DG Autónomos
65	COOPERACIÓN Y ESTABLECIMIENTO DE ALIANZAS CON ENTIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS PARA IMPULSAR LA ECONOMÍA SOCIAL, AL SERVICIO DE LAS PERSONAS	—	—	DG Autónomos
66	FOMENTO DE LA INTERNACIONALIZACIÓN DE LAS ENTIDADES DE LA ECONOMÍA SOCIAL	—	—	DG Autónomos
67	DIGITALIZACIÓN DE LOS REGISTROS DE ENTIDADES DE LA ECONOMÍA SOCIAL	—	—	DG Autónomos
68	ELABORACIÓN DE LA ESTRATEGIA MADRILEÑA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL	—	—	DG Autónomos
69	PLAN ANUAL DE TRABAzJO PARA UN MEJOR CONOCIMIENTO DEL MERCADO DE TRABAJO MADRILEÑO	500.000	—	DG Servicio Público de Empleo
70	INTEGRACIÓN DE LA ESTRATEGIA MADRID POR EL EMPLEO CON LOS PLANES Y ESTRATEGIAS NACIONALES Y COMUNITARIAS EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO Y LA FORMACIÓN	—	—	DG Servicio Público de Empleo
71	FORTALECIMIENTO DE LOS MECANISMOS DE COOPERACIÓN INSTITUCIONAL EN EL ÁMBITO DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO Y FORMACIÓN	—	—	DG Servicio Público de Empleo
72	IMPULSO DE ACTUACIONES EN EL ÁMBITO DE LA TRANSICIÓN JUSTA, LA ECONOMÍA CIRCULAR Y EL EMPLEO VERDE	100.000	—	DG Servicio Público de Empleo
73	FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN PÚBLICA RESPONSABLE	—	—	DG Servicio Público de Empleo
74	FOROS Y FERIAS DE EMPLEO	600.000	32.000	DG Servicio Público de Empleo
76	POTENCIAR, COMUNICAR Y DIFUNDIR LOS PLANES DE FORMACIÓN	—	—	Transversal

MEDIDAS				
N.°	DESCRIPTOR	COSTE 2021	NUMERO BENEFICIARIOS	RESPONSABLE
77	LUCHA CONTRA EL FRAUDE	—	—	Transversal
78	POTENCIACIÓN DE LA LABOR DEL INSTITUTO REGIONAL DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	—	—	Transversal
79	MODERNIZACIÓN Y DIGITALIZACIÓN DEL SMAC	—	—	Transversal
80	POTENCIACIÓN DE LA ACTIVIDAD DEL IRMA	—	—	Transversal
81	CAMPAÑAS INSTITUCIONALES PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LA FORMACIÓN Y EL EMPLEO	—	—	Transversal
82	COORDINACIÓN CON OTRAS CONSEJERÍAS	—	—	Transversal
83	DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN DE LA ESTRATEGIA Y DE SUS MEDIDAS	—	—	Transversal
84	IGUALDAD DE GÉNERO	—	—	Transversal
85	FOMENTO DEL EQUILIBRIO TERRITORIAL	—	—	Transversal
86	COHERENCIA CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE Y LA AGENDA 2030	—	—	Transversal
TOTAL COSTE 2021		344.760.000		

Programas e Incentivos a la contratación

PROGRAMAS E INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN				
N.°	DESCRIPTOR	COSTE 2021	NUMERO BENEFICIARIOS	RESPONSABLE
6	INCENTIVOS PARA LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA	24.659.740	6.608	DG Servicio Público de Empleo
7	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO	—	—	DG Servicio Público de Empleo
8	PROGRAMA DE REACTIVACIÓN E INSERCIÓN, DIRIGIDO A LAS ENTIDADES LOCALES	9.200.000	353	DG Servicio Público de Empleo
9	PROGRAMA DE REACTIVACIÓN PARA PERSONAS PARADAS DE LARGA DURACIÓN MAYORES DE 30 AÑOS, DIRIGIDO A LAS ENTIDADES LOCALES	23.000.000	1.668	DG Servicio Público de Empleo

PROGRAMAS E INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN				
N.°	**DESCRIPTOR**	**COSTE 2021**	**NUMERO BENEFICIARIOS**	**RESPONSABLE**
10	PROGRAMA DE CUALIFICACIÓN PARA PERSONAS PARADAS DE LARGA DURACIÓN MAYORES DE 30 AÑOS A TRAVÉS DE ENTIDADES LOCALES	16.000.000	1.587	DG Servicio Público de Empleo
11	PROGRAMA DE IMPULSO A LA PRÁCTICA LABORAL PARA LAS PERSONAS JÓVENES EN COLABORACIÓN CON LAS ENTIDADES LOCALES	7.000.000	508	DG Servicio Público de Empleo
12	PROGRAMA PARA LA FORMACIÓN Y EL EMPLEO DE LAS PERSONAS JÓVENES DESEMPLEADAS DE LARGA DURACIÓN, EN COLABORACIÓN CON LAS ENTIDADES LOCALES	7.000.000	694	DG Servicio Público de Empleo
13	FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS JÓVENES SIN EXPERIENCIA LABORAL O QUE SEAN DESEMPLEADOS DE LARGA DURACIÓN (PROGRAMA MI PRIMER EMPLEO-MIPE)	2.000.000	254	DG Servicio Público de Empleo
14	IMPULSO DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS	3.700.000	887	DG Servicio Público de Empleo
15	FOMENTO DE LA INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO ORDINARIO	500.000	152	DG Servicio Público de Empleo
16	AYUDAS AL COSTE SALARIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO PROTEGIDO	50.000.000	16.754	DG Servicio Público de Empleo
17	UNIDADES DE APOYO A LA ACTIVIDAD PROFESIONAL EN LOS CENTROS ESPECIAL DE EMPLEO	2.500.000	2.804	DG Servicio Público de Empleo
18	FOMENTO DE LA INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON ESPECIALES DIFICULTADES DE INTEGRACIÓN DENTRO DEL MERCADO ORDINARIO	2.910.260	2.981	DG Servicio Público de Empleo
19	FOMENTO DE LA INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON ESPECIALES DIFICULTADES DE INTEGRACIÓN DENTRO DEL MERCADO PROTEGIDO	2.370.000	184	DG Servicio Público de Empleo
20	PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO EN MUNICIPIOS RURALES	11.000.000	495	DG Servicio Público de Empleo
TOTAL COSTE 2021		**161.840.000**		

Jóvenes

JÓVENES				
N.°	**DESCRIPTOR**	**COSTE 2021**	**NUMERO BENEFICIARIOS**	**RESPONSABLE**
11	PROGRAMA DE IMPULSO A LA PRÁCTICA LABORAL PARA LAS PERSONAS JÓVENES EN COLABORACIÓN CON LAS ENTIDADES LOCALES	7.000.000	508	DG Servicio Público de Empleo
12	PROGRAMA PARA LA FORMACIÓN Y EL EMPLEO DE LAS PERSONAS JÓVENES DESEMPLEADAS DE LARGA DURACIÓN, EN COLABORACIÓN CON LAS ENTIDADES LOCALES	7.000.000	694	DG Servicio Público de Empleo
13	FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS JÓVENES SIN EXPERIENCIA LABORAL O QUE SEAN DESEMPLEADOS DE LARGA DURACIÓN (PROGRAMA MI PRIMER EMPLEO-MIPE)	2.000.000	254	DG Servicio Público de Empleo
28	CUALIFICACIÓN DIRIGIDA A JÓVENES. GARANTÍA JUVENIL	9.000.000	1.800	DG Formación
TOTAL COSTE 2021		**25.000.000**		

Parados de larga duración

PARADOS DE LARGA DURACIÓN				
N.°	**DESCRIPTOR**	**COSTE 2021**	**NUMERO BENEFICIARIOS**	**RESPONSABLE**
11	PROGRAMA DE REACTIVACIÓN PARA PERSONAS PARADAS DE LARGA DURACIÓN MAYORES DE 30 AÑOS, DIRIGIDO A LAS ENTIDADES LOCALES	23.000.000	1.668	DG Servicio Público de Empleo
28	PROGRAMA DE CUALIFICACIÓN PARA PERSONAS PARADAS DE LARGA DURACIÓN MAYORES DE 30 AÑOS A TRAVÉS DE ENTIDADES LOCALES	16.000.000	1.587	DG Servicio Público de Empleo
TOTAL COSTE 2021		**39.000.000**		

Personas con discapacidad

PERSONAS CON DISCAPACIDAD				
N.º	**DESCRIPTOR**	**COSTE 2021**	**NUMERO BENEFICIARIOS**	**RESPONSABLE**
15	FOMENTO DE LA INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO ORDINARIO	500.000	152	DG Servicio Público de Empleo
16	AYUDAS AL COSTE SALARIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO PROTEGIDO	50.000.000	16.754	DG Servicio Público de Empleo
17	UNIDADES DE APOYO A LA ACTIVIDAD PROFESIONAL EN LOS CENTROS ESPECIAL DE EMPLEO	2.500.000	2.804	DG Servicio Público de Empleo
18	FOMENTO DE LA INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON ESPECIALES DIFICULTADES DE INTEGRACIÓN DENTRO DEL MERCADO ORDINARIO	2.910.260	2.981	DG Servicio Público de Empleo
19	FOMENTO DE LA INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON ESPECIALES DIFICULTADES DE INTEGRACIÓN DENTRO DEL MERCADO PROTEGIDO	2.370.000	184	DG Servicio Público de Empleo
TOTAL COSTE 2021		**58.280.260**		

Trabajadores autónomos

TRABAJADORES AUTÓNOMOS				
N.º	**DESCRIPTOR**	**COSTE 2021**	**NUMERO BENEFICIARIOS**	**RESPONSABLE**
45	DIFUSIÓN DE LAS POSIBILIDADES DEL EMPRENDIMIENTO INDIVIDUAL Y COLECTIVO	90.000	4.000	DG Autónomos
46	ASESORAMIENTO PERSONALIZADO SOBRE EMPRENDIMIENTO INDIVIDUAL Y COLECTIVO	400.000	4.500	DG Autónomos
47	ALQUILER DE LOCALES A EMPRENDEDORES	—	100	DG Autónomos
48	PROGRAMA MADRID STARTUP	—	Todas las personas emprendedoras individuales y colectivas que pasen los Hubs	DG Autónomos

TRABAJADORES AUTÓNOMOS				
N.°	**DESCRIPTOR**	**COSTE 2021**	**NUMERO BENEFICIARIOS**	**RESPONSABLE**
49	FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO INDIVIDUAL Y COLECTIVO Y DE LA CULTURA EMPRENDEDORA (MEDIDA 45 Y 49 SE RECOGEN EN LOS MISMOS INDICADORES)	90.000	4.000	DG Autónomos
50	PROGRAMA ESA BIC COMUNIDAD DE MADRID	240.000	9	DG Autónomos
51	AYUDAS A PERSONAS EMPRENDEDORAS QUE SE CONSTITUYAN POR CUENTA PROPIA, DE MANERA INDIVIDUAL O COLECTIVA	4.500.000	1.500	DG Autónomos
52	AYUDAS PARA LA AMPLIACIÓN DE LA TARIFA PLANA	9.000.000	7.000	DG Autónomos
53	AYUDAS A PERSONAS EMPRENDEDORAS QUE CAPITALICEN LA TOTALIDAD DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO CON EL FIN DE CONSTITUIRSE POR CUENTA PROPIA, DE MANERA INDIVIDUAL O COLECTIVA	1.000.000	800	DG Autónomos
54	AYUDAS AL IMPULSO DE LOS NEGOCIOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS QUE HAN ENCONTRADO ALGUNA DIFICULTAD O IMPEDIMENTO EN EL DESARROLLO NORMAL DE SU NEGOCIO	2.000.000	660	DG Autónomos
55	PROMOCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE FINANCIACIÓN DISPONIBLES PARA LAS PERSONAS EMPRENDEDORAS INDIVIDUALES Y COLECTIVAS	—	520	DG Autónomos
56	DESARROLLO DE ACCIONES FORMATIVAS GENERALISTAS Y ESPECÍFICAS	—	200	DG Autónomos
57	ASESORAMIENTO PROFESIONAL Y PERSONALIZADO QUE AYUDE A RELANZAR LOS NEGOCIOS EN CRISIS	—	300	DG Autónomos
58	PROGRAMA PERSEVERA	200.000	1.000	DG Autónomos
59	RELEVO DE LOS NEGOCIOS	10.000	A determinar	DG Autónomos
TOTAL COSTE 2021		**17.530.000**		

Economía social

ECONOMÍA SOCIAL				
Nº	**DESCRIPTOR**	**COSTE 2021**	**NUMERO BENEFICIARIOS**	**RESPONSABLE**
46	ASESORAMIENTO PERSONALIZADO SOBRE EMPRENDIMIENTO INDIVIDUAL Y COLECTIVO	400.000	4.500	DG Autónomos
49	FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO INDIVIDUAL Y COLECTIVO Y DE LA CULTURA EMPRENDEDORA (MEDIDA 45 Y 49 SE RECOGEN EN LOS MISMOS INDICADORES)	90.000	4.000	DG Autónomos
51	AYUDAS A PERSONAS EMPRENDEDORAS QUE SE CONSTITUYAN POR CUENTA PROPIA, DE MANERA INDIVIDUAL O COLECTIVA	4.500.000	1.500	DG Autónomos
53	AYUDAS A PERSONAS EMPRENDEDORAS QUE CAPITALICEN LA TOTALIDAD DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO CON EL FIN DE CONSTITUIRSE POR CUENTA PROPIA, DE MANERA INDIVIDUAL O COLECTIVA	1.000.000	800	DG Autónomos
59	RELEVO DE LOS NEGOCIOS	10.000	A determinar	DG Autónomos
60	ELABORACIÓN DE UNA ESTRATEGIA MADRILEÑA POR LA ECONOMÍA SOCIAL	20.000	Todas las entidades de economía social madrileñas	DG Autónomos
61	IMPULSO A LA PROMULGACIÓN DE LA LEY DE EMPRENDIMIENTO COLECTIVO Y REGULADORA DE LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS EN LA COMUNIDAD DE MADRID	—	Todas las cooperativas madrileñas	DG Autónomos
62	ASESORAMIENTO ESPECIALIZADO EN MATERIA DE EMPRENDIMIENTO COLECTIVO	170.000	400	DG Autónomos
63	FORMACIÓN ESPECIALIZADA EN MATERIAS DE LA ECONOMÍA SOCIAL	100.000	100	DG Autónomos
64	AYUDAS PARA EL FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO COLECTIVO	3.000.000	300	DG Autónomos
65	COOPERACIÓN Y ESTABLECIMIENTO DE ALIANZAS CON ENTIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS PARA IMPULSAR LA ECONOMÍA SOCIAL, AL SERVICIO DE LAS PERSONAS	—	—	DG Autónomos
66	FOMENTO DE LA INTERNACIONALIZACIÓN DE LAS ENTIDADES DE LA ECONOMÍA SOCIAL	—	—	DG Autónomos
TOTAL COSTE 2021		**9.290.000**		

Corporaciones locales

CORPORACIONES LOCALES				
N.°	**DESCRIPTOR**	**COSTE 2021**	**NUMERO BENEFICIARIOS**	**RESPONSABLE**
8	PROGRAMA DE REACTIVACIÓN E INSERCIÓN, DIRIGIDO A LAS ENTIDADES LOCALES	9.200.000	353	DG Servicio Público de Empleo
10	PROGRAMA DE CUALIFICACIÓN PARA PERSONAS PARADAS DE LARGA DURACIÓN MAYORES DE 30 AÑOS A TRAVÉS DE ENTIDADES LOCALES	16.000.000	1.587	DG Servicio Público de Empleo
20	PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO EN MUNICIPIOS RURALES	11.000.000	495	DG Servicio Público de Empleo
25	FORMACIÓN DIRIGIDA A LA CUALIFICACIÓN Y RECUALIFICACIÓN DE PERSONAS EN DESEMPLEO	70.000.000	25.000	DG Formación
28	CUALIFICACIÓN DIRIGIDA A JÓVENES. GARANTÍA JUVENIL	9.000.000	1.800	DG Formación
TOTAL COSTE 2021		**58.280.260**		

Formación

FORMACIÓN				
N.°	**DESCRIPTOR**	**COSTE 2021**	**NUMERO BENEFICIARIOS**	**RESPONSABLE**
14	IMPULSO DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS	3.700.000	887	DG Servicio Público de Empleo
21	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES FORMATIVAS, CON LA PARTICIPACIÓN DE AGENTES SOCIALES, ENTIDADES LOCALES, UNIVERSIDADES, INSTITUCIONES Y EMPRESAS DE RELEVANCIA EN LAS ÁREAS DE LA FORMACIÓN Y EL EMPLEO	—	—	DG Servicio Público de Empleo
22	REALIZACIÓN DE ESTUDIOS DE INSERCIÓN DE CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD Y ESPECIALIDADES POR LA DIRECCIÓN GENERAL DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO	—	—	DG Servicio Público de Empleo
23	ESTUDIO DE NECESIDADES FORMATIVAS DE LAS EMPRESAS, REALIZADO POR LA DIRECCIÓN GENERAL DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO	—	—	DG Servicio Público de Empleo

FORMACIÓN				
N.º	**DESCRIPTOR**	**COSTE 2021**	**NUMERO BENEFICIARIOS**	**RESPONSABLE**
24	DETERMINACIÓN DE LA PRELACIÓN DE ACCIONES FORMATIVAS DE LOS DIFERENTES PROGRAMAS DE FORMACIÓN EN COORDINACIÓN CON LOS AGENTES SOCIALES	—	—	DG Formación
25	FORMACIÓN DIRIGIDA A LA CUALIFICACIÓN Y RECUALIFICACIÓN DE PERSONAS EN DESEMPLEO	70.000.000	25.000	DG Formación
26	FORMACIÓN DIRIGIDA A LA RECUALIFICACIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS OCUPADAS	25.000.000	35.000	DG Formación
27	FORMACIÓN CON COMPROMISO DE CONTRATACIÓN	3.000.000	900	DG Formación
28	CUALIFICACIÓN DIRIGIDA A JÓVENES. GARANTÍA JUVENIL	9.000.000	1.800	DG Formación
29	FORMACIÓN EN COMPETENCIAS TRANSVERSALES ASOCIADAS A PRÁCTICAS PROFESIONALES	5.000.000	900	DG Formación
30	IMPULSO DE LA FORMACIÓN ONLINE	25.000.000	20.000	DG Formación
31	PROGRAMACIÓN DE LOS CENTROS PROPIOS DE FORMACIÓN	7.000.000	6.000	DG Formación
32	EXTENSIÓN DE LOS CENTROS PROPIOS DE FORMACIÓN (CENTROS NUEVOS)	—	—	DG Formación
33	EXTENSIÓN Y PROGRAMACIÓN DE LOS CENTROS INTEGRADOS DE FORMACIÓN	150.000	200	DG Formación
34	EXTENSIÓN DE LAS AYUDAS AL TRANSPORTE A TODOS LOS DESEMPLEADOS QUE REALICEN FORMACIÓN PARA EL EMPLEO. (AYUDAS A LA CONCILIACIÓN-2022-)	5.000.000	25.000	DG Formación
35	FORMACIÓN Y HABILITACIÓN DE PERSONAL ASESOR Y EVALUADOR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES	200.000	100	DG Formación
36	DETERMINACIÓN DE CRITERIOS E INDICADORES PARA EL SEGUIMIENTO DE LAS ACTUACIONES LLEVADAS A CABO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES	—	—	DG Formación
37	DIFUSIÓN DE LA INSCRIPCIÓN EN EL CIAP	—	—	DG Formación
38	DETECCIÓN DE NECESIDADES DE ACREDITACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES	—	—	DG Formación

FORMACIÓN				
N.°	**DESCRIPTOR**	**COSTE 2021**	**NUMERO BENEFICIARIOS**	**RESPONSABLE**
39	DESARROLLO DE ACCIONES DE DIFUSIÓN Y ACERCAMIENTO INFORMATIVO Y SENSIBILIZADOR DIRIGIDOS A PERSONAS TRABAJADORAS, AGENTES SOCIALES Y EMPRESAS	2.000.000	50.000	DG Formación
40	PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES	15.000.000	50.000	DG Formación
41	PRIORIZACIÓN DE LA FORMACIÓN DE LAS PERSONAS QUE NO FINALICEN CON ÉXITO EL PROCEDIMIENTO	—	—	DG Formación
42	PUESTA EN MARCHA DE LA TARJETA VIRTUAL DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL	—	—	DG Formación
43	ESTABLECIMIENTO DE UN SISTEMA QUE AGILICE LOS PROCEDIMIENTOS DE CONVALIDACIÓN Y SU CORRESPONDENCIA ENTRE CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD Y TÍTULOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL	—	—	DG Formación
44	DIFUSIÓN DEL CONTRATO DE FORMACIÓN Y APRENDIZAJE. (FORMACIÓN DE TUTORES DE EMPRESA)	50.000	200	DG Formación
56	DESARROLLO DE ACCIONES FORMATIVAS GENERALISTAS Y ESPECÍFICAS	—	200	DG Autónomos
63	FORMACIÓN ESPECIALIZADA EN MATERIAS DE LA ECONOMÍA SOCIAL	100.000	100	DG Autónomos
TOTAL COSTE 2021		**155.200.000**		

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL
SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL
SEPE

UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El Fondo Social Europeo Invierte en tu Futuro

Comunidad de Madrid
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO