

**EUSKO JAURLARITZA**  

---

**GOBIERNO VASCO**

**DEPARTAMENTO DE JUSTICIA,  
EMPLEO Y SEGURIDAD  
SOCIAL**

**Plan de Empleo  
2007-2010**

*Informe Final*

**12 julio 2007**



## ÍNDICE

### Página

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>2</b>
PRESENTACIÓN .....	2
ESTRUCTURA DEL DOCUMENTO .....	8
<b>1. DIAGNÓSTICO GENERAL .....</b>	<b>11</b>
1.1. DIAGNÓSTICO CUANTITATIVO DEL MERCADO DE TRABAJO .....	11
1.2. ANÁLISIS DE PROGRAMAS Y ACTIVIDADES DEL PLAN 2003-2006 .....	38
1.2.1. Descripción de los programas de la Dirección de Empleo y Formación del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social .....	38
1.2.2. Grado de consecución de los objetivos finalistas del Plan de Empleo 2003- 2006.....	50
1.2.3. Balance de actividades 2003-2006.....	51
1.2.4. Valoración general de los programas de formación y empleo y perspectivas de futuro en cuanto a las políticas de empleo.....	61
1.3. LA POLÍTICA DE EMPLEO EN LA UNIÓN EUROPEA Y BUENAS PRÁCTICAS POR PAÍSES .....	70
1.3.1. Programa comunitario de Lisboa (2005) e Informe anual sobre el Crecimiento y el Empleo (2006).....	71
1.3.2. Informe Conjunto sobre el Empleo 2005/2006: cumplimiento de las prioridades de la Estrategia europea de empleo .....	74
1.3.3. Programas Nacionales de Reforma.....	82
1.4. DIAGNÓSTICO <i>DAFO</i> DEL MERCADO DE TRABAJO EN EUSKADI .....	96
<b>2. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS GENERALES EN POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO.....</b>	<b>106</b>
2.1. OBJETIVOS Y ESTRATEGIA GENERAL .....	106
2.1.1. Objetivo general .....	106
2.1.2. Estrategia.....	106
2.1.3. Objetivos Finalistas .....	106
2.1.4. Objetivos Operativos .....	107
2.2. EJES ESTRATÉGICOS.....	110
EJE 1. INCREMENTAR LA PRESENCIA DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO, REMOVIENDO LOS OBSTÁCULOS Y FAVORECIENDO SU ADAPTACIÓN, PARA LOGRAR UN EMPLEO FEMENINO DE CALIDAD .....	115



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

EJE 2.	MEJORAR LA EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS JÓVENES PROMOVRIENDO SU CUALIFICACIÓN Y SU ORIENTACIÓN HACIA AQUELLAS OCUPACIONES DE MAYOR PROYECCIÓN PROFESIONAL .....	126
EJE 3.	INCREMENTAR LAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO DE LA POBLACIÓN DE MÁS EDAD, FAVORECIENDO SU EMPLEABILIDAD.....	132
EJE 4.	PROMOVER POLÍTICAS DE GESTIÓN DE LA EDAD Y ESTRATEGIAS DE ENVEJECIMIENTO ACTIVO.....	135
EJE 5.	PROMOVER EL ACCESO AL MERCADO LABORAL DE LAS PERSONAS INMIGRANTES.....	140
EJE 6.	PROMOVER LA CALIDAD EN EL EMPLEO Y REDUCIR LA PRESENCIA DE LA ECONOMÍA SUMERGIDA.....	147
EJE 7.	FOMENTAR LA ACTIVIDAD EMPRENDEDORA ENTRE LA POBLACIÓN VASCA. ....	152
EJE 8.	REFORZAR EL CARÁCTER PREVENTIVO DE LAS POLITICAS DE EMPLEO Y REDUCIR EL IMPACTO NEGATIVO DE LAS DESLOCALIZACIONES Y REESTRUCTURACIONES EMPRESARIALES.....	155
EJE 9.	PROMOVER ACCIONES DE COORDINACIÓN EN ESFERAS ESENCIALES PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE EMPLEO .....	158
2.3.	HACIA LA CONSOLIDACIÓN DE LANBIDE .....	163
	OPTIMIZAR LOS RECURSOS E INSTRUMENTOS AL SERVICIO DE LA POLÍTICA DE EMPLEO .....	163
3.1	INTRODUCCIÓN.....	170
3.2	CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD EN RELACIÓN AL MERCADO LABORAL.....	171
3.3	EJE ESTRATÉGICO, LÍNEAS DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS DEL PLAN .....	180
4.1.	INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.....	190
4.2.	ORIENTACIÓN PARA EL EMPLEO.....	190
4.3	FORMACIÓN PARA EL EMPLEO .....	191
4.4	INTERMEDIACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO .....	192
4.5	AUTOEMPLEO Y APOYO A LA PROMOCIÓN DE EMPRESAS .....	192
4.6	FOMENTO DEL EMPLEO .....	193
4.7	PROSPECCIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO .....	193
4.8	OBSERVATORIO DEL MERCADO DE TRABAJO .....	193
4.9	CALIDAD Y EVALUACIÓN .....	194



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

6.1	GESTIÓN DEL PLAN EN LO RELATIVO A LA ESTRATEGIA GENERAL EN POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO.....	199
6.2	GESTIÓN DEL PLAN EN LO RELATIVO A LA ESTRATEGIA GENERAL EN POLÍTICA DE INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD .....	201



**INDICE DE CUADROS**

	<b><u>Página</u></b>
Cuadro 1.1. Objetivos propuestos por el Plan Interinstitucional de Empleo 2003-2006 y resultados obtenidos en 2006 .....	50
Cuadro 1.2. Cuadro global por Programas (2003-2005) .....	52
Cuadro 1.3. Cuadro global por ayudas a los programas de empleo (2003-2005).....	53
Cuadro 1.4. Perfil de la personas usuarias de Lanbide (2004-Agosto 2006).....	54
Cuadro 1.5. Cuadro resumen de las actividades de intermediación realizadas por la Red Lanbide (2004-Agosto 2006) .....	55
Cuadro 1.6. Líneas de actuación prioritarias de las políticas activas de empleo para los próximos años .....	66
Cuadro 2.1. Ejes estratégicos y líneas de actuación del Plan de Empleo .....	113
Cuadro 3.1. Causas de la situación de inactividad .....	148
Cuadro 3.2. Motivo de la situación de desempleo .....	149
Cuadro 3.3. Modalidad de empleo asalariado según sexo y edad (% verticales) .....	151



## INDICE DE GRÁFICOS

### Página

Gráfico 1.1. Tasa de variación interanual real del PIB en la CAPV, 1996-2006 .....	12
Gráfico 1.2. Evolución de la población potencialmente activa por grupos de edad en la CAPV, 1998-2006.....	14
Gráfico 1.3. Evolución de las tasas de paro según sexo. CAPV, 1998-2006 .....	16
Gráfico 1.4. Evolución de diversos colectivos de personas en paro. CAPV, 1998-2005 .....	18
Gráfico 1.5. Tasas de inactividad según sexo, 2006 .....	20
Gráfico 1.6. Personas extranjeras con tarjeta de autorización de residencia en vigor y afiliadas a la S. Social en alta laboral (2001-2005).....	24
Gráfico 1.7. Evolución de las tasas de temporalidad en la CAPV 2001-2006 (%) .....	26
Gráfico 1.8. Población asalariada con salario neto inferior a 1.200 euros al mes, según sexo y edad .....	27
Gráfico 1.9. Tasas de paro, por sexo según Territorios Históricos (%), 1998-2006 .....	31
Gráfico 1.10. Tasas de actividad y paro, CAPV vs Estado 2006.....	34
Gráfico 1.11. Tasas de actividad, empleo y paro, CAPV vs UE-25, por sexo, 2004.....	35
Gráfico 1.12. Valoración General por Programa.....	61
Gráfico 1.13. Aspectos valorados de los Programas de Empleo y Formación del Gobierno Vasco .....	63
Gráfico 1.14. Objetivos prioritarios a abordar por las políticas de empleo en los próximos años .....	67



**EUSKO JAURLARITZA**  
**GOBIERNO VASCO**

## **Plan de Empleo 2007-2010: Objetivos y Ejes Estratégicos**

---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

# **INTRODUCCIÓN**



## **INTRODUCCIÓN**

### **PRESENTACIÓN**

El *Plan de Empleo 2007-2010* constituye el programa estratégico de las políticas activas de empleo implementadas por el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco orientadas a promover la inserción laboral, incrementar los niveles de empleabilidad y potenciar la estabilidad y la calidad en el empleo.

La realidad en la que se inscribe este Plan es bien distinta de la que inspiró el Plan precedente 2003-2006; un único dato sirve de evidencia: la tasa de paro global que en 2002 superaba el 8% se sitúa actualmente a nivel de paro técnico, cifrándose en un 4% y colocando a Euskadi en una mejor posición que el promedio europeo. Esta mejora cuantitativa tan significativa no ha encontrado, sin embargo, correspondencia desde la óptica cualitativa del mercado laboral (economía sumergida, altas tasas de temporalidad, de rotación, discriminación salarial, segmentación del mercado de trabajo, etc.) y, por tanto, la calidad del empleo cobra en este plan un protagonismo mayor. La reducción cuantitativa del problema del paro deja, así mismo, más capacidad de actuar desde un enfoque preventivo.

Si bien el diagnóstico del mercado laboral refleja que las características principales de los colectivos de atención preferente se mantienen respecto de las identificadas en el Plan anterior, emergen con más fuerza algunos fenómenos que configuran un contexto diferente. En efecto, puede destacarse, por ejemplo, la agudización de los procesos de deslocalización de empresas, que plantea retos para la política de empleo, tanto desde una óptica preventiva ex-ante (formación y mejora de la empleabilidad y





---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

adaptabilidad de la población trabajadora, etc.) como paliativa ex-post (generación de oportunidades de empleo, nuevos negocios, etc.).

También la intensificación de la inmigración es un fenómeno que, aunque necesario para nuestro mercado laboral, suscita sin embargo problemáticas específicas y exigencias crecientes en cuanto a la adecuación de los programas y dispositivos de atención pública. Así mismo es reseñable una cierta mayor concienciación del fenómeno del envejecimiento demográfico y sus ineludibles consecuencias en el mercado de trabajo y en el área de la protección social; en este sentido resulta inaplazable diseñar estrategias de actuación en dos vertientes al objeto de, por un lado, lograr incorporar al mercado laboral a colectivos de cierta edad hoy al margen del mismo y, por otro, adaptar la gestión empresarial de los recursos humanos a un perfil de personas ocupadas de más edad.

Ahora bien, no sólo cambian los retos y prioridades sino que, a diferencia de los planes precedentes, éste se elabora sobre la base de un nuevo marco, definido por el Anteproyecto de Ley Vasca de Empleo, donde, por vez primera, se establece una propuesta de reparto de competencias y se procede a clarificar un modelo de coordinación, cooperación y colaboración de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo con las Diputaciones Forales y entidades locales que desarrollen acciones en materia de políticas activas de empleo. Sin embargo no ha de perderse de vista que esta Ley Vasca de Empleo aun no ha podido ver la luz y no puede pretenderse que el Plan, que debiera haber nacido a su amparo, sustituya a la Ley y recoja unos contenidos que solo a una norma de este rango corresponden. Es por ello que, aun teniendo presente en la elaboración del Plan ese reparto competencial y ese modelo de coordinación y colaboración, no puede ser plasmado en él.



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

Asimismo, dicho Anteproyecto de Ley Vasca de Empleo, este nuevo Plan ha tenido muy en cuenta otras novedades legislativas e iniciativas puestas en marcha que, de un modo u otro, configuran un espacio diferente del que existía a la hora de elaborar el Plan anterior, condicionando las acciones del presente Plan. Así, cabe citar, por ejemplo, la nueva Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, el IV Plan de Igualdad de Hombres y Mujeres, el Real Decreto-Ley 5/2006 para la mejora del crecimiento y del empleo, el proyecto de Real Decreto por el que se regula el sistema de formación profesional para el empleo, el Plan Vasco de Formación Profesional 2004-2007, el II Plan Vasco de Inmigración (en elaboración), las directrices en materia de empleo comunitarias o el propio funcionamiento efectivo de las oficinas piloto de Lanbide.

En este sentido, es preciso hacer mención especial del Plan para la Incorporación de Personas con Discapacidad al Mercado Laboral Ordinario (2004-2006). Su elaboración respondió a la constatación de las dificultades específicas que debían afrontar las personas con discapacidad en relación al empleo y a su muy limitada participación en el mercado ordinario. En términos generales, la evaluación en curso de realización sobre el citado Plan ha permitido identificar avances importantes en algunas de las áreas previstas en el mismo, pero un impulso reforzado se revela necesario. Por este motivo, en el marco del presente Plan de Empleo, se ha considerado otorgar un lugar diferenciado y preeminente a las estrategias orientadas a mejorar la empleabilidad y los índices de ocupación efectiva de las personas con discapacidad tanto en medio ordinario como en entorno protegido.

Un ámbito decisivo para el Plan de Empleo que permanece, sin embargo, inalterado es el relativo al traspaso de las competencias en materia de políticas de empleo. Su ausencia sigue siendo una constante y persiste como obstáculo mayor a la hora de establecer una estrategia integral en



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

materia de empleo, limitando de manera decisiva la posibilidad de plantear autónomamente actuaciones de mayor alcance en áreas cruciales como la mejora de la calidad del empleo, por ejemplo. En efecto, al no existir, prácticamente, ningún margen de maniobra en materia de regulación de contratos, salarios, cobro de prestaciones, etc., las medidas aplicables desde la órbita de la Administración vasca son limitadas y de menor eficacia.

Ahora bien, a pesar de contar con un espacio de actuación mucho más limitado del deseable, no hay que desdeñar la batería de instrumentos que la Administración Vasca sí puede poner al servicio del logro del objetivo del pleno empleo, estable y de calidad. En este sentido, este Plan persigue la máxima adecuación y utilización de las herramientas y recursos hoy disponibles a las expectativas de la ciudadanía en general y de la población con problemas laborales en un sentido amplio, en particular, a través de la consolidación de LANBIDE-Servicio Vasco de Empleo. En efecto, la orientación para el empleo, la formación y desarrollo de competencias profesionales, las ayudas económicas al fomento del empleo y al emprendizaje, los servicios públicos de intermediación laboral, las campañas de sensibilización social, etc. son potentes palancas de acción que, correctamente enfocadas, contribuyen decisivamente a la mejora del empleo, a avanzar en la corrección de los desequilibrios territoriales y sociales y, en definitiva, a la mejora del bienestar de nuestra sociedad.

Un aspecto en el que también se ha pretendido incidir de manera especial en el presente Plan es el relativo a la interacción entre diferentes políticas, incluyéndose un eje estratégico sobre esta cuestión. La certeza de que el éxito o fracaso de las medidas se asienta cada vez más en el modelo de instrumentación de las políticas, hace que la interacción entre ellas cobre una importancia capital.



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

Desde la asunción de esta responsabilidad y desde la premisa de que el Plan de Empleo 2007-2010 debe ser un plan para la acción, es decir, operativo y viable, su atención se centra en aquellas estrategias en las que existe capacidad de plantear medidas concretas.

En este sentido, la programación de la participación del Fondo Social Europeo a través del Programa Operativo del País Vasco 2007-2013 inscrito dentro del Objetivo de Competitividad Regional y Empleo se ha basado y se ha planteado en coherencia con las líneas estratégicas de este Plan de Empleo y del Plan para la Inserción Laboral de las personas con discapacidad, eligiendo aquellas que aporten un mayor valor añadido.

Una referencia de primer orden ha sido la Estrategia Europea de Empleo y las acciones de los Estados Miembros en el área de empleo. Mejorar las oportunidades de empleo es la opción privilegiada a nivel Europeo para avanzar en el establecimiento de mercados laborales inclusivos. Los esfuerzos se han concentrado en atraer y retener un mayor número de personas en el mercado de trabajo y, por tanto, en lograr objetivos respecto de la tasa de empleo. Los Planes Nacionales de Reforma han subestimado a menudo la importancia de la adopción de medidas dirigidas a mejorar la capacidad de adaptación de los trabajadores y las empresas. Por ello, desde la Comisión se subraya la necesidad de hacer más esfuerzos para reducir la segmentación del mercado de trabajo y, en particular, hace hincapié en la insuficiencia de compromisos de eliminación de las diferencias de género y en la necesidad de aumentar la participación de las mujeres en el empleo. También en la deficiencia de medidas destinadas a garantizar las oportunidades de empleo a los trabajadores de más edad, a combatir su desempleo y a mejorar su posición en las empresas.

Así mismo, la Comisión Europea subraya la necesidad de otorgar más atención a las condiciones de *flexiguridad*, que permitan combinar la se-



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

guridad y estabilidad en el empleo con la flexibilidad que la actividad productiva requiere. No obstante, parece claro que los modelos de *flexi-seguridad* óptimos se asientan en un esquema de intervención y en unos sistemas de protección social diferentes al nuestro y en una estructura, trayectoria y cultura de participación de los agentes sociales que no existe en nuestra realidad.

Nuestro modelo, en cualquier caso, requiere inexcusablemente de la participación de los agentes sociales. Su papel es clave y decisivo en todas las esferas objeto de atención en este Plan. Su importancia se plasma en el Anteproyecto de Ley Vasca de Empleo que los integra como elemento esencial en los órganos de diálogo, participación y encuentro. En este sentido, los agentes sociales pueden liderar, anticipar y preparar a nuestra población ocupada ante los nuevos retos.

Por último, es preciso tener presente que al elaborar este documento se ha tenido que resolver la paradoja entre dar forma a la política general de empleo del Gobierno Vasco o a un Plan de Empleo. Dar forma a una política general de empleo supondría subsumir en este Plan todos aquellos aspectos de otros Planes desarrollados por el Gobierno, orientados a lograr posicionar a Euskadi en una sociedad del conocimiento, competitiva y cohesionada social y territorialmente. Entre estos Planes están: el IV Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, II Plan Vasco de Inmigración, II Plan Interinstitucional de apoyo a las familias, II Plan Interinstitucional Vasco de Inserción Social 2007-2010, Plan Estratégico 2007-2010 de Seguridad y Salud laboral de la Comunidad Autónoma de Euskadi, Plan de Competitividad Empresarial e Innovación Social 2006-2009, así como a aquellos Planes que se están gestando para el futuro: Plan de Ciencia y Tecnología, Plan de Seguridad y Salud Laboral en el Sector Pesquero, Plan de Seguridad y Salud Laboral en el Sector Agro-Forestal, Plan Vasco de Formación Profesional. Sin embargo hemos



---

## **Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

apostado por desarrollar en este Plan, tendiendo siempre como referencia los citados Planes, buscando su complementariedad, aquellos aspectos que son competencia del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social y que más inciden en el compromiso del Gobierno recogido en el apartado 1, “Empleo estable y con derechos”, dentro de la base programática segunda del Acuerdo de Coalición, *Un Gobierno para la solidaridad y la justicia social*, haciéndolo complementario de todos aquellos Planes y sirviendo de base para la programación de las acciones que el Fondo Social Europeo va a cofinanciar en esta Comunidad Autónoma .

## **ESTRUCTURA DEL DOCUMENTO**

El documento consta de seis grandes capítulos. El primero de ellos recoge el **Diagnóstico**, integrado a su vez por los siguientes bloques:

1. Análisis cuantitativo de las características y situación del mercado de trabajo, efectuado a partir de los datos provenientes, fundamentalmente, del Censo del Mercado de Trabajo, de la Encuesta de Población en Relación a la Actividad y de informes elaborados por el Observatorio del Mercado de Trabajo.
2. Análisis de programas y actividades del Plan 2003-06, incluyendo una descripción de estos programas, un balance de actividades en el período y una evaluación cualitativa de estos instrumentos de la política de empleo, en base a datos de actividad y cuestionarios con diversos agentes de la política de empleo
3. Análisis de las políticas europeas de empleo y de las experiencias e iniciativas innovadoras identificadas.

El Diagnóstico se resume en un DAFO cualitativo que sintetiza las principales conclusiones del mismo.



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

Partiendo de ese Diagnóstico, la segunda parte, concreta las Objetivos y Estrategia General propuestos para los próximos años en **Políticas Activas de Empleo**, así como los Ejes Estratégicos, las Líneas de Actuación y las Medidas a implementar.

El tercer capítulo recoge los objetivos y estrategias generales en **Políticas de inserción laboral de las personas con discapacidad**, colectivo al que, como ya se ha indicado, se ha querido dar un lugar destacado en el marco de este Plan de Empleo.

En el cuarto capítulo se definen los **instrumentos que utilizan las políticas de empleo** para lograr los objetivos pretendidos y para operativizar las medidas propuestas, que en muchos casos dan lugar a decretos subvencionales o a servicios prestados a la ciudadanía o a las empresas.

En el quinto capítulo se hace una especial mención a la **coordinación interinstitucional en las políticas de empleo**.

Finalmente, en el capítulo sexto, se concreta el modo de **gestión del Plan** tanto en lo relativo a las políticas activas de empleo como a la política de inserción laboral de las personas con discapacidad.



**EUSKO JAURLARITZA**  
**GOBIERNO VASCO**

## **Plan de Empleo 2007-2010: Objetivos y Ejes Estratégicos**

---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

# **1. DIAGNÓSTICO**





## **1. DIAGNÓSTICO GENERAL**

### **1.1. DIAGNÓSTICO CUANTITATIVO DEL MERCADO DE TRABAJO**

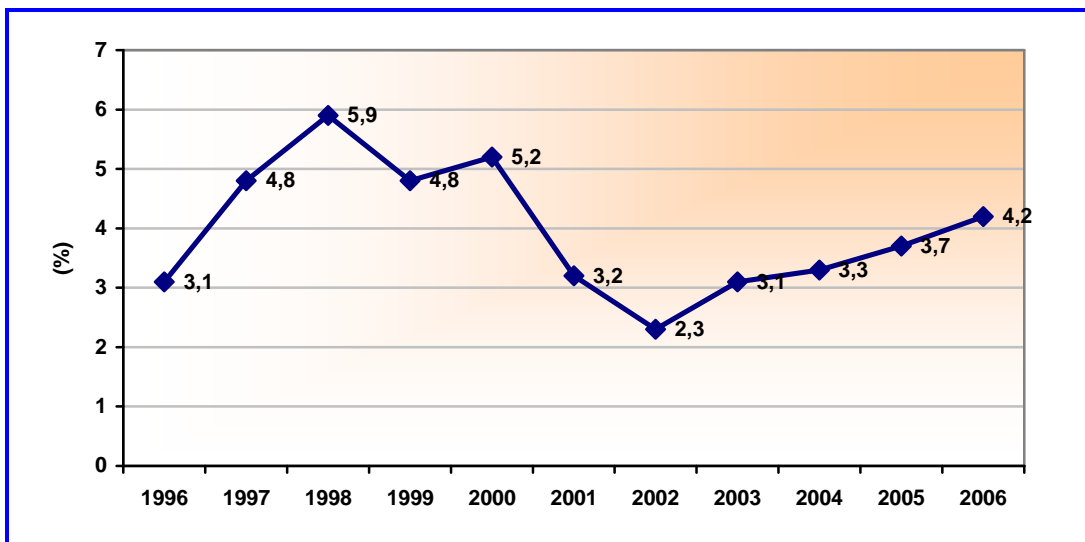
#### ***Evolución económica***

- La economía vasca ha mostrado una evolución muy positiva en el tiempo a lo largo de los últimos diez años. Así, y desde la crisis registrada en el período 1992-1993 (especialmente grave en 1993), la economía vasca ha acusado incrementos positivos y sostenidos en su actividad real. Además, y desde 1996, las tasas de crecimiento real de la economía vasca han experimentado incrementos positivos no inferiores al 2%, asistiéndose a una reactivación en los últimos años. Desde un punto de vista sectorial, el sector terciario y especialmente el de la construcción han sido los dos únicos sectores que, desde 1999, han mantenido una aportación creciente al PIB vasco.



Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social

Gráfico 1.1. Tasa de variación interanual real del PIB en la CAPV, 1996-2006



Fuente: Eustat, Cuentas Económicas.

### ***Población***

- La población de la CAPV se situó en el año 2005 por encima de los 2,1 millones de habitantes. Desde el año 2000 en adelante, se observa un crecimiento positivo de la población, de forma que la cifra de población correspondiente al 2005 es la máxima desde 1991. En este sentido, se aprecia un incremento sostenido de las tasas de natalidad. Sin embargo, y dado el progresivo envejecimiento de la población vasca, este incremento en las tasas de natalidad no ha podido compensar crecimientos vegetativos negativos. Finalmente, se aprecia un saldo migratorio positivo (fundamentalmente procedente de terceros países) desde el año 2000 y que contrasta notablemente con los saldos negativos característicos de años anteriores.



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

***Demografía empresarial***

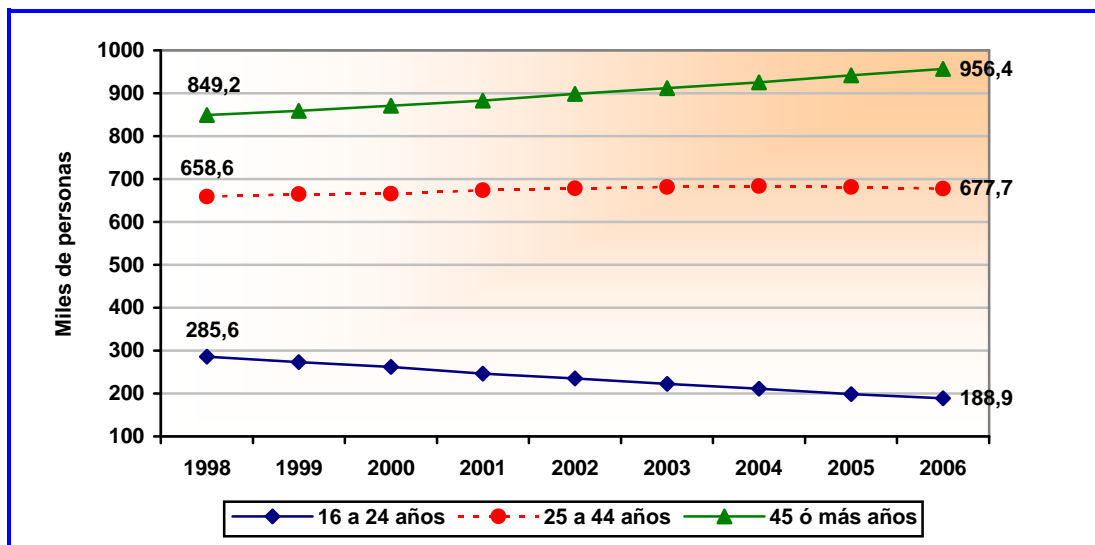
- En 2005, la CAPV dispone de 164.086 empresas de las diferentes ramas sectoriales, las cuales dan empleo a 853,8 miles de personas. Desde el año 2000, el número de empresas ha aumentado a un ritmo medio anual del 1,7%, creando un saldo neto de 110.006 empleos. La principal figura jurídica empleada sigue siendo la de la Persona física (99.435 empresas o el 60,7% del total), seguida por las Sociedades Limitadas (36.966 empresas o el 22,5%), Otras Sociedades y Asociaciones (16.944 empresas o el 10,3%), Sociedades Anónimas (9.380 empresas o el 5,7%) y, finalmente, Otras formas jurídicas (1.361 empresas o el 0,8%). A su vez, la mayor parte del empleo es generado por las Sociedades Anónimas, las cuales agrupan al 32,6% del empleo total, seguidas por las Sociedades Limitadas (25,8% del total). El resto de colectivos se sitúa en niveles inferiores, de forma que las Personas Físicas vienen a generar el 16,2% del empleo de la CAPV, mientras que Otras formas jurídicas y Otras Sociedades y Asociaciones agrupan al 13,2% y al 12,3% del empleo total, respectivamente.

***Población potencialmente activa***

- La población potencialmente activa de la CAPV ha mostrado en el período 1998-2005 una ligera pero continuada tendencia creciente, de forma que si en 1998 se podían contabilizar un total de 1.793,5 miles de personas, en el 2006 esta cantidad se había incrementado hasta contabilizar 1.822,9 miles de personas. No obstante, hay que destacar el envejecimiento progresivo de la población potencialmente activa. Así, el grupo de más edad (> 45 años) experimenta un importante incremento, mientras el grupo más joven (16-24 años) se reduce paulatinamente (87.000 personas menos en el periodo).



**Gráfico 1.2. Evolución de la población potencialmente activa por grupos de edad en la CAPV, 1998-2006**



Fuente: EUSTAT, Encuesta de Población en Relación con la Actividad (PRA)

- Por otra parte, se observa un incremento de los niveles de instrucción y cualificación: el colectivo de población con estudios primarios o menores ha sido el único que ha ido perdiendo efectivos, siendo la tendencia claramente la contraria en el caso de los colectivos con estudios universitarios.

### ***Tasas de actividad***

- En el año 2006 la tasa de actividad de la CAPV alcanzó una media de 54,6%, observándose un leve incremento en el período 1998-2006 aunque la evolución es irregular (leve reducción en últimos 2 años). Haciendo mención a la variable género, la población masculina mostró en el año de referencia una tasa de actividad del 64,4%, frente a un 45,2% correspondiente a la población femenina, constatándose un ligero aumento en este último caso. Cuando se introduce la variable



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

edad, las diferencias se hacen más amplias, si cabe (85,3% en el colectivo de edad intermedia, 25-44 años, frente a tasas en torno al 35%-37% para las personas más jóvenes y las de mayor edad).

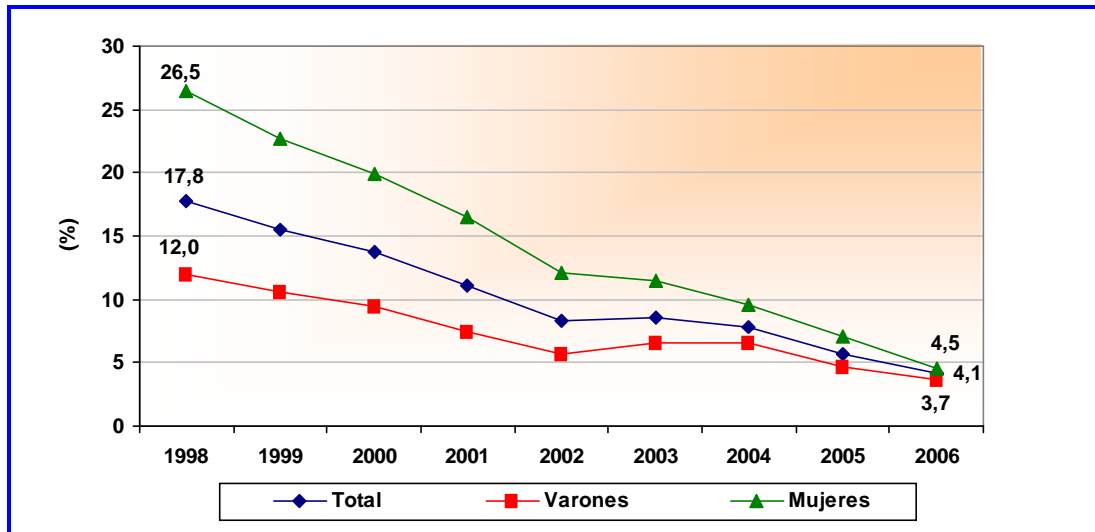
***Tasas de paro***

- El mercado de trabajo de la CAPV mostró una notable mejoría de las tasas de paro en los últimos años, debida en gran parte a la favorable evolución económica experimentada. Así, y si en 1998 la tasa de paro observada en la CAPV era del 17,8%, este índice se redujo paulatinamente hasta ser de tan sólo el 4,1% en 2006. Cabe destacar, particularmente, la drástica reducción de la tasa de paro femenina observada en los últimos años; de hecho, ha pasado de superar el 16% en 2001 a tan sólo un 4,5% en 2006, estrechándose de manera muy significativa la distancia respecto de la tasa de paro masculina (3,7%). Por segmentos de edad, se observa una reducción acusada en todos ellos, si bien la tasa de paro juvenil sigue muy por encima de la media (8,2% para las personas de 16 a 24 años frente a 4,7% y 2,2% en los segmentos de 25-44 años y más de 44 años, respectivamente).



Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social

Gráfico 1.3. Evolución de las tasas de paro según sexo. CAPV, 1998-2006



Fuente: EUSTAT, Encuesta de Población en Relación con la Actividad (PRA).

### ***Población ocupada***

- La población ocupada de la CAPV ha mantenido un crecimiento regular a lo largo del período 1998-2006, lo cual ha llevado a alcanzar un máximo histórico, cifrado en 2006 en 954.200 personas. En el último año es el empleo femenino el que, en realidad, registra el incremento ya que el volumen de población ocupada masculina permanece estable (549,9 y 404,3 miles de hombres y mujeres con ocupación, respectivamente).
- Respecto a los niveles de instrucción de la población ocupada, se observa una notable mejoría de los mismos. Además existe un creciente predominio de la ocupación en el sector terciario, siendo particularmente llamativa la proporción de mujeres (85,1% de las mujeres trabajan en los servicios frente al 49,5% de hombres). Por otro lado, el crecimiento de la población ocupada se concentra en el colectivo asalariado, en el que se encuadran la gran mayoría de las personas ocu-



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

padas, rondando en ambos sexos el 80% aunque con una ligera mayor presencia de esta tipología entre las mujeres (86%). Por el contrario, la proporción de personas trabajadoras autónomas es mayor entre los hombres (15%) que entre las mujeres (9%).

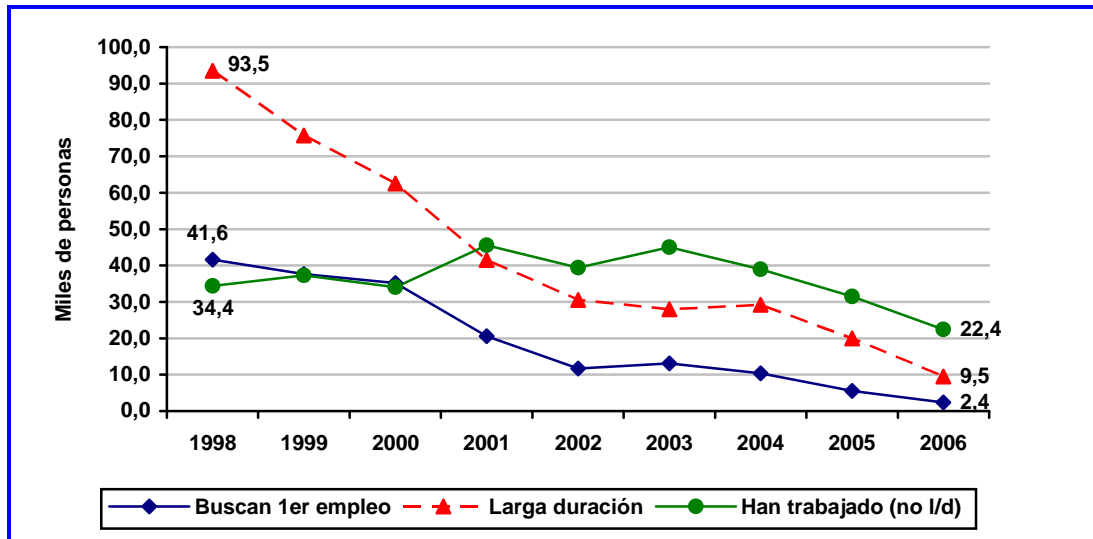
***Población parada***

- El número de personas paradas ha descendido de forma continuada en el período de referencia, pasando de 169,5 miles de personas en 1998 a 40,5 miles en 2006. Cabe destacar que el descenso ha sido más acusado en el colectivo femenino, tanto en términos relativos como absolutos, resultando en 2006 una distribución de la población parada muy equilibrada en razón de género (47% hombres y 53% mujeres). Por segmentos de edad cabe destacar un mayor descenso del desempleo entre las personas de 16 a 24 años, resultado también influido por la reducción del número de personas jóvenes que se integran en el mercado laboral.
- El colectivo de personas desempleadas de baja cualificación, de larga duración - especialmente el femenino- y personas que buscan empleo por primera vez son los grupos que han experimentado un mayor descenso porcentual en el volumen de población de personas desempleadas.



Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social

Gráfico 1.4. Evolución de diversos colectivos de personas en paro. CAPV, 1998-2005



Fuente: EUSTAT, Encuesta de Población en Relación con la Actividad (PRA)

- El colectivo de personas paradas de larga duración de la CAPV está compuesto principalmente por personas de entre 25 y 34 años (32,9% del total) y con niveles de instrucción primarios (32,6%). No obstante, conviene subrayar la existencia de un elevado porcentaje de personas paradas de larga duración (hasta un 29,5%) que cuenta con estudios de carácter universitario. En cuanto a la experiencia laboral, se observa que la gran mayoría de la población parada de larga duración de la CAPV ha trabajado anteriormente (hasta un 83,3% de los mismos). En cualquier caso, es posible apreciar una relación creciente entre edad y presencia relativa de personas paradas de larga duración sobre el total de desempleados y desempleadas. Así, mientras un 20,7% de las personas en situación de paro de entre 16 y 24 años lleva más de un año buscando empleo, esta proporción se eleva progresivamente hasta alcanzar el 60,2% en el estrato de 45-54 años y el 52,8% en el de 55-64 años.





---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

- Las tres principales vías en la búsqueda de empleo utilizadas por la población vasca en situación de desempleo corresponde a contactos con las oficinas de empleo públicas, consultas de ofertas de empleo en medios de comunicación y, por último, consultas con familiares y amistades (76,1%, 63,0% y 55,9% de los casos, respectivamente). Por otro lado, el colectivo de personas paradas (especialmente las mujeres) busca preferentemente un empleo en su municipio o Territorio Histórico, donde el 39,8% de los y la desempleadas estaría dispuesto a cambiar de residencia, el 74,3% lo estaría a recibir ingresos inferiores a los correspondientes a su cualificación, el 78,8% trabajaría en una categoría inferior y el 85,2% consideraría la posibilidad de trabajar a tiempo parcial. Curiosamente, la posibilidad de trabajar a tiempo parcial es más señalada por las mujeres en comparación con los hombres.

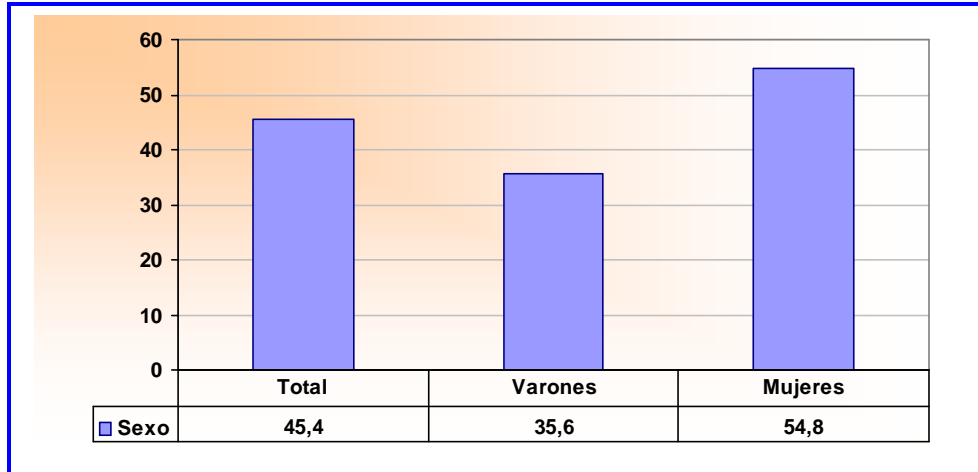
***Población inactiva***

- Según la información disponible correspondiente a 2006, en la CAPV existen un total de 828,2 miles de personas inactivas mayores de 16 años, lo que en términos porcentuales supone una tasa de inactividad del 45,4%, donde las mayores tasas de inactividad corresponden a las mujeres en comparación con los hombres (54,8% frente al 35,6%, respectivamente).



Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social

Gráfico 1.5. Tasas de inactividad según sexo, 2006



Fuente: EUSTAT: Encuesta de Población en Relación con la Actividad

- Mientras, y focalizando la atención en el colectivo entre 16 y 64 años, la tasa de inactividad de la CAPV se sitúa en el 30,3%, concretamente el 20,1% para los hombres y el 40,6% para las mujeres (datos 2004). Por su parte, las tasas de inactividad más elevadas corresponden a las personas de 45 años o más edad y las más jóvenes (en torno al 62% en ambos casos), lo que contrasta con la situación de los grupos de edad entre 25 y 44 años (en torno al 15%). Asimismo, se observa una relación inversa entre la población inactiva y los niveles de instrucción de la misma. De esta forma, la mayor parte de las personas inactivas son personas de género femenino (67,1%), con una edad superior a los 45 años (52,8%) y con estudios primarios (48,8%). Por su parte, el análisis del estado civil refleja que son precisamente las personas casadas (y entre ellas especialmente las mujeres casadas) los que componen el grupo mayoritario de personas inactivas de la CAPV.
- Solamente un 4,2% del total de las personas inactivas busca empleo, donde este porcentaje es ligeramente superior en el caso de los hombres frente a las mujeres (5,6% y 3,5%, respectivamente). La mayor parte de estas personas inactivas buscan empleo preferentemente en



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

su municipio o Territorio Histórico. Además, una proporción considerable de personas inactivas que buscan empleo se plantea la posibilidad de un empleo a tiempo parcial (74%), de categoría inferior a la esperada (62,9%) y con unos ingresos inferiores a su cualificación (59,2%), aunque son pocos (32%) los que aceptarían un cambio de residencia, especialmente entre el colectivo de mujeres (29%). Por su parte, los mayores obstáculos al empleo percibidos corresponden a la falta de experiencia laboral, la edad y el nivel de instrucción disponible, donde la barrera edad es especialmente importante entre las mujeres inactivas. Por su parte, la mayor parte de las personas inactivas que no están dispuestas a trabajar sugieren razones ligadas a la edad y a la falta de necesidad de trabajar como factores principales explicativos que fundamentan su decisión.

***Algunos colectivos de especial atención para la política de empleo***

- Ya se ha comentado cómo la tasa de paro de las mujeres se ha reducido de modo muy destacado en los últimos años, hasta el 4,5% en 2006. Este descenso se ha producido con similar intensidad en todos los intervalos de edad. No obstante, las tasas de paro femeninas siempre son superiores a las de sus colegas masculinos. Además, como se acaba de ver, la tasa de inactividad femenina es también superior (más del 50%). Desde el punto de vista de las propias mujeres la cuestión de género incide en su búsqueda de empleo: un 12,8% de las mujeres cree que ser mujer supone un problema en la búsqueda de trabajo y un 9,1% considera que las cargas familiares también tienen un efecto negativo (frente a tasas del 1,1% y 3,2%, respectivamente, en el caso de los hombres).



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

- El colectivo de personas entre 55 y 64 años presenta unas elevadas tasas de inactividad (56,1%), especialmente acusadas entre las mujeres en comparación con los hombres (74,2% y 43,1%, respectivamente) (datos correspondientes al 2004). En este sentido, una caracterización detallada del colectivo de personas inactivas mayores de 55 años permite descubrir que la mayoría tiene estudios primarios y está casada. Sólo el 1,1% de las personas inactivas mayores de 55 años afirman buscar un empleo, porcentaje que resulta ligeramente superior en el caso de las mujeres frente a los hombres (1,3% y 0,9%, respectivamente). La mayor parte de este colectivo está dispuesto a considerar un empleo a tiempo completo o parcial (61,1%), en tanto que los porcentajes de quienes sólo buscan un empleo a tiempo completo o parcial son inferiores (18% y 20%, respectivamente). En relación a esto último cabe resaltar que son especialmente los hombres los que aceptarían un empleo a tiempo completo, mientras que las mujeres se decantan preferentemente por uno a tiempo parcial. La mayor parte de estas personas buscarían un empleo en su municipio o Territorio Histórico. Por su parte, la caracterización de las personas inactivas mayores de 55 años que no buscan empleo muestra que la falta de necesidad de trabajar así como otras causas, entre las que se incluye la edad, son los principales factores explicativos de su inactividad. Asimismo, se observa que siete de cada diez de estas personas inactivas cuentan con experiencia laboral anterior.
- Por otra parte, en relación con el colectivo de personas con discapacidad, cabe destacar que su tasa de actividad (datos para el 2006) se sitúa en un 47,0%, nivel claramente inferior al del conjunto de la población de la CAPV (en torno al 55%), y especialmente reducido entre las mujeres (27,8% frente al 50% de los hombres con discapacidad). Considerando ahora a las personas discapacitadas activas, un 72,2% se encuentran ocupadas y un 27,8% en paro, lo que refleja un amplio di-



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

ferencial respecto a la tasa de paro del conjunto de la población vasca en esa fecha (en torno al 4%). En este caso no se aprecian diferencias significativas por género<sup>1</sup>.

***Importancia de la inmigración en el mercado laboral vasco***

- El número de personas inmigrantes residentes en la CAPV se ha elevado de forma muy destacada en los últimos años. El ejercicio de 2005 (último dato disponible) cierra con un total de 57.400 personas extranjeras con tarjeta de residencia, cerca del triple de los 19.500 que había en 2001 (año de inflexión en el flujo de inmigrantes).
- De forma paralela, también se ha incrementado muy significativamente el número de personas trabajadoras extranjeras afiliadas a la Seguridad Social: las 31.744 afiliaciones de 2005 prácticamente triplican las 10.690 existentes en 2001. También es interesante subrayar que un 55% de los y las extranjeras residentes en la CAPV se encuentran en situación de alta en la Seguridad Social, lo que refleja que la mayor parte de estas personas tienen llegan en edad laboral y con interés por incorporarse al mercado de trabajo.

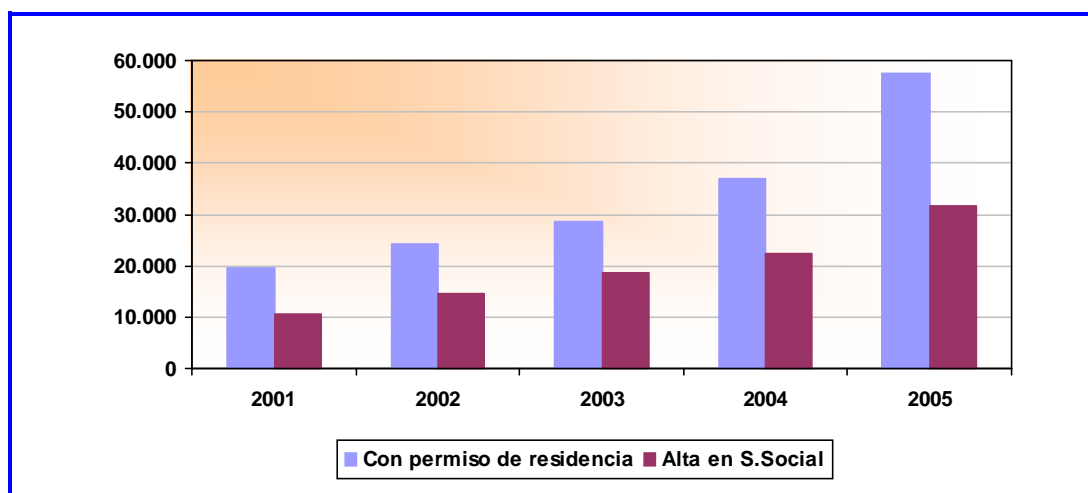
---

<sup>1</sup> Datos procedentes del informe “Situación real de las Personas con Discapacidad respecto al Empleo”, 2006.



Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social

**Gráfico 1.6. Personas extranjeras con tarjeta de autorización de residencia en vigor y afiliadas a la S. Social en alta laboral (2001-2005)**



Fuente: Ministerio de Interior. Observatorio Permanente de la Inmigración; Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

- Por otra parte, 11.596 personas extranjeras se encuentran inscritas en Lanbide al cierre de 2005. El perfil básico muestra que la mayoría de estas personas proceden de fuera de la UE (90,8%), que una gran parte ha cursado estudios primarios (59%), y que demandan, en general, empleos poco cualificados (mozo, mujer de limpieza, peón de albañil, etc.).

### **Calidad del empleo**

- El mercado de trabajo vasco sigue caracterizado por niveles muy elevados de temporalidad, a pesar del descenso experimentado en las tasas durante los últimos diez años, particularmente en el último cuatrienio (la proporción de personas con contrato temporal ha pasado de un 28,4% en 1996 a un 27,9% en 2001 y un 25,3% en 2006; la de personas sin contrato de un 6,7% en 1996 a un 3,4% en 2006).



---

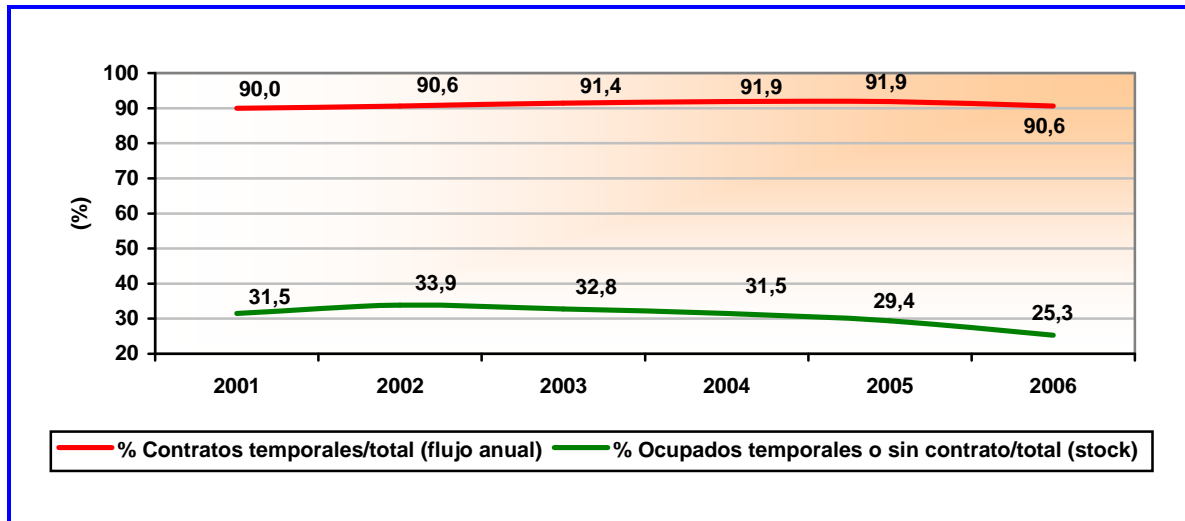
**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

- Las variables sexo y edad introducen diferencias significativas a este respecto: hasta un 27,7% de las mujeres trabajan con contratos temporales o sin contrato, frente a un 23,4% de los hombres (datos para 2006). Por su parte, hasta un 6,5% de las mujeres trabajan sin contrato, porcentaje éste que sólo alcanza un 0,9% en el caso de los hombres (datos también referidos al 2006). De modo similar, sólo un 30% de menores de 25 años y un 67% correspondiente a la cohorte de 25-44 años, trabajan con contrato indefinido. No obstante, es interesante comprobar que durante los últimos cuatro años la temporalidad parece disminuir en todos los segmentos de edad y sexo, particularmente entre los más afectados.
- No obstante, se observa que el crecimiento de la contratación se concentra en la de tipo temporal (en 2006, llega a suponer más de un 90,6% del total, mayormente en forma de contratos eventuales y de obra y servicio). En particular, los contratos temporales a tiempo parcial suponen ya un 27,9% de los contratos registrados en el último año.



Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social

Gráfico 1.7. Evolución de las tasas de temporalidad en la CAPV 2001-2006 (%)



Fuente: Eustat, Encuesta de Población en Relación con la Actividad (PRA).

- Los datos disponibles reflejan así mismo una mayor rotación contractual entre las mujeres y la población más joven. Hay también diferencias importantes según sectores de actividad y ocupaciones: los sectores de mayor rotación contractual corresponden a las actividades sanitarias y veterinarias, las actividades inmobiliarias y el sector del transporte; por ocupaciones, destacan los y las trabajadoras del sector servicios y en general las de menor cualificación.
- Por otra parte, en los últimos años ha continuado el aumento en el número de contratos de puesta a disposición por parte de las empresas de trabajo temporal (ETTs), aunque a un ritmo muy inferior al del periodo anterior. La perspectiva sectorial muestra que el crecimiento de este tipo de contratos corresponde principalmente al sector servicios (destacando la hostelería) que agrupa un poco más de la mitad de los mismos.
- Por lo que respecta al nivel salarial, se observa una importante disparidad en el mercado laboral vasco en contra de la situación relativa de

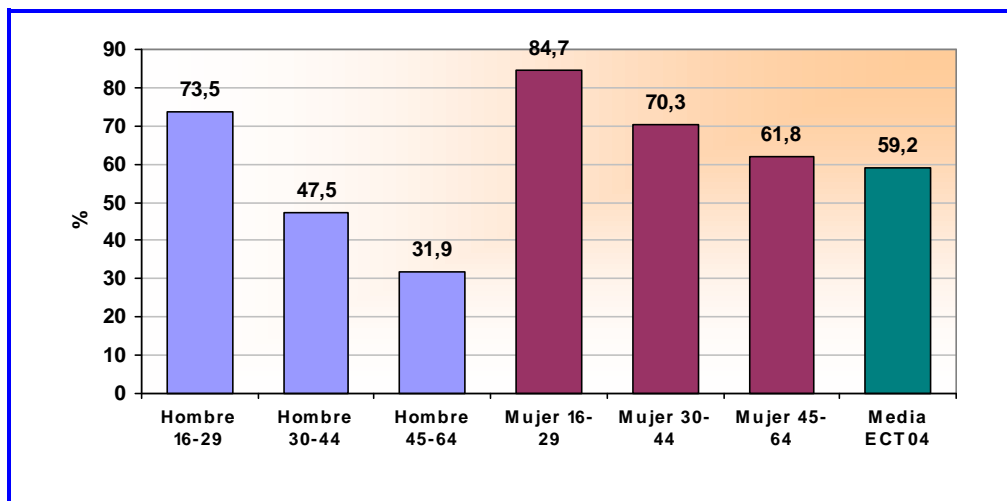




Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social

las mujeres. Así, la proporción de población asalariada con ingresos salariales mensuales inferiores a 1.200 euros es siempre mayoritaria entre las mujeres. Además, a medida que aumenta la edad crece la diferencia observada entre hombres y mujeres en la proporción de referencia. Estas diferencias salariales obedecen, en parte, a la menor presencia de las mujeres en los puestos de dirección. En esta línea, se observa una relación positiva entre la edad y el porcentaje de hombres que afirma haber accedido a mecanismos de promoción en la empresa. Mientras, y según los resultados de un estudio publicado por EMAKUNDE<sup>2</sup>, el salario medio mensual de las mujeres era un 24 por 100 inferior al de los hombres, donde este porcentaje es ligeramente peor que la media europea (donde el sueldo de las europeas representa el 84 por 100 del de sus homólogos masculinos, aún con importantes diferencias por países).

**Gráfico 1.8. Población asalariada con salario neto inferior a 1.200 euros al mes, según sexo y edad**



Fuente: Encuesta de Condiciones de Trabajo 2004.

<sup>2</sup> Mertxe Larrañaga y Arantxa Rodríguez, Rompiendo el Techo de Cristal: Reflejo de la Desigualdad en la Empresa”, Emakunde, Vitoria, 2003



### ***Inserción laboral de titulados universitarios y de formación profesional***

- Los resultados de las sucesivas encuestas de incorporación a la vida activa de los y las universitarias de la UPV-EHU muestran unos niveles sostenidos de ocupación de las y los titulados tres años después de concluir sus estudios: 85,5% de ocupación en 2005 para las personas que recibieron su titulación en la promoción 2002, porcentaje ligeramente superior al de promociones anteriores y en el que no se aprecian diferencias importantes por género. Sin embargo, se sigue apreciando una situación más desfavorable para las titulaciones en Ciencias experimentales y Humanidades. Por contra, los datos de ocupación son claramente mejores para las Enseñanzas Técnicas y las Ciencias de la Salud, donde además se colocan en su inmensa mayoría en empleos acordes con los estudios que cursaron.
- El mayor nivel de empleos encajados tiene su correspondencia en unos niveles de ingresos superiores a la media para las personas tituladas en Salud y Técnicas. No obstante, en el caso en el primer caso este nivel salarial coexiste con un bajo grado de estabilidad laboral, que por el contrario alcanza su nivel máximo para las ciencias técnicas. En el caso de las personas tituladas en ciencias sociales, la situación parece desfavorable en los tres sentidos: un porcentaje de empleo encajado inferior a la media, una menor estabilidad laboral e ingresos más bajos.
- El nivel de inserción laboral de los y las graduadas en formación profesional (datos para el 2004) también resulta sostenido: un año después de concluir sus estudios un 62% del colectivo se encuentra ocupado, aunque mayoritariamente de modo temporal o por obra y pocas



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

veces con carácter fijo. En aproximadamente dos tercios de los casos, hay una relación directa entre los estudios de FP realizados y los contenidos del trabajo desempeñado. El análisis por familias profesionales revela los mayores ratios de ocupación en algunas especialidades industriales como Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados, Fabricación Mecánica y Mantenimiento de Servicios a la Producción, pero también niveles superiores a la media en especialidades del sector servicios como Imagen personal, Hostelería y Turismo.

### ***Afiliación a la Seguridad Social***

- Los datos del 2006 reflejan que en la CAPV hay un total de 945.232 personas trabajadoras afiliadas a la Seguridad Social, lo que representa un crecimiento del 2,4% con respecto al año anterior y un monto total de 100 mil personas más afiliadas con relación al 2002, evolución ésta que pone de manifiesto la positiva trayectoria del mercado laboral vasco.
- El análisis por regímenes muestra que la inmensa mayoría (en torno a tres cuartas partes) se encuentran dados de alta en el régimen general, en tanto que un 20% corresponde al régimen de autónomos, y el resto a otros regímenes. Se trata de unos resultados que se corresponden en buena medida con la propia estructura económica vasca. En 2006 el sector que más ha crecido tanto en términos absolutos como relativos ha sido el de los servicios con 18.759 nuevas afiliaciones y un crecimiento del 3,1%. La construcción también ha tenido un excelente comportamiento, creciendo un 2,9% y 2.538 nuevas afiliaciones. El sector industrial que venía sufriendo ligeras pérdidas durante los últimos años, cambia de tendencia y crece en porcentaje medio punto en relación al cierre del año anterior.



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

***Economía Social en la CAPV***

- La Economía Social de la CAPV está configurada por un total de 2.366 empresas con 3.315 establecimientos, los cuales agrupan un total de 60.949 empleos, generando 2.451 millones de euros de Valor Añadido Bruto (datos 2004). En términos relativos, el empleo de la economía social representa el 6,5% del empleo total de la CAPV, en tanto que la aportación al VAB de la economía social es del 5,1% (datos ambos para el 2004). La comparación con el resto de comunidades autónomas refleja que la Economía Social de la CAPV es la que dispone de un mayor peso específico dentro de su tejido productivo, representando el 15,1% del total de la Economía Social en el Estado, muy por delante del resto de comunidades. Según su forma jurídica, el 60,4% del total de establecimientos de la Economía Social son Sociedades Cooperativas, el 24,3% Sociedades Limitadas Laborales (SLLes) y el 15,3% restante Sociedades Anónimas Laborales (SALes). Desde un punto de vista territorial, algo más de uno de cada 10 empleos guipuzcoanos corresponden a establecimientos de la Economía Social, porcentaje éste muy superior a los correspondientes tanto a Bizkaia como a Álava (4,8% y 4,1%, respectivamente).

***Comparativa entre Territorios Históricos***

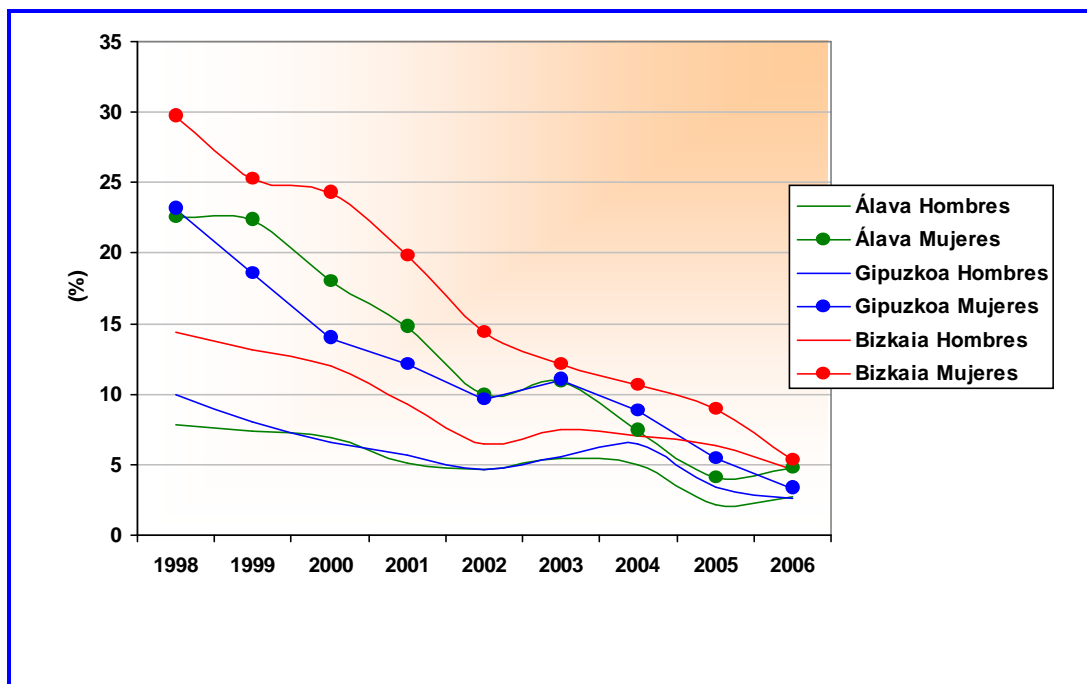
- En 2006 Bizkaia mostró la situación más desfavorable, en comparación con el resto de territorios históricos de la CAPV. En este sentido, y haciendo referencia a las tasas de actividad, Álava presentó la situación más ventajosa, experimentando una tasa del 57,6% frente al 56,6% y 52,6% de Gipuzkoa y Bizkaia, respectivamente. En cuanto a la tasa de paro, es Gipuzkoa el Territorio que registra el valor mínimo - 2,9%%- seguida de Alava -3,5%- y Bizkaia -5%. En términos evoluti-



Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social

vos, Álava experimenta un ligero aumento cediendo a Gipuzkoa la mejor posición.

Gráfico 1.9. Tasas de paro, por sexo según Territorios Históricos (%), 1998-2006



Fuente: Eustat, Encuesta de Población en Relación con la Actividad (PRA).

- Centrando la atención en las tasas de paro de hombres y mujeres, puede constatarse que el ranking general se mantiene, situándose en Gipuzkoa los valores mínimos en ambas tasas (2,6% y 3,3%, respectivamente). Por su parte, Bizkaia muestra la situación más desfavorable para ambos géneros, de forma que la tasa de paro de los hombres alcanza el 4,7% frente al 5,3% correspondiente a las mujeres.
- No obstante, en lo referente a la población ocupada, se observa que aunque ha crecido de modo continuado en los tres Territorios Históricos, Bizkaia es el territorio que experimentó un mayor crecimiento en términos porcentuales (24% en el periodo 1998-2006), seguido de Gipuzkoa (20%) y Alava (17%). De las personas ocupadas, la mayor par-



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

te trabajan en el sector terciario, siendo especialmente relevante el caso de Bizkaia con porcentaje en torno a los dos tercios de su población trabajadora. Por otro lado, Alava presenta las mayores proporciones de empleo en el sector industrial y primario. Por último, cabe destacar la mayor proporción de cooperativistas y trabajadoras y trabajadores autónomos en Gipuzkoa, observándose en Bizkaia y Alava una mayor proporción de personas asalariadas.

***Comparativa entre comarcas***

- Atendiendo a un enfoque comarcal y en base a los principales indicadores, Gasteiz, Alto Deba y Bajo Deba son las comarcas que en 2003 (dato CMT) mostraron las mayores tasas de actividad (74,2%, 74,1 y 72,2, respectivamente), siendo estas dos primeras las que experimentaron mayores tasas de actividad también en sus colectivos femeninos (63,5 y 67,8, respectivamente). En el extremo opuesto, la Margen Izquierda mostró la tasa de actividad más baja (65,6%). Por su parte, la tasa de paro más elevada se dio en la Margen Derecha (13%) seguida de la Margen Izquierda (11,6%), mientras que las comarcas del Duranguesado y Alto Deba experimentaron las tasas más bajas (5,4% y 4,4%, respectivamente). Realizando un análisis comparativo por sexos cabe destacar el caso de Bizkaia-Costa, que, por primera vez, reflejó en 2005 una diferencia porcentual en sus tasas de paro favorable al colectivo femenino (5,7% frente al 7,2% masculino).
- La mayores tasas de paro juvenil (menos de 25 años) correspondieron en 2003 (según CMT) a las comarcas de Ayala (27,7%) y la Margen Izquierda (22,9%), mientras que Tolosa-Goierra y Alto Deba presentaron las tasas de paro comarcales más bajas (15,6% y 16,6%, respectivamente). Respecto al colectivo de personas paradas de larga duración, la mayor proporción correspondió a las comarcas de Bajo Deba y



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

Tolosa-Goierri, con unas tasas respectivas de 52,2% y 49,6%. Por el contrario, la Margen Derecha y Alto Deba fueron las comarcas menos afectadas por este problema con unas tasas respectivas de 28,5% y 24,5%.

***Comparativa entre municipios***

- Existen serias diferencias entre las tasas de paro registrado en las oficinas del INEM en los distintos municipios. En este sentido, hay 10 municipios (Sestao, Trucios-Turtzioz, Lanestosa, Arakaldo, Acanto y Ciervana, Ortuella, Portugalete, Santurtzi, Muskiz y Artziniega) cuyas tasas de paro fluctúan entre el 15,1% y el 11,1% respectivamente. Es posible reafirmar, por lo tanto, la peor situación de Bizkaia, y más en concreto la Margen Izquierda a la cual pertenecen buena parte de los municipios mencionados. En lo concerniente a Gipuzkoa, los municipios con las tasas de paro más elevadas son Irun y Lasarte-Oria (10,9% y 9,8%, respectivamente).

***Comparativa entre la CAPV y el contexto estatal***

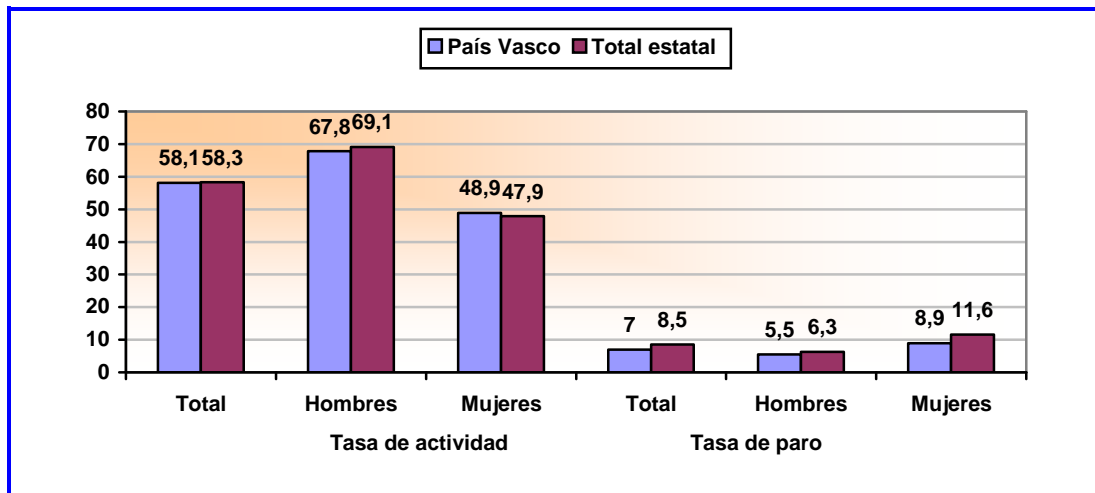
- Un análisis comparativo entre la realidad del mercado laboral en la CAPV y el resto de comunidades permite observar una mejor situación vasca considerando la tasa de paro, pero no así la tasa de actividad. En este sentido las tasas de actividad total y masculinas experimentadas en la CAPV reflejaron en 2006 una situación ligeramente desfavorable respecto a las experimentadas a nivel del Estado. Sin embargo, la tasa de actividad femenina en la CAPV mostró una situación levemente favorable (48,9% del indicador vasco frente al 47,9% estatal). En referencia al indicador de la tasa de paro, es posible observar una situación favorable a la CAPV, tanto para la tasa de paro total como para las tasas de paro masculina y, especialmente, la femenina, que en



Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social

2005 mostró un diferencial positivo de 2,7 puntos porcentuales respecto de la estatal.

Gráfico 1.10. Tasas de actividad y paro, CAPV vs Estado 2006



Fuente: Encuesta de Población Activa, Instituto Nacional de Estadística.

Comparativa entre la CAPV y el contexto europeo

- Un análisis de la situación del mercado laboral vasco respecto del contexto europeo<sup>3</sup> pone de manifiesto una clara mejora del empleo en la CAPV. Este hecho estaría debido, por un lado, a la coyuntura económica favorable experimentada en la CAPV y, por otro lado, a la integración de 10 nuevos países en la Unión Europea. Si bien cabe mencionar que todavía queda camino por recorrer para la consecución de una convergencia total. Así, se observa que distintos indicadores como las tasas de empleo total (15-64 años) (64,2% vasco frente al 63,3% europeo) o la tasa de desempleo de larga duración son favorables a la CAPV, mientras que la tasa de actividad total se encuentra en una situación idéntica a la de la UE-25 (69,7 % en ambos casos). Sin embargo, el indicador de la tasa de empleo juvenil se mostró desfavorable a

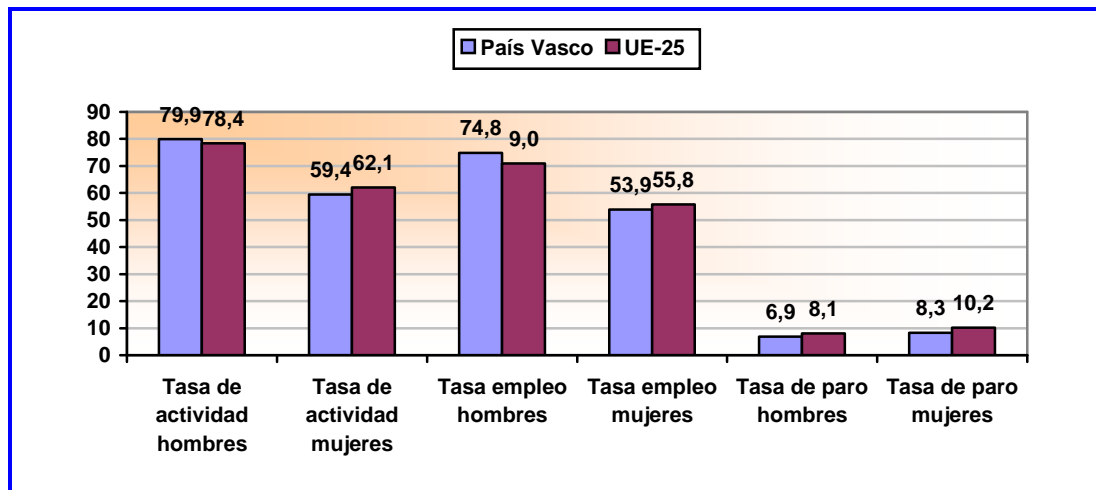




Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social

la CAPV (32,3% vasco frente al 36,8% europeo). Atendiendo a condiciones de género, se observa que, si bien las mujeres vascas siguen registrando peores indicadores laborales que los hombres vascos, y que los indicadores del colectivo femenino vasco son desfavorables con respecto a sus homólogas europeas (excepto en el caso de la tasa de paro), se está dando una clara convergencia tanto entre ambas regiones como entre hombres y mujeres.

Gráfico 1.11. Tasas de actividad, empleo y paro, CAPV vs UE-25, por sexo, 2004



Fuente: Encuesta de Población Activa, Instituto Nacional de Estadística.

Conclusiones generales

- El mercado laboral vasco ha experimentado en los últimos años una favorable evolución, puesta de manifiesto por una significativa mejora de algunos indicadores clave:
  - Aunque ligeros, aumentos en la población potencialmente activa y en la población activa.

<sup>3</sup> Datos referidos al período 2000-2004 para la UE-25



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

- Una reducción muy importante en las cifras de paro, tanto en niveles absolutos como relativos. En 2006, el número de personas desempleadas era de 40,5 miles de personas, lo que supone una tasa del 4,1% en 2006 frente a 17,8% en 1998, esto es, 129 mil personas menos en el mismo período.
  - Esta reducción afecta tanto a los varones como a las mujeres, así como a todos los segmentos de edad. Se reducen especialmente el desempleo juvenil, el femenino y el de larga duración.
  - De manera paralela, se observa un aumento en los niveles de ocupación, de forma que, en el año 2006, se obtiene una cifra récord de 954,2 miles de personas ocupadas, destacando en este sentido el incremento experimentado en las cifras de población femenina ocupada.
  - Una aportación importante de la población inmigrante a las cifras de ocupación (incremento de 21.000 personas ocupadas en el período 2000-2005), que ha contribuido también a la mejora en los niveles de actividad económica.
  - Las tasas de paro son más bajas que a nivel estatal y también que la media de la UE-25, habiéndose producido un claro proceso de convergencia (aunque favorecido por la ampliación).
- No obstante, subsisten desequilibrios y dificultades que no pueden obviarse:
- Un envejecimiento progresivo de la población potencialmente activa, derivado del envejecimiento demográfico general, que apunta dificultades de renovación futura en la fuerza laboral, salvo que el flujo inmigratorio compense la situación. La población potencialmente activa experimentará una disminución de un 1,7% para 2010 y del 3,7% para el año 2015, según las Proyecciones efectuadas por Eustat.



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

- La situación de las mujeres sigue siendo comparativamente más desfavorable que la de los varones. Esto es particularmente cierto en términos de tasa de actividad (especialmente entre las personas de mayor edad), lo que refleja las dificultades de integración de las mujeres en el mercado laboral y pone en cuestión la convergencia aparente en las cifras de paro masculino y femenino.
- Estas diferencias según género resultan también patentes al ponerse en el contexto europeo, a pesar de que las mejoras son apreciables.
- Las tasas de paro juvenil todavía duplican la media general.
- En relación a las personas con discapacidad, los datos siguen mostrando una desfavorable situación relativa (menos actividad, más paro), continuando pendiente la cuestión de su integración en el mercado laboral normalizado.
- El reto de la integración laboral plena de la población inmigrante, en condiciones equiparables a las de la población autóctona, es una cuestión clave de cara a los próximos años.
- Unas tasas de temporalidad todavía muy elevadas (un 25,3% de la población ocupada) que aunque se van reduciendo, no llegan a hacerlo de manera decidida.
- Unas diferencias todavía importantes en los indicadores de empleo entre Territorios Históricos, comarcas y municipios que apuntan desequilibrios espaciales significativos en la distribución de las actividades económicas y en los grados de adecuación entre la oferta y la demanda de empleo.



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

**1.2. ANÁLISIS DE PROGRAMAS Y ACTIVIDADES DEL PLAN 2003-2006**

**1.2.1. Descripción de los programas de la Dirección de Empleo y Formación del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

La relación de ayudas y subvenciones actualmente disponibles es la siguiente (ver <http://www.juslan.ejgv.euskadi.net/>):

1. Medidas de apoyo al Empleo - Contrato de relevo
2. Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar
3. Ayudas a la Contratación
4. Ayudas al reparto del tiempo de trabajo (Ayudas a la eliminación de horas extraordinarias y a las contrataciones derivadas de la reducción o liberación de la jornada laboral)
5. Ayudas a proyectos de empleo-formación en el ámbito local
6. Ayudas por renovación de plantillas en sociedades cooperativas.
7. Apoyo a la Creación de Empresas (Capítulo IV).
8. Subvenciones a proyectos de extensión de la Cultura Emprendedora
9. Formación y asesoramiento a la Promoción de Iniciativas Empresariales.
10. Programa de prácticas de Formación en Alternancia
11. Ayudas correspondientes a la Iniciativa Comunitaria EQUAL
12. Programa de Formación Ocupacional
13. Programa Junior-Empresa
14. Ayudas para el desarrollo de acciones de orientación para el empleo en los Servicios de Orientación para el Empleo



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

15. Ayudas para el desarrollo de acciones de orientación al empleo a entidades colaboradoras que conforman los servicios de orientación para el empleo
16. Ayudas para el desarrollo de planes formativos dirigidos a mejorar la cualificación de los recursos humanos de las Asociaciones Empresariales y de las Organizaciones Sindicales en temas propios de sus ámbitos de actividad
17. Conformación del catálogo de recursos formativos al servicio de la inserción laboral, autorización previa a entidades colaboradoras y subvención de las acciones del catálogo
18. Organización y desarrollo de las acciones de intermediación en el mercado de trabajo que promueve el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social en funciones de agencia de colocación.





Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social

Nº	Nombre	Objetivo	Colectivos a los que se dirige	Ayudas/Medidas/Acciones
1.	<b>Medidas de apoyo al empleo (Contrato de relevo) (Decreto 329/2003, de 23 de Diciembre)</b>	Subvención de contratos de relevo regulados en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que se celebren a jornada completa y por tiempo indefinido o bien, se recoja el compromiso de que, a su finalización o en un momento anterior, se convertirán en contratos por tiempo indefinido → Renovación de plantillas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personas desempleadas y registradas en Servicio Público de Empleo (autonómico o estatal)</li> <li>• Personas trabajadoras que tengan concertado con la empresa un contrato de duración determinada, siempre que se celebre una contratación adicional con una persona inscrita como desempleada.</li> </ul>	Subvenciones a personas físicas o jurídicas por importe de €4.510 que pueden ascender hasta €7.515 según colectivo (>45 y PLD) y duración del contrato. Cuantías incrementables en €1.505 si persona contratada es mujer. En ningún caso el importe de la subvención será superior al 60% de la retribución anual bruta a percibir por la persona contratada
2.	<b>Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar (Decreto 329/2003, de 23 de Diciembre) (Decreto 239/2005, de 13 de septiembre)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conciliación de la vida laboral y familiar mediante compensación de la disminución del salario o bonificación de la cotización empresarial.</li> <li>• Impulso del cambio de rol diferenciado entre hombres y mujeres, mayor implicación del hombre en el cuidado de hijos e hijas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personas trabajadoras por cuenta ajena acogidas a excedencia para el cuidado de hijos e hijas menores de 3 años o a una reducción de jornada para el cuidado de hijos e hijas menores de 6 o con minusvalía.</li> <li>• Desempleados y desempleadas contratados por entidades privadas para sustituir a personas acogidas a la opción de conciliación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Subvención a trabajador/a en excedencia: €2.400 anuales si Mujer y €3.000 anuales si Hombre. Disminuye proporcionalmente según jornada.</li> <li>• Subvención a trabajador/a reducción de jornada: entre €1.350 y €2.400 anuales según porcentaje de la reducción de jornada y según sea Hombre o Mujer. Disminuye proporcionalmente según jornada beneficiario/a.</li> <li>• Subvención hasta el 100% de la cotización empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes de los contratos de interinidad firmados, en cuantía equivalente a la diferencia no subvencionada por la Administración Central por ese concepto, excepto caso de cooperativistas temporales que cotizan al RETA en los que % subvención será del 80% de su cotización.</li> </ul>



Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social

Nº	Nombre	Objetivo	Colectivos a los que se dirige	Ayudas/Medidas/Acciones
3.	<b>Ayudas a la Contratación (Decreto 329/2003)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Favorecer la inserción laboral, indefinida o temporal, de colectivos con especiales dificultades de inserción laboral</li> <li>Favorecer la contratación colectiva, indefinida o temporal de personas paradas (grupo &gt;30 personas), con presencia mínima de personas con especiales dificultades de inserción laboral</li> <li>Fomentar la contratación indefinida del primer trabajador por cuenta ajena de un empresario individual</li> </ul>	Colectivos con mayor dificultad (parados >45 años con antigüedad, parados menores de 30 con antigüedad, minusválidos, enfermos mentales, PLD, monoparentales, víctimas terrorismo, víctimas violencia doméstica, insertados sociolaborales, beneficiarios de Renta Básica y Ayudas Emergencia Social, extoxicómanos, expresos	Subvención a empresas privadas y personas físicas de entre 3.000 y 6.000 euros para contratación indefinida. La contratación temporal a jornada laboral completa será subvencionada con 2.500 euros. Cuantías incrementables en un 25% si persona contratada es Mujer
4.	<b>Ayudas al reparto del tiempo de trabajo (Decreto 329/2003, de 23 de Diciembre) y Decreto 239/2005, de 13 de Septiembre)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fomento de la contratación mediante el reparto del tiempo de trabajo a través de la eliminación de horas extraordinarias.</li> <li>Fomento de la contratación interina mediante el reparto del tiempo de trabajo a través de la sustitución de personas que han reducido o liberado su jornada laboral</li> </ul>	Personas desempleadas que se acojan a cualquiera de las dos situaciones anteriores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Subvención a la empresa en función de la proporción de horas contratadas en relación con la jornada anual del convenio colectivo de aplicación con máximo de 4.000 € por jornada laboral completa anual. Nunca se cubre un nº de horas de trabajo mayor al de las horas extraordinarias del año precedente.</li> <li>Los contratos de interinidad serán subvencionados durante el tiempo que duren dichos contratos (máximo de tres años), al 50% de la cotización empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes (excepto contratación de socios y socias cooperativistas temporales incluidos en Régimen Especial de Autónomos), con porcentaje subvencionable del 40%.</li> </ul>





Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social

Nº	Nombre	Objetivo	Colectivos a los que se dirige	Ayudas/Medidas/Acciones
5.	<b>Ayudas a proyectos de empleo - formación en el ámbito local (Decreto 329/2003, de 23 de Diciembre)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Subvención a los contratos de trabajo que se realicen dentro de los Proyectos de Empleo-Formación en el ámbito local, cuya fase de formación haya recibido subvención pública.</li> </ul>	Personas contratadas dentro de los proyectos de empleo - formación en el ámbito local	Subvención a fondo perdido entre 8.000 y 10.500 euros de los salarios del personal contratado y las cuotas a la Seguridad Social correspondientes a la empresa empleadora, de acuerdo con diversos módulos y categorías profesionales. Ayudas dirigidas a Municipios o Entidades Locales de ámbito territorial inferior al municipal, Agencias de Desarrollo Local y Comarcal y entidades privadas que colaboren en la prestación de Servicios Sociales. En ningún caso la cuantía de la subvención superará el coste efectivo de las contrataciones que se reciba.
6.	<b>Ayudas por renovación de plantillas en sociedades cooperativas (Decreto 329/2003, de 23 de Diciembre)</b>	Renovación de la plantilla en sociedades cooperativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Retiro de cooperativistas bajo determinados requisitos.</li> <li>Contrataciones de personas desempleadas en calidad de socios y socias permanentes para cobertura de vacantes (en especial aquellos desempleados pertenecientes a colectivos con dificultades especiales de inserción laboral).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Retiro cooperativistas: subvención a los socios/as que se retiran de entre 3.625 y 11.725 euros según los años que le falten al socio/a para alcanzar la edad reglamentaria de jubilación.</li> <li>Nuevas contrataciones: subvención a la sociedad cooperativa que sustituya el puesto de trabajo vacante por una cuantía entre 4.510 y 7.515 euros según colectivo. Cuantías incrementables en 1.505 euros si persona contratada es MUJER. En ningún caso, el importe de la subvención puede ser superior al 60% del anticipo laboral bruto a percibir por la persona contratada.</li> </ul>
7.	<b>Apoyo a la Creación de Empresas (Decreto 328/2003, de 23 de Diciembre)</b>	Creación de empresas por parte de personas emprendedoras desempleadas.	Personas inscritas como paradas con una antigüedad de al menos 3 meses, que hayan cursado una acción formativa de apoyo a la promoción empresarial y que tengan un proyecto viable de actividad económica que implique la creación de su propio puesto de trabajo.	La cuantía de la subvención se determinará en función del número de puestos de trabajo generados, otorgándose 6.000 euros por socio trabajador o socia trabajadora (tope máximo de cuantía total por proyecto de 30.000 euros).



Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social

Nº	Nombre	Objetivo	Colectivos a los que se dirige	Ayudas/Medidas/Acciones
8.	<b>Subvenciones a proyectos de extensión de la Cultura Emprendedora (Decreto 328/2003, de 23 de diciembre (B.O.P.V. nº 255, de 31 de diciembre de 2003) de apoyo a la Cultura Emprendedora y a la Creación de Empresas, Capítulo II) y (Orden de 24 de mayo de 2006, (B.O.P.V. nº 110, de 12 de junio de 2006) del Consejero de Justicia, Empleo y Seguridad Social)</b>	Serán objeto de subvención los proyectos de extensión de la cultura emprendedora entre la población en situación de desempleo, la población inactiva y, muy particularmente, entre la población escolar	a) Centros escolares públicos y concertados de niveles no universitarios ubicados en la CAPV. b) Asociaciones, Fundaciones y Organizaciones No Gubernamentales legalmente constituidas, representativas de colectivos de población inactiva, potencialmente activa, y de colectivos con dificultades para la inserción de la CAPV.	La cuantía individualizada de cada subvención podrá alcanzar el máximo de 4.500 euros y cubrirá el 100% del presupuesto de gasto aprobado. Los conceptos de gasto subvencionables incluyen materiales didácticos y divulgativos, coordinación del proyecto y gastos corrientes, y asesoría externa.
9.	<b>Formación y asesoramiento a la promoción de iniciativas empresariales (Decreto 328/2003, de 23 de diciembre (B.O.P.V. nº 255, de 31 de diciembre de 2003) de apoyo a la Cultura Emprendedora y a la Creación de Empresas) (Capítulo III).</b>	Subvencionar la formación grupal y el asesoramiento individualizado a los promotores y las promotoras de iniciativas empresariales, en todas las fases de su itinerario emprendedor, hasta el primer año completo posterior al alta en el impuesto de actividades económicas.	a) Municipios, mancomunidades, cuadrillas, sociedades públicas dependientes de los mismos y agencias de desarrollo, que cuenten, todos ellos, con un servicio propio estable de apoyo a la promoción de empresa. b) Centros de Empresas e Innovación. c) Asociaciones, fundaciones, organizaciones no gubernamentales y entidades consultoras legalmente constituidas, cuyo ámbito de actividad se centre en el área del apoyo a la promoción empresarial a los colectivos sociales con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo.	El coste financiable por la impartición de acciones de formación, asesoría o tutoría a las personas de perfil emprendedor a las que se les haya preinscrito desde el servicio de orientación para el empleo será el siguiente: a) Por atención individualizada: 35 euros por hora a persona b) Por intervención grupal: 70 euros por hora



Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social

Nº	Nombre	Objetivo	Colectivos a los que se dirige	Ayudas/Medidas/Acciones
10.	<b>Programa de Prácticas de Formación en Alternancia (Decreto 304/2000, de 26 de Diciembre) y (Orden 26 de febrero 2003 de la Consejería de Educación, Universidades e Investigación y del Consejero de Justicia, Empleo y Seguridad Social)</b>	Completar los conocimientos teórico - prácticos adquiridos en las aulas por los alumnos de iniciación profesional y de formación ocupacional con una experiencia formativa de carácter no laboral en empresas para facilitar la inserción laboral de los alumnos.	Alumnos de iniciación profesional y de formación ocupacional que reciban períodos estructurados de formación en una empresa, realizados en el marco de los propios procesos de producción y amparados en un convenio de prácticas establecido entre el centro formativo y la empresa o entidad en la que se realizan las prácticas.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ayudas al alumnado: Dietas por desplazamiento, según número de días y kilómetros de distancia. Ayuda adicional para alumnos/as con discapacidad física o psíquica, y que requieran de especiales condiciones para su traslado a la empresa</li><li>• Ayudas a las empresas: Subvenciones por la totalidad de las horas de prácticas que hayan realizado las y los alumnos del centro formativo solicitante.</li><li>• Ayudas a las y los tutores del centro formativo: Dietas con motivo del seguimiento de las prácticas del alumnado del centro.</li></ul>
11.	<b>Ayudas correspondientes a la Iniciativa Comunitaria EQUAL (Orden del 7 de Abril de 2004, del Consejero de Justicia, Empleo y Seguridad Social)</b>	Desarrollo, en el ámbito de una cooperación transnacional, de la promoción de nuevos métodos de lucha contra las discriminaciones y desigualdades de toda clase en relación con el mercado de trabajo.	Entidades impulsoras de los proyectos (agrupaciones de desarrollo) cuya solicitud de ayuda haya sido aprobada por la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Las actividades subvencionables responderán mayoritariamente al ámbito de elegibilidad del Fondo Social Europeo establecido en el art. 3 del Reglamento (CE) 1784/99. Además, se podrán aprobar determinadas actuaciones que respondan a los ámbitos de elegibilidad de los demás Fondos Estructurales.</li></ul>



Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social

Nº	Nombre	Objetivo	Colectivos a los que se dirige	Ayudas/Medidas/Acciones
12.	<b>Programa de Formación Ocupacional (Decreto 83/2000, de 16 de Mayo) (Decreto 302/2000, de 26 de Diciembre) (Orden de 8 de Mayo de 2002 y Orden de 5 de marzo de 2003 del Consejero de Justicia, Empleo y Seguridad Social)</b>	Apoyo y promoción de actividades de Formación Ocupacional, así como de Información, Orientación y Motivación hacia el empleo entre colectivos de especiales dificultades de inserción laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Colectivos con especiales dificultades de inserción en el mercado de trabajo.</li> <li>• Personas en situación de desempleo con cualificaciones profesionales inadecuadas o insuficientes ante las demandas actuales del mercado de trabajo.</li> <li>• Potenciales promotoras y promotores empresariales, nuevos y nuevas emprendedoras así como autoempleados y autoempleadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El volumen total de las ayudas para cada una de las líneas subvencionales no podrá superar el importe consignado para cada una de ellas en la correspondiente convocatoria o el que resulte de su actualización como consecuencia de la reasignación de excedentes presupuestarios</li> <li>• Podrán acogerse a los beneficios previstos en el presente programa: a) Empresas y agrupaciones de empresas para la ejecución de planes formativos destinados a desempleados y desempleadas que conlleven un posterior compromiso de contratación; b) Centros Tutelados de Formación Ocupacional; c) Centros Públicos y concertados de F.P. y Centros de Iniciación Profesional (C.I.P.); d) Municipios, Mancomunidades, Cuadrillas y Agencias de desarrollo local; e) Asociaciones legalmente constituidas y Colegios Profesionales para sus asociados; f) Escuelas y Facultades Universitarias, para acciones de especial interés y singular tratamiento; g) Entidades públicas o privadas de singular oferta formativa, con nivel tecnológico y medios relevantes.</li> </ul>
13.	<b>Programa Junior-Empresa (Decreto 303/2000, de 26 de diciembre) y ORDEN de 31 de marzo de 2004 del Consejero de Justicia, Empleo y Seguridad Social)</b>	Apoyar el contacto con el mundo laboral de los estudiantes universitarios durante el período de estudios, a través de las Junior Empresas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asociaciones Junior-Empresa, cuyos miembros pertenezcan a un Centro Universitario radicado en la Comunidad Autónoma del País Vasco que acrediten una serie de requisitos.</li> </ul>	Las ayudas tendrán la naturaleza jurídica de subvenciones a fondo perdido, y su cuantía será de 2,10 euros por hora dedicada y alumno/a que haya participado en cada proyecto



Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social

Nº	Nombre	Objetivo	Colectivos a los que se dirige	Ayudas/Medidas/Acciones
14.	<b>Ayudas para el desarrollo de acciones de orientación para el empleo en los Servicios de Orientación para el Empleo (Decreto 76/2000, de 9 de mayo) (Orden de 19 de febrero de 2003 del Consejero de Justicia, Empleo y Seguridad Social)</b>	Regular las ayudas que el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social otorga para el desarrollo de acciones de orientación para el empleo en los Servicios de Orientación para el Empleo.	Personas que están inscritas como desempleadas en el Servicio Vasco de Colocación - Langai antes del inicio de la primera de las acciones de orientación para el empleo.	Diversas cuantías mediante subvenciones a fondo perdido para financiar gastos corrientes y de personal incurridos por: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ayuntamientos o Mancomunidades de Municipios.</li> <li>• Agencias de desarrollo económico y empleo locales.</li> <li>• Centros de Formación Profesional Reglada públicos o privados concertados con la red pública.</li> <li>• Entidades colaboradoras de servicios sociales.</li> <li>• Entidades sin fines de lucro en general.</li> </ul>
15.	<b>Ayudas para el desarrollo de acciones de orientación al empleo a entidades colaboradoras que conforman los servicios de orientación para el empleo (Decreto 327/2003, de 23 de Diciembre) (Orden de 7 de abril de 2004 del Consejero de Justicia, Empleo y Seguridad Social)</b>	Apoyo al desarrollo de acciones de Orientación para el Empleo por parte de las entidades que configuran los servicios colaboradores, así como para el establecimiento del sistema de prescripción a las personas atendidas de otros Recursos para el Empleo diferentes de la Orientación para el Empleo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personas desempleadas, en sentido amplio (especialmente aquellas personas perceptoras de renta básica que tengan suscrito un convenio de inserción).</li> <li>• Personas trabajadoras en riesgo de desempleo.</li> <li>• Personas potencialmente activas.</li> </ul>	Diversas cuantías mediante subvenciones a fondo perdido para financiar gastos corrientes y de personal incurridos por los Servicios de Orientación para el Empleo Colaboradores.



### Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social

Nº	Nombre	Objetivo	Colectivos a los que se dirige	Ayudas/Medidas/Acciones
16.	<b>Ayudas para el desarrollo de planes formativos dirigidos a mejorar la cualificación de los recursos humanos de las Asociaciones Empresariales y de las Organizaciones Sindicales en temas propios de sus ámbitos de actividad (Decreto 191/2003 de 29 de julio de 2003) (ORDEN de 31 de marzo de 2004 del Consejero de Justicia, Empleo y Seguridad Social)</b>	Promoción de actividades de carácter formativo dirigidas a la cualificación de los recursos humanos de las Asociaciones Empresariales y de las Organizaciones Sindicales en temas propios de su actividad.	Personal con dedicación directa al funcionamiento y estructura de las organizaciones beneficiarias así como el conjunto de miembros y personas delegadas, asociadas, afiliadas o vinculadas directamente a las mismas. Por entidades beneficiarias se entienden tanto las Asociaciones Empresariales existentes como las organizaciones sindicales existentes en la CAPV	Subvenciones de hasta el 80% del presupuesto aprobado de gastos corrientes directamente imputables a las acciones objeto de las ayudas aprobadas. Distribución de los recursos según diversos criterios (incluido el de representatividad).
17.	<b>Conformación del catálogo de recursos formativos al servicio de la inserción laboral, autorización previa a entidades colaboradoras y subvención de las acciones del catálogo (Decreto 327/2003, de 23 de diciembre)</b>	Promover la inserción laboral y mejora de la ocupabilidad mediante las siguientes acciones: <ul style="list-style-type: none"><li>• Autorización previa y reglamentación para la autorización como entidad colaboradora.</li><li>• Autorización de acciones a incorporar al Catálogo de Recursos Formativos</li><li>• Financiación de las acciones ejecutadas e integradas en el Catálogo de Recursos Formativos</li></ul>	Personas demandantes de empleo atendidas en algún servicio de la red de Servicios de Orientación para el Empleo, a las que se les haya prescrito un recurso concreto para su inserción laboral.	Gama amplia de subvenciones a entidades colaboradoras en el marco del Catálogo de Recursos Formativos para la Inserción Laboral, así como alumnos participantes y empresas colaboradoras.



### Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social

Nº	Nombre	Objetivo	Colectivos a los que se dirige	Ayudas/Medidas/Acciones
18.	<b>Organización y desarrollo de las acciones de intermediación en el mercado de trabajo que promueve el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social en funciones de agencia de colocación (Decreto 326/2003, de 23 de diciembre)</b>	Regulación de la organización, desarrollo y subvenciones de las acciones de intermediación en el mercado de trabajo que promueve el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social en funciones de agencia de empleo y una red de centros colaboradores conectados al Sistema de información existente	<ul style="list-style-type: none"><li>• Demandantes de empleo pueden serlo las personas mayores de 16 años, tanto las que se encuentren en situación de desempleo como las ocupadas que quieran cambiar de trabajo, siempre que mantengan vigente su situación de alta o suspensión en el Servicio Vasco de Empleo /LANBIDE</li><li>• Oferentes de empleo (públicos o privados, personas físicas o jurídicas) que voluntariamente accedan al servicio</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Subvenciones por acciones de captación, registro y gestión de la oferta de empleo, por diversos motivos y cuantías (Centros Colaboradores)</li><li>• Subvenciones por acciones de mantenimiento y de gestión de situaciones de la demanda de empleo (Centros Colaboradores).</li></ul>



Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social

**1.2.2. Grado de consecución de los objetivos finalistas del Plan de Empleo 2003-2006**

El Plan Interinstitucional de Empleo 2003-2006 propuso unos objetivos finalistas planteados en términos de aumento de los niveles de actividad laboral y de reducción del desempleo.

La cuantificación de estos objetivos finalistas se realizó teniendo en cuenta no sólo el contexto económico que condicionaba nuestro mercado de trabajo, sino también el propósito de lograr una convergencia a la media de la Unión Europea y avanzar hacia los objetivos marcados por la Estrategia Europea de Empleo para 2010.

**Cuadro 1.1. Objetivos propuestos por el Plan Interinstitucional de Empleo 2003-2006 y resultados obtenidos en 2006**

Objetivos del Plan	Valores propuestos	Valor 2006
Total. Tasa ocupación (15-64 años).....	63%	66,5%
Total. Tasa Actividad (>16 años) .....	54,5%	54,6%
Total. Tasa de desempleo.....	7%	4,1%
Mujeres. Tasa de ocupación.....	50%	57,0%
Mujeres. Tasa de Actividad.....	44%	45,2%
Mujeres. Tasa de desempleo.....	11%	4,5%
Jóvenes. Tasa desempleo .....	9%	8,2%
P.L.D. % s/desempleo total .....	30%	27,4%

De los 8 objetivos finalistas que figuran en la tabla de arriba, se han superado todos, en algunos casos de una manera muy holgada (especialmente en lo referido a las tasas de desempleo). Con respecto al indicador de paro de larga duración, conviene reseñar que, al situarse la tasa de paro a niveles de pleno empleo o paro friccional, nos encontramos con que las personas en esta situación constituyen un colectivo cuyo volumen es reducido en términos absolutos pero que plantea una problemática de atención especial porque aglutina personas que por sus características





---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

personales o de empleabilidad están muy alejadas de las necesidades del mercado y se constituyen en un paro estructural.

**1.2.3. Balance de actividades 2003-2006**

***Visión global de las actividades desarrolladas***

Atendiendo a la información disponible, es posible comprobar que el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco (a través de su Dirección de Empleo y Formación) destinó en el 2005 (último año con datos disponibles) un monto total de 61,672 millones de euros a programas destinados a mejorar la situación del empleo en la CAPV, que han sido destinados a un total de 108.496 beneficiarios (una misma persona puede haber sido beneficiario varias veces) (ver Cuadro 1.2). En este sentido, la mayor parte del presupuesto se ha destinado a ayudas a programas de empleo, concretamente 43,278 millones de euros o el 70,2% del total, seguido de actividades de Formación (11,454 millones de euros o el 18,6%), Orientación (6,280 millones de euros o el 10,2%) e Intermediación (0,659 millones de euros o el 1,1% del total).

Por su parte, la comparación con el presupuesto destinado en ejercicios anteriores permite comprobar que dos grandes formatos de programas han experimentado un incremento de sus presupuestos destinados, esto es, los programas de orientación y las ayudas a los programas de empleo (especialmente los programas de orientación), en tanto que las partidas destinadas a formación e intermediación han recibido unos montantes decrecientes.



**Cuadro 1.2. Cuadro global por Programas (2003-2005)**

PROGRAMA	2003			2004			2005		
	Personas beneficiarias	Entidades colaboradoras	Presupuesto destinado	Personas beneficiarias	Entidades colaboradoras	Presupuesto destinado	Personas beneficiarias	Entidades colaboradoras	Presupuesto destinado
Orientación	5.490	35	1.933.430,09	14.000	30	4.793.830,90	49.428	30	6.280.476,51
Formación	12.415	190	15.988.405,23	8.194	115	9.692.142,30	11.087	460	11.454.326,87
Intermediación	33.972	163	1.740.593,00	40.361	150	1.185.118,00	33.040	153	658.565,30
Ayudas Empleo	10.621	-	35.818.013,25	12.447	-	32.791.038,19	14.941	-	43.278.423,72

Fuente: Gobierno Vasco

Por su parte, y por lo que respecta a las ayudas existentes para los programas de empleo, la información disponible para el ejercicio del 2005<sup>4</sup> (ver Cuadro 1.3) permite comprobar que la mayor parte del dinero destinado a estos programas se concentra en cuatro grandes tipos de ayudas, esto es, el programa de conciliación de la vida laboral y familiar (que absorbe el 45,9% del presupuesto total destinado a ayudas ó 19,847 millones de euros), seguido por las ayudas a la contratación indefinida (14,5% del total gastado o 6,259 millones de euros), las ayudas para el fomento del autoempleo (14,0% del total o 6,060 millones de euros) y, finalmente, las ayudas de apoyo al empleo (13,4% del total presupuestado o 5,793 millones de euros). Mientras, la comparación con lo presupuestado en ejercicios anteriores permite comprobar el importante incremento del gasto experimentado en la concesión de ayudas al fomento del autoempleo y a la contratación indefinida, de forma que estos montantes han experimentado un incremento acumulativo anual del 383,6% y del 193,8% en estos dos últimos años, respectivamente. Por el contrario, las ayudas por empleo formación o de apoyo al empleo en cooperativas han experimentado un importante descenso en el período 2003-2005.

<sup>4</sup> Los datos que se ofrecen para el año 2005 no reflejan el 100% de la actividad, ya que en algunos programas no se ha cerrado su ciclo, y aunque reflejan el grueso de su actividad, no es la totalidad.



Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social

**Cuadro 1.3. Cuadro global por ayudas a los programas de empleo (2003-2005)**

PROGRAMA	2003		2004		2005	
	Personas beneficiarias	Presupuesto destinado	Personas beneficiarias	Presupuesto destinado	Personas beneficiarias	Presupuesto destinado
Medidas de Apoyo al Empleo	973	4.901.323,95	1.120	5.681.622,79	1.126	5.793.409,38
Apoyo al Empleo en Cooperativas						
• dirigido a empresas	415	2.922.271,30	224	1.170.773,16	122	602.895,00
• dirigido a trabajadores/as	-	-	144	1.423.770,09	78	801.575,00
Medidas de Apoyo a la Creación de Empresas	72	259.142,99	674	1.807.943,16	1.020	6.060.000,00
Ayudas a la Inserción Laboral	384	988.471,20	61	203.225,61	-	-
Ayudas a la Contratación	235	725.125,87	1.156	4.888.801,29	1.407	6.259.279,45
Reparto del Tiempo de Trabajo	45	72.381,00	65	141.405,44	83	152.173,98
Conciliación Vida Laboral y Familiar						
• dirigido a empresas	884	2.100.604,51	1.015	2.408.108,86	1.133	2.502.854,73
• dirigido a trabajadores/as	6.750	14.184.509,43	7.988	15.065.387,79	9.557	17.344.131,94
Empleo-Formación Ámbito Local	570	6.029.050,00	-	-	415	3.762.104,24
Empleo-Formación Jóvenes	293	3.635.133,00	-	-	-	-
Total Ayudas Empleo	10.621	35.818.013,25	12.447	32.791.038,19	14.941	43.278.423,72

Fuente: Gobierno Vasco

***Evaluación de las actividades de Orientación Laboral***

Desde 2004 (fecha en la que comenzaron las actividades de Lanbide) hasta Agosto del 2006, se han atendido un total de 70.865 personas desde el conjunto de la red Lanbide (oficinas propias y entidades colaboradoras), con más de 199.045 horas de atención personalizada, y 12.246 de atención grupal, en procesos de definición del itinerario de búsqueda de empleo y de orientación laboral, con un uso de cerca de 77.000 horas de los recursos puestos a su disposición en los centros de empleo, y con una asistencia de 13.654 personas a 1.271 cursos de formación ocupacional que les han sido prescritos para mejorar sus niveles de cualificación profesional desde los servicios de orientación para el empleo.

Por su parte, el porcentaje de mujeres atendidas se sitúa en el 53%, en tanto que el porcentaje de personas desempleadas de larga duración atendidas en la Red de orientación Lanbide ha sido de un 27% (incluidas



**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

oficinas propias). Mientras, el porcentaje de jóvenes menores de 25 años atendidos se sitúa en un 24% del total de personas atendidas, en tanto que hasta un 64,4% del total atendido tenía menos de 35 años. Por su parte, el porcentaje de personas con discapacidad atendidas es del 2,5%, a nivel de la red de orientación, en tanto que en el caso de oficinas propias se sitúa entre el 1,2% y 2,6%.

**Cuadro 1.4. Perfil de la personas usuarias de Lanbide (2004-Agosto 2006)**

Perfiles		%
<b>Sexo</b>	Mujer	52,7%
	Hombre	47,3%
<b>Edad</b>	<25 años	24,4%
	25-34 años	40,0%
	35-44 años	22,7%
	45-54 años	10,7%
	>=55 años	2,2%
<b>Nivel de Estudios</b>	Sin est/estudios primarios	19,9%
	Secundarios obligatorios	16,1%
	Secundarios	9,2%
	Profesionales	21,6%
	Universitarios	20,4%
	No consta	12,9%
<b>Total</b>		100,0%

Fuente: Gobierno Vasco

El porcentaje de derivación desde los Servicios de Orientación a otros Servicios ha sido en el conjunto de la Red Lanbide de un 60%. Finalmente, conviene subrayar que el índice de satisfacción de las personas atendidas en los servicios de orientación del conjunto de la red Lanbide es de un 7,6 sobre 10.

***Evaluación de las actividades de Programas de Formación***

La información disponible sobre la satisfacción y grado de inserción laboral de las personas que participaron en acciones de formación durante los años 2004 y 2005 permite comprobar que, por lo que se refiere al año



**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

2004, el grado de inserción laboral alcanzada por las personas que participaron en acciones de formación ocupacional alcanzó un 78,4%, donde la inserción femenina fue del 75,6% y la del colectivo de jóvenes llegó al 76,9%. El análisis de satisfacción global percibida por estas personas con relación a las acciones formativas realizadas fue de 7,79 sobre 10.

Por su parte, los datos para el año 2005 muestran que la inserción global de los participantes en acciones de formación ocupacional fue del 69,6%, alcanzando hasta un 73% en el caso de las mujeres y un 66% entre las personas jóvenes. Los niveles globales de satisfacción con las acciones recibidas llegó al 7,85 sobre 10.

***Evaluación de las actividades de Intermediación***

La información disponible sobre las actividades de intermediación realizadas por parte de la Red Lanbide entre el 2004 y Agosto del 2006 puede resumirse en el cuadro siguiente:

**Cuadro 1.5. Cuadro resumen de las actividades de intermediación realizadas por la Red Lanbide (2004-Agosto 2006)**

	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006 (Agosto)</b>
Nº de altas de demandantes	21.438	24.403	13.031
Nº de personas comprobada disponibilidad	37.641	53.408	59.493
Nº puestos de trabajo gestionados	17.732	22.596	15.900
Nº ofertas de trabajo gestionadas	11.005	13.703	10.656
Nº empresas usuarias	5.091	5.890	4.986
Nº empresas registradas por Internet	129	70	55
Nº candidatos enviados a la empresa *	73.081	113.974	88.218
Nº candid. enviados y respuesta empresa *	52.270	86.847	63.379
Nº candidatos enviados aceptados empresa *	17.357	24.970	19.580
Nº candidatos aceptados y contratados *	4.157	5.487	3.643

\* Los datos correspondientes a las candidatos y empresas, se corresponden solo a los de aquellas empresas que voluntariamente hayan decidido informar a LANBIDE.

Fuente: Gobierno Vasco



### ***Evaluación detallada de las ayudas y subvenciones al empleo***

La presente sección se propone presentar una descripción detallada de cada una de las ayudas y subvenciones al empleo existente.

#### ***Medidas de Apoyo al Empleo***

El Artículo 329/2003 en su capítulo III regula las ayudas a la renovación de plantillas. En concreto, las medidas de apoyo al empleo se refiere a las ayudas por contrato de relevo. Tomando como referencia el período 2003-2005, el número de personas que se beneficiaron de nuevos contratos subvencionados por relevo de personal de la plantilla de la empresa fueron de 973, 1.120 y 1.126 en 2003, 2004 y 2005, con importes asociados cifrados en 4,901, 5,682 y 5,793 millones de euros, respectivamente. Desde un punto de vista cualitativo, en el 2003 el 87% del total de las personas contratadas procedían de una situación de paro sin antigüedad, en tanto que un 81% eran mayores de 25 años. Por su parte, el 86% de las personas beneficiarias del 2004 fueron desempleados y desempleadas sin antigüedad, en tanto que un 82% fueron mayores de 25 años.

#### ***Medidas de Apoyo al Empleo en Cooperativas***

Según la información disponible, en el 2003 se produjeron un total de 415 contratos de nuevos socios cooperativistas, con una subvención global asociada de 2,922 millones de euros. Por su parte, en el 2004 un total de 224 nuevas y nuevos socios cooperativistas se incorporaron a empresas de economía social como consecuencia de las medidas de apoyo a empresas para la renovación de plantillas dirigido a las cooperativas (monto total de la subvención ascendió a 1,171 millones de euros), donde la mayoría de estas personas eran paradas sin antigüedad en el paro, entre 25 y 40 años. Por su parte, 144 socios y socias cooperativistas recibie-



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

ron subvención con el objeto de cesar su actividad y dejar de esta forma su puesto vacante para ser relevado por otra persona. Las subvenciones destinadas a los socios salientes fueron de 1,424 millones de euros. Finalmente, en el 2005 se registraron 122 contratos por renovación de plantillas en las empresa cooperativas, donde la subvención a empresas por acogerse a esta modalidad fue por un importe de 602,9 miles de euros. Mientras, 78 personas cooperativistas se acogieron a estas ayudas para dejar su actividad, recibiendo una subvención total de 801,6 miles de euros.

*Medidas de Apoyo a la Creación de Empresas*

Esta línea de ayudas, regida por el decreto 328/2003 de 23 de diciembre, ha registrado una demanda creciente de recursos en el tiempo. Así, y si en el 2003 esta ayuda subvencionó a un total de 72 personas, en el 2004 y 2005 ha beneficiado ha 674 y 1.020 personas que han creado su propia nueva empresa por cuenta propia, respectivamente. Al mismo tiempo, las subvenciones aprobadas en esta línea han crecido desde los 259,1 miles de euros en el 2003 a 1,808 y 6,060 millones de euros en el 2004 y 2005, respectivamente. Desde un punto de vista cualitativo, en el 2003 un 72% del total de personas que pusieron en marcha esta iniciativa correspondieron a personas paradas de larga duración, en tanto que un 4% fueron personas con minusvalías y un 10% mujeres con responsabilidades familiares, donde el 99% de las personas emprendedoras eran mayores de 25 años. Mientras, los datos para el 2004 muestran que un 89% de beneficiarias de estas ayudas fueron personas paradas de larga duración, en tanto que un 93% fueron mayores de 25 años, donde el 27% de los negocios se concentraron en el sector comercio.



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

*Ayudas a la Inserción Laboral*

Por su parte, y con relación a las ayudas a la inserción laboral, en el 2003 fueron concedidos un total de 988,5 miles de euros a las empresas contratantes que se acogieron a estas medidas, lo que permitió que fueran contratadas un total de 384 personas, de las que el 87% correspondieron a personas con minusvalías y el resto a ex toxicómanos y ex toxicómanas. La mayoría de las personas contratadas (concretamente el 91 %) eran mayores de 25 años, en tanto que el 33% de los contratos realizados fueron de carácter indefinido. Por su parte, y en el 2004, el programa se dirigió a fomentar la contratación del colectivo de ex toxicómanos y ex toxicómanas, gracias al cual un total de 61 personas se beneficiaron (sólo un 2% correspondieron a personas menores de 25 años , en tanto que el 89% fueron contrataciones temporales), y donde la subvención otorgada a las empresas contratantes ascendió a 203,2 miles de euros.

*Ayudas a la Contratación*

Este programa, destinado a fomentar la contratación de colectivos con dificultades de inserción en el mercado laboral permitió que en el 2003 un total de 235 personas se beneficiaran de contrataciones de carácter indefinido, en tanto que las empresas contratantes que se acogieron a las medidas recibieron un montante global de subvenciones de 725,1 miles de euros. Por su parte, en el 2004 y 2005 estas ayudas favorecieron a un total de 1.156 y 1.407 personas, respectivamente, donde las subvenciones por contrataciones ascendieron a un monto total de 4,889 y 6,259 millones de euros, también respectivamente. La información para el 2004 muestra que el 68% de las contrataciones fueron de carácter indefinido, donde un 50% de las personas que se beneficiaron de esta medida pertenecían al colectivo de personas con discapacidad, en tanto que un 25%





---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

del total de personas contratadas pertenecían al colectivo de personas mayores de 45 años.

*Medidas de Reparto de Tiempo de Trabajo*

Atendiendo a los datos disponibles, en el 2003 se produjeron 45 nuevas contrataciones por reparto del tiempo de trabajo, en tanto que las empresas contratantes recibieron subvenciones por un importe total de 72.381 euros. Por su parte, en el 2004 se realizaron 65 nuevos contratos derivados de las medidas de ayudas al reparto del tiempo de trabajo, donde la subvención otorgada a las empresas que se acogieron a esa medida ascendió a 141,4 miles de euros. Finalmente, en el 2005 fueron 83 las actuaciones subvencionadas por reparto del tiempo de trabajo, donde el total de la subvención fue de 152,2 miles de euros.

*Medidas de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar*

La información disponible permite comprobar que, por lo que se refiere a las ayudas dirigidas a los trabajadores/as, el número de personas beneficiadas se ha visto incrementado de manera creciente en el tiempo, así como el monto de las ayudas correspondientes asociadas. Así, y si en el 2003 un total de 6.750 personas se acogieron a medidas de conciliación (bien por reducción de jornada o por excedencia debido al cuidado de hijos), en el 2004 y 2005 este monto ha crecido hasta alcanzar los 7.988 y 9.557 personas, respectivamente, donde los montos de subvenciones recibidas por estas personas han alcanzado los 14,185, 15,065 y 17.344 millones de euros, respectivamente. Una caracterización cualitativa permite comprobar que el 98% de de las personas que se han acogido a estas medidas están en el tramo de edad entre 25 y 45 años.



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

Por su parte, y por lo que se refiere a las ayudas dirigidas a empresas que han tenido en su plantilla situaciones de conciliación y que se han visto necesitadas de contratar personal para cubrir sustituciones completas o parciales por excedencia o reducción de jornada de personal de su plantilla, la información disponible permite comprobar que en el período 2003 –2005 se han producido un total de 884, 1.015 y 1.133 nuevos contratos, respectivamente, donde las subvenciones totales han alcanzado montos respectivos cifrados en 2,101, 2,408 y 2,503 millones de euros en el 2003, 2004 y 2005, respectivamente. Aproximadamente un 90% de las nuevas contrataciones se han realizado entre mujeres, mayoritariamente en los tramos de edad entre los 25 y 45 años (76% en el 2003 frente al 69% en el 2004).

*Ayudas de Empleo Formación en el Ámbito Local*

Por lo que se refiere a las ayudas de empleo formación en el ámbito local, los datos disponibles correspondientes a los ejercicios del 2003 y 2005 muestran que si en el 2003 se beneficiaron de estas ayudas un total de 570 personas, en el 2005 el número de beneficiarios y beneficiarias ascendió a 415 personas con contrato, donde los montos totales subvencionados ascendieron a 6,029 (4,645 para subvenciones a contrataciones y 1,384 para acciones formativas) y 3,762 millones de euros, respectivamente.

*Ayudas de empleo formación en actividades empresariales dirigido a personas jóvenes desempleadas*

Finalmente, este programa benefició a 293 personas en el 2003, donde se subvencionaron acciones de formación por valor de 1,036 miles de euros y se subvencionaron contrataciones por valor de 2,599 miles de euros (con un importante total de la subvención de 3,635 miles de euros).



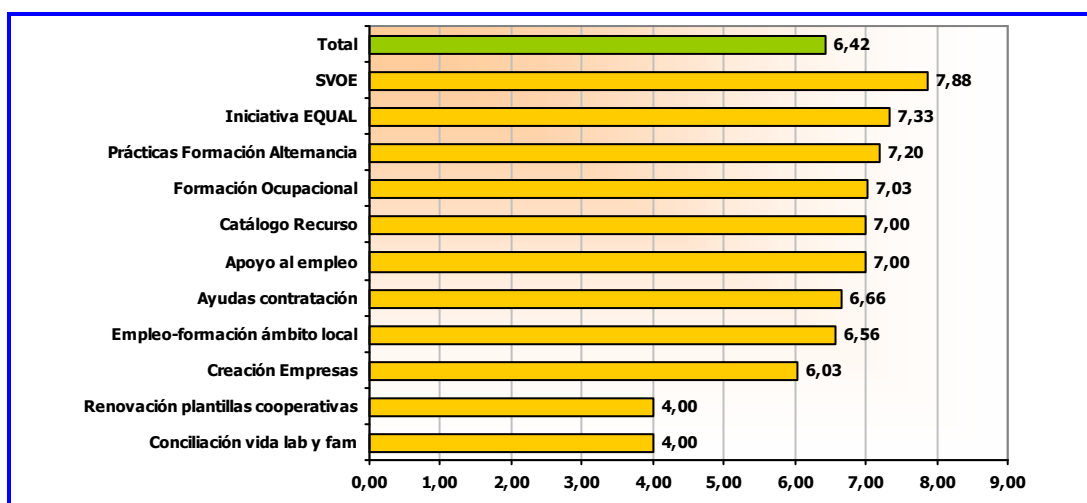
#### 1.2.4. Valoración general de los programas de formación y empleo y perspectivas de futuro en cuanto a las políticas de empleo

##### *Valoración de programas*

Al objeto de identificar ámbitos de mejora en los programas ya existentes se ha solicitado, mediante cuestionario ad hoc, la opinión cualificada de agentes externos que los conocen y gestionan.

El análisis de los resultados recabados permite constatar que es el Servicio de Orientación el que obtiene la mejor puntuación mientras que en el extremo opuesto, el programa de renovación de plantillas en cooperativas y el de conciliación de la vida laboral y familiar reciben la peor valoración. En este último caso, la razón dada para esta desfavorable impresión es la insuficiencia de las ayudas concedidas.

**Gráfico 1.12. Valoración General por Programa**





---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

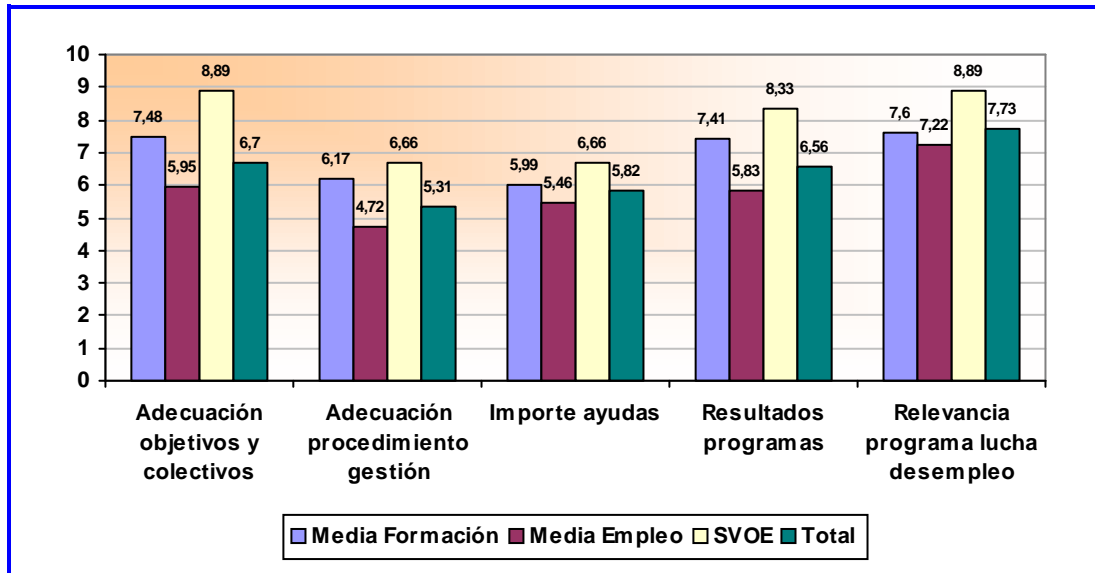
En términos generales, las personas que han respondido al cuestionario han resaltado la idoneidad de los programas en cuanto a su diseño, concepto y en cuanto a los objetivos de empleabilidad e inserción perseguidos y, también, respecto de los resultados. En efecto, los cuestionarios recogen de manera explícita, en el caso de los programas mejor puntuados, como fortaleza esencial de los mismos, el alto nivel de satisfacción de las personas participantes y el alto grado de inserción logrado y, en definitiva, su importancia.

Los factores negativos que con más frecuencia han sido señalados son los vinculados a temas de gestión; es el caso del programa de empleo-formación en el ámbito local para el que se mencionan dificultades con el aplicativo y en la propia operativa; también en programas de apoyo a la cultura emprendedora y de creación de empresas se alude a aspectos como la tardanza en el cobro de la subvención, la burocratización excesiva. En el programa de formación ocupacional también se subrayan aspectos similares (plazos de resolución prolongados, burocratización,...) relativos a las posibles mejoras en la gestión. Otra debilidad, o mejor quizás, incomodidad señalada en relación a algunos de los programas es el hecho de que se haya de solicitar las ayudas todos los años (hay quien argumenta “falta de estabilidad” en los programas); esta última cuestión tiene, sin embargo, difícil solución en la medida en que viene determinada por la existencia de presupuestos de carácter anual que obligan a la reedición de la solicitud año tras año.

La insuficiencia de las ayudas o la no cobertura de todos los conceptos también ha sido citada con frecuencia por las personas consultadas.



Gráfico 1.13. Aspectos valorados de los Programas de Empleo y Formación del Gobierno Vasco



En la esfera ya más estratégica, es decir, en cuanto al concepto de los programas y las posibles mejoras que cabe introducir en cuanto a los criterios o alcance de los mismos, se han destacado los siguientes elementos:

Respecto al programa de empleo-formación en el ámbito local se resalta la limitación que entraña el requisito de contar con experiencia previa en el sector, exigido a la Entidad que participa en el gestión del programa, para poder acceder al mismo; esta condición, según alguna opinión recogida, impide la innovación y el ajuste a un mercado laboral cambiante. Así mismo, se destaca la restricción del margen de acción que implica el tener que ceñirse al área municipal y a trabajos de interés social. También se cita que, aunque la ayuda económica concedida por persona beneficiaria es adecuada, el programa no cubre los gastos vinculados a la gestión del mismo. De manera más particular se destaca la imposibilidad



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

de que en este programa participen personas inmigrantes en situación de regularización.

En el programa de apoyo a la cultura emprendedora y a la creación de empresas se menciona la necesidad de incorporar criterios como el nivel de inversión o el empleo generado, por ejemplo, a la hora de la cuantificación de la ayuda. Otra de las cuestiones apuntadas es que la ayuda no debiera ceñirse a la creación de la empresa sino que debiera incluir un acompañamiento temporal más prolongado al objeto de apoyar de manera más decidida la sostenibilidad de la nueva empresa. Otra esfera de mejora citada es la de la coordinación interinstitucional en materia de financiación, localización de actividades, tramitación, ....

El principal problema vinculado a los programas de formación en alternancia es que, a pesar de su “bondad” en cuanto a objetivos de mejora de la empleabilidad, no cubren toda la demanda.

En cuanto a la formación ocupacional, además de subrayarse las dificultades de la gestión del programa, se alude a que las exigencias (experiencia) del Decreto regulador impiden, en ocasiones, la innovación y la adaptación a las necesidades del mercado; se limitan las especialidades formativas. También se mencionan los costes más elevados vinculados a cursos técnicos, sugiriéndose, en consecuencia, la conveniencia de perfeccionar los criterios de fijación de las cuantías de la ayuda.

En relación al programa de ayudas para acciones de orientación, en el que se subraya su eficacia como herramienta de inserción y su adecuación, se recogen valoraciones de dificultad para ajustar las necesidades formativas detectadas con la oferta disponible en ese momento en el Catálogo de Recursos. Se destaca, así mismo, la necesidad de dotar al personal de orientación de un conocimiento riguroso de la realidad empre-



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

sarial. También se recoge una mención a la necesidad de implicar más estrechamente los servicios de empleo y formación con los servicios sociales, máxime cuando el perfil de las personas desempleadas está evolucionando hacia tipologías más próximas al riesgo de exclusión social. Por último, se alude a la necesidad de mejorar la información sobre los resultados de inserción.

***Perspectivas de futuro desde la óptica de los agentes externos consultados***

Se ha consultado también sobre la importancia de los distintos colectivos objeto de atención por parte de las políticas activas de empleo de cara a los próximos años. Las opiniones recogidas sitúan al colectivo de inmigrantes en primer lugar; en segundo lugar figuran las mujeres mayores desempleadas y en tercer lugar a las personas jóvenes con empleos precarios.

Las líneas de apoyo preferente que habrían de desarrollarse para estos tres colectivos son las siguientes: en el caso del colectivo de inmigrantes la orientación laboral y la formación aparecen destacados especialmente. En el caso de las mujeres mayores en desempleo, las ayudas a la contratación constituyen la fórmula prioritaria elegida y para las personas jóvenes con empleo precario, la orientación laboral es el esquema de apoyo que recibe la mayor puntuación.

Ahondando más en este análisis, puede destacarse también la importancia concedida a las ayudas a la contratación en el caso de las personas con discapacidad, las actuaciones de sensibilización hacia el empleo para atacar el problema de la inactividad y las acciones formativas en el caso de la



**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

población parada de larga duración y de jóvenes con baja cualificación en situación de desempleo.

**Cuadro 1.6. Líneas de actuación prioritarias de las políticas activas de empleo para los próximos años**

	Ayudas contratación	Sensibilización hacia el empleo	Orientación laboral	Formación
Jóvenes en desempleo de baja cualificación	0	4	6	<b>8</b>
Jóvenes con titulaciones de baja demanda .	5	1	<b>7</b>	4
Personas jóvenes trabajadoras en precario.	6	1	<b>7</b>	5
Mujeres mayores en desempleo.....	<b>9</b>	0	6	4
Hombres mayores inactivos .....	3	7	6	4
Mujeres mayores inactivas.....	3	7	4	3
Trabajadores mayores en precario .....	7	1	2	6
Personas con discapacidad.....	<b>8</b>	2	3	4
Inmigrantes.....	4	2	<b>7</b>	<b>7</b>
Personas paradas de larga duración .....	4	2	5	<b>8</b>
Colectivos en riesgo de exclusión social ....	5	4	5	5
<b>Media .....</b>	<b>5,4</b>	<b>3,0</b>	<b>5,3</b>	<b>5,0</b>

(\*): Número de respuestas obtenidas por cada línea de actuación (2 para cada colectivo) traducidas a una escala 0-10

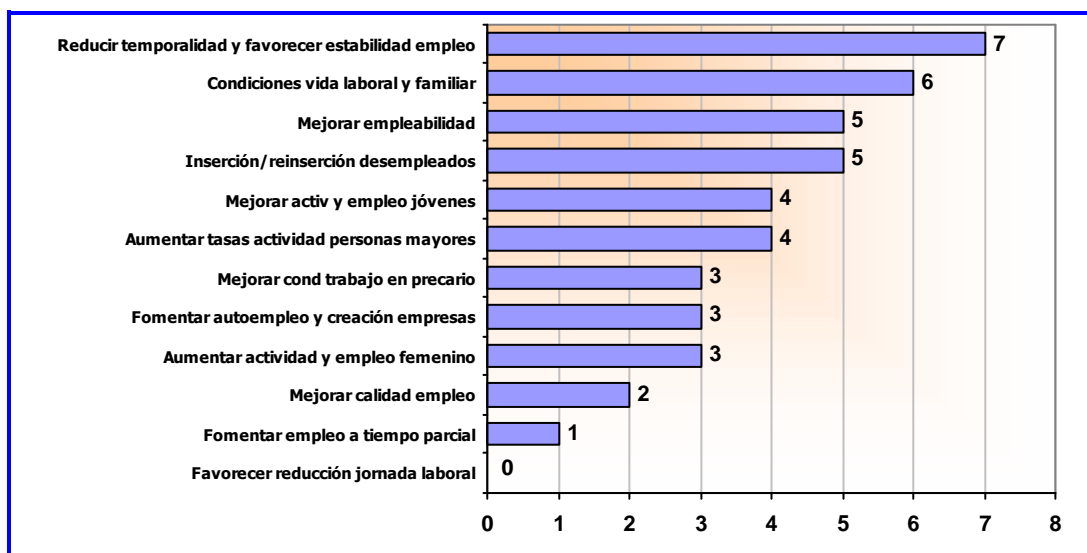
***Objetivos prioritarios de la política de empleo, mencionados por los agentes externos consultados***

Finalmente, en cuanto a los objetivos prioritarios a abordar por las políticas de empleo en los próximos años, la reducción de la temporalidad y la promoción de la estabilidad en el empleo, por un lado, y la conciliación de la vida laboral y familiar, por otro, son los que ocupan los primeros puestos del ranking.





**Gráfico 1.14. Objetivos prioritarios a abordar por las políticas de empleo en los próximos años**



***Ámbitos de reflexión y análisis para un posible perfeccionamiento de los programas***

- Revisar el programa de apoyo al empleo-contrato de relevo en su objetivo u orientación. Este programa ha contribuido al rejuvenecimiento de las plantillas y a la generación de empleo de calidad, cumpliendo los objetivos que marcaron su instrumentación. Sin embargo, en el escenario actual dominado por un reducido nivel de desempleo, unas perspectivas futuras de déficit de mano de obra y por directrices europeas que instan a la prolongación de vida laboral, parece pertinente analizar la idoneidad de este programa en el medio plazo. Podría ser adecuado, en cualquier caso, orientarlo a lograr la inserción laboral de la mujer (en empleos de calidad), dotándolo de coherencia con uno de los grandes retos del presente Plan.



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

- Revisar las cuantías de las ayudas otorgadas en el programa de conciliación de la vida laboral y familiar, al objeto de lograr los resultados globales pretendidos y a la vista de la escasa presencia de hombres como beneficiarios de las mismas a pesar de la medida de discriminación positiva diseñada en su favor.
- Estudiar la pertinencia de introducir alguna matización o criterio añadido a la hora de establecer colectivos objeto de discriminación positiva (por ejemplo, mujeres sin experiencia laboral previa, o mujeres de cierta edad,...) en el programa de ayudas a la contratación. Este programa consigue objetivos de inserción laboral en empleos de calidad en colectivos con dificultades, tratándose, por tanto, de un programa a reforzar.
- Estudiar la posible inclusión de mejoras en el programa de ayudas al reparto del tiempo de trabajo en cuanto a plantear una mayor vinculación del programa con los objetivos del Plan (inserción laboral de mujeres, conciliación de la vida laboral y familiar o gestión de la edad,...).
- Explorar vías para salvar los crecientes desajustes que se observan entre los perfiles de las personas desempleadas que requieren apoyo y las capacidades requeridas para el desarrollo de las actividades de interés social en el marco de los proyectos de empleo-formación en el ámbito local. Se ha de prestar, también, atención a los déficits constatados por las Entidades que gestionan estos proyectos en cuanto a las posibilidades de formación en ciertas especialidades.
- Estudiar la pertinencia de ajustar las ayudas enmarcadas en el programa de apoyo a la cultura emprendedora y a la creación de empresas, adecuándolas al perfil de la persona solicitante, tipo de proyecto (sector, empleo, inversión,..), viabilidad, combinación con asesoramiento de otros agentes locales, etc. Analizar, también, la conveniencia de prolongar en el tiempo el apoyo y asesoramiento más allá del



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

momento inicial de su creación, al objeto de propiciar su sostenibilidad. Profundizar en la coordinación interinstitucional en este campo. Los modelos de intervención no son homogéneos y el seguimiento y valoración de este programa resultan dificultosos.

- Los buenos resultados de inserción vinculados a las prácticas de formación ocupacional en alternancia recomiendan reforzarlo, corrigiendo los déficits de plazas y revisando la adecuación de las horas prácticas en determinados colectivos.
- Revisar el programa de formación ocupacional al objeto de permitir compatibilizar los requisitos exigidos a las Entidades beneficiarias de la ayuda (experiencia mínima previa) y la necesidad de adaptar la oferta a las necesidades del mercado (innovación). Así mismo, puede estudiarse la conveniencia de discriminar las ayudas en función del tipo de curso impartido (técnico,...).
- En relación a la ayudas para acciones de orientación, la atención se debe centrar en facilitar el ajuste entre las necesidades formativas detectadas y la oferta de recursos disponibles. Es preciso atender específicamente a la formación del personal orientador, posibilitándole el conocimiento de todas las esferas que resultan claves para su actividad (realidad empresarial, resultados de la prospección).



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

### **1.3. LA POLÍTICA DE EMPLEO EN LA UNIÓN EUROPEA Y BUENAS PRÁCTICAS POR PAÍSES**

El Plan de Empleo 2007-2010 se incardina en la Estrategia Europea de Empleo que plantea como objetivos, alcanzar, para el año 2010, una tasa de empleo global del 70%, una tasa de empleo femenino del 60% y una tasa de empleo para las personas trabajadoras de 55 a 64 años del 50%.

En consecuencia, y dado que los programas y medidas a definir tendrán como referencia la Estrategia Europea de Empleo, es obligado el análisis de las directrices europeas y la revisión de las prioridades establecidas y de su aplicación. Los retos y fortalezas que, en materia de empleo, han sido identificados por la Comisión Europea en los programas nacionales de reforma presentados por los Estados miembros, ofrece, también, especial interés. Se ha procedido, no obstante, a efectuar una selección de países centrandó la atención en aquéllos que han alcanzado o superado los objetivos de Lisboa.

El presente apartado se centra precisamente en estas cuestiones. Los documentos básicos que han servido de base para su elaboración son:

- Programa comunitario de Lisboa (2005) e Informe Anual sobre el Crecimiento y el Empleo (*Informe de Primavera*), 2006
- Informe conjunto sobre el Empleo 2005/2006. Grado de cumplimiento de las prioridades
- Programas Nacionales de Reforma de los Estados miembros de la UE. Aspectos reseñables y puntos fuertes.



---

Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social

**1.3.1. Programa comunitario de Lisboa (2005) e Informe anual sobre el Crecimiento y el Empleo (2006)**

La Estrategia de Lisboa, adoptada en marzo de 2000, pretendía hacer de la Unión Europea la economía del conocimiento más competitiva y más dinámica del mundo, capaz de un crecimiento económico sostenible, que debía venir acompañado de una mejora cuantitativa y cualitativa del empleo, de una mayor cohesión social y de un respeto del medio ambiente en el horizonte de 2010.

La constatación de unos resultados decepcionantes al hilo de la revisión de la Estrategia de Lisboa, efectuada en marzo de 2005, ha llevado a concluir sobre la necesidad de intensificar los esfuerzos, relanzar la Estrategia e imprimir una velocidad superior en su aplicación.

A la luz de los citados resultados negativos, la Comisión Europea ha planteado tres retos: 1) recentrar los esfuerzos, jerarquizando mejor las prioridades y objetivos, 2) lograr un amplio apoyo político y social en torno al programa de reformas y 3) simplificar la estrategia y el propio proceso para que pueda ser gestionado de manera efectiva.

La Estrategia revisada ha conllevado, por tanto, una reducción en el número de objetivos, planteándose la concentración de esfuerzos en el crecimiento y el empleo, definiéndose a escala comunitaria, las siguientes metas: alcanzar, para 2010, una tasa de empleo del 70% y un 3% del PIB en inversión en *Investigación y Desarrollo*.

Las Directrices también fueron reformuladas y acotadas; concretamente, las Directrices para el Empleo para el periodo 2005-2008, que han servido de base para la elaboración de los Planes Nacionales de Reforma (que



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

han tomado el relevo a los antiguos planes nacionales de acción para el empleo), quedaron definidas del siguiente modo:

- Directriz 17: Aplicar políticas de empleo conducentes al pleno empleo, la mejora de la calidad y la productividad del trabajo y el fortalecimiento de la cohesión social y territorial.
- Directriz 18: Promover un enfoque del trabajo basado en el ciclo de vida.
- Directriz 19: Asegurar unos mercados de trabajo inclusivos, aumentar el atractivo del trabajo y hacer que el trabajo sea remunerador para los solicitantes de empleo, entre ellos las personas desfavorecidas, y las personas inactivas.
- Directriz 20: Mejorar la adecuación a las necesidades del mercado de trabajo.
- Directriz 21: Promover la flexibilidad combinada con la seguridad del empleo y reducir la segmentación del mercado de trabajo, prestando la debida atención al papel de los interlocutores sociales.
- Directriz 22: Asegurar que la evolución de los costes laborales y los mecanismos de fijación de salarios favorezcan el empleo.
- Directriz 23: Ampliar y mejorar la inversión en capital humano.
- Directriz 24: Adaptar los sistemas de educación y formación en respuesta a las nuevas exigencias en materia de competencias.

En el Informe Anual sobre el Crecimiento y el Empleo de 2006 se ha efectuado un análisis de los 25 nuevos programas nacionales de reforma presentados por los Estados miembros en octubre de 2005. A partir de los resultados observados, la Comisión Europea ha definido cuatro ámbitos de acción prioritarios en los que se solicita a los líderes europeos el compromiso de adopción de medidas adicionales. Estos cuatro ámbitos son:



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

1. Invertir en educación e investigación
2. Dar vía libre a las PYME y liberar el potencial empresarial
3. Inserción en el trabajo
4. Un suministro de energía eficiente, seguro y sostenible

En lo que respecta al tercer apartado, *Inserción en el trabajo*, se estableció lo siguiente:

- Para contribuir a aumentar las tasas de empleo y a financiar pensiones y atención sanitaria para una población que está envejeciendo, los Estados miembros deberían adoptar un enfoque del empleo a lo largo de la vida, en el que las personas de todas las edades reciban la ayuda que necesiten.
- A cada joven que deje la escuela o la universidad debería ofrecérsele un empleo, un periodo de prácticas o formación adicional dentro del plazo de seis meses desde que se convirtió en persona desempleada para finales de 2007 y de 100 días para 2010.
- Debería hacerse un mayor esfuerzo para cumplir los objetivos nacionales de ofrecer guarderías de gran calidad a un precio aceptable y medidas para lograr mayor igualdad entre ambos sexos en el trabajo y que fomenten el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.
- Debería aplicarse el “envejecimiento activo”: más formación para las personas mayores de 45 años, incentivos financieros para prolongar la vida laboral y el recurso al trabajo a tiempo parcial.
- La Comisión organizará una cumbre social extraordinaria y presentará un informe para finales de 2007 sobre el equilibrio entre flexibilidad y seguridad del empleo (flexiguridad).



---

Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social

**1.3.2. Informe Conjunto sobre el Empleo 2005/2006: cumplimiento de las prioridades de la Estrategia europea de empleo**

La Estrategia Europea de Empleo se asienta en tres objetivos: pleno empleo, mejora de la calidad y de la productividad en el trabajo y cohesión social y territorial. La mejora de la gobernanza de las políticas de empleo también es parte integrante de las directrices europeas.

Las tres prioridades de actuación establecidas en las Directrices para el empleo son:

- Atraer a más personas para que se incorporen y permanezcan en el mercado de trabajo, incrementar la oferta de mano de obra y modernizar los sistemas de protección social.
- Mejorar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas
- Aumentar la inversión en capital humano mediante la mejora de la educación y las cualificaciones.

En términos generales, todos los Estados miembros en sus Planes Nacionales de Reforma (PNR) han concedido especial relevancia al primer objetivo (atraer y retener un mayor número de personas en el mercado laboral), si bien la eficacia y viabilidad de las políticas orientadas a su consecución se ve mermada por acciones fragmentarias, dirigidas a un número limitado de grupos específicos. Dichas acciones deberían complementarse con un planteamiento basado en el ciclo de vida, que incluya la dimensión de género, para facilitar el empleo y las transiciones profesionales.

También se ha dedicado una amplia atención al aumento de la inversión en capital humano para mejorar el empleo y la productividad, pero se ha dedicado menos al esfuerzo de mejora de la eficacia de esa inversión.





---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

También en este ámbito las políticas deben superar la naturaleza fragmentaria de sus medidas.

Es el segundo objetivo, la adopción de nuevas medidas para mejorar la capacidad de adaptación de los trabajadores y las empresas, el que resulta más descuidado en los PNR. En muchos Estados miembros, el equilibrio actual entre flexibilidad y seguridad conduce a una creciente segmentación de los mercados laborales y amenaza con aumentar la precariedad del empleo, mermar la integración sostenible en el empleo y limitar la formación de capital humano. El informe elaborado por la Comisión afirma que convendría dedicar más esfuerzo al establecimiento de condiciones de “flexiguridad” eficaces, tales como contratos de trabajo suficientemente flexibles, combinados con políticas activas y eficaces del mercado de trabajo para fomentar las transiciones dentro del mismo, un sistema fiable y reactivo de aprendizaje permanente, así como regímenes modernos de seguridad social que concilien la aportación de unos ingresos adecuados con la necesidad de facilitar la movilidad dentro del mercado de trabajo. Convendría también velar más por la participación activa de los interlocutores sociales, portadores de una importante responsabilidad en este ámbito.

A continuación se presenta una síntesis de las valoraciones de la Comisión Europea sobre la puesta en práctica de las prioridades de acción por parte de los Estados miembros.



---

Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social

***a) Atraer a más personas para que se incorporen y permanezcan en el mercado de trabajo, incrementar la oferta de mano de obra y modernizar los sistemas de protección social***

➤ **Promover un enfoque del trabajo basado en el ciclo de vida**

Salvo excepciones como Reino Unido, Holanda y Letonia, generalmente, los Estados miembros no desarrollan explícitamente un planteamiento integrado basado en el ciclo de vida.

El informe reconoce que la mayoría de los Estados miembros hace hincapié en las personas jóvenes solicitantes de empleo y en la supresión de las vías de salida del empleo de los trabajadores de más edad. Sin embargo, las políticas destinadas a promover el empleo femenino y a alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres están infradesarrolladas.

El planteamiento respecto a la atención de los jóvenes tiende a ser fragmentario. La mayoría disponen asimismo de medidas destinadas a establecer itinerarios de empleo que combinan el trabajo/aprendizaje con la educación y formación. Muchos Estados miembros pretenden desarrollar aprendizajes, pero ponen poco énfasis en el aumento de las ofertas de empleo. Una mayor integración de las políticas sobre educación, formación, movilidad, empleo e inclusión social, acompañada de objetivos específicos, haría posible la aplicación de estrategias eficaces a favor de las personas jóvenes.

Respecto del objetivo de ofrecer una nueva oportunidad a todas las personas jóvenes en busca de empleo en el plazo de seis meses, los Estados miembros han respondido con medidas para la aplicación de planes de acción individuales que incluyen acciones de apoyo (orien-



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

tación profesional, formación y reconversión profesionales, ayuda en la búsqueda de empleo y aprendizaje).

Respecto a la población trabajadora de más edad, aunque la mayoría de los Estados miembros reconocen la necesidad de incrementar sus tasas de empleo, las medidas son puntuales. Las iniciativas de más amplio alcance se centran en desalentar la jubilación anticipada, crear itinerarios de jubilación más flexibles y aumentar la edad de jubilación. El informe señala, sin embargo, la insuficiencia de medidas destinadas a garantizar oportunidades de empleo a los trabajadores de más edad, a combatir su desempleo y mejorar su posición en las empresas.

No se hace suficiente hincapié en la posible contribución de las mujeres al aumento de las tasas de empleo. Las medidas se centran en la mejora de la puesta a disposición y asequibilidad de servicios de cuidados de niños, niñas y otras personas dependientes pero la situación real dista enormemente de los objetivos.

La conciliación de la vida profesional y familiar se considera a menudo un asunto de mujeres y no se pone de relieve la necesidad de reforzar el papel de los hombres en el cuidado y el permiso parental. Son poco frecuentes los compromisos de eliminación de las diferencias de género. Se aborda más ampliamente la cuestión de las diferencias salariales entre hombres y mujeres pero la propuesta concreta de acciones sólo se da en algunos países como Dinamarca, Francia, Holanda y Suecia.

La mayoría de los Estados miembros se esfuerzan por modernizar los sistemas de protección social, reforzando los incentivos para trabajar y prolongar la vida laboral y ofreciendo asistencia personalizada a las personas que se encuentran más alejadas del mercado de trabajo. Muchos Estados miembros se enfrentan al efecto de sustitución de



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

los regímenes de prestaciones utilizados como vías de salida, cuyos criterios de admisión suelen ser menos estrictos para trabajadores/as de más edad, y hacen hincapié en la reducción del número especialmente elevado de personas inactivas por razones de salud o discapacidad. Algunos Estados miembros han emprendido una nueva evaluación sistemática de varias ramas de los sistemas de protección social para tratar este efecto de sustitución.

➤ **Crear mercados laborales inclusivos, hacer más atractivo el trabajo y hacer que el trabajo sea rentable para las personas solicitantes de empleo, incluidas las desfavorecidas e inactivas**

La eficacia de los esfuerzos desplegados por los Estados miembros para reforzar la incentivación del trabajo en los regímenes de protección social dependerá de su capacidad para ayudar a las personas a buscar empleo mediante políticas activas del mercado de trabajo. Las políticas destinadas a incentivar el trabajo en los sistemas fiscales comprenden reducciones de impuestos o de cotizaciones sociales por el trabajo (poco remunerado), prestaciones en el empleo, la definición de niveles de prestaciones y de criterios de admisión y su cumplimiento. La mayoría de los Estados miembros adoptó el objetivo de la UE de ofrecer a toda persona desempleada la posibilidad de un nuevo inicio antes del sexto mes de desempleo (para las personas jóvenes) o del duodécimo (para los adultos), que puede consistir en una formación, prácticas profesionales o un empleo. No obstante, son minoría los Estados miembros que se acercan a este objetivo. El informe subraya también que predominan los Estados miembros que no fijan objetivos respecto al porcentaje de personas desempleadas de larga duración que participan en medidas activas.



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

Los planes elaborados por los Estados miembros para mejorar el apoyo a la inserción de las personas más al margen del mercado de trabajo se centran en las personas jóvenes y solicitantes de empleo con discapacidades. Otros grupos, como los no nacionales de la UE o las minorías reciben a menudo una atención insuficiente. Es esencial combatir la inactividad, fomentar la participación activa y promover más las políticas destinadas a aumentar las tasas de mantenimiento del empleo, dada la cantidad de personas en edad de trabajar que dejan de hacerlo por alguna discapacidad y no retoman una actividad laboral.

➤ **Responder mejor a las necesidades del mercado laboral**

Los esfuerzos observados se centran en introducir cambios organizativos en sus servicios públicos de empleo (SPE) para satisfacer las exigencias de la inserción en el mercado laboral. En algunos países está en curso un refuerzo de la cooperación o la fusión entre los SPE, las administraciones de seguridad social y los organismos de prestaciones por desempleo con el fin de mejorar el trabajo con las personas más al margen del mercado laboral. También se está desarrollando en algunos países la cooperación entre los servicios de empleo públicos y privados. La identificación temprana de las oportunidades de los solicitantes de empleo en el mercado laboral es una práctica establecida en varios países (Dinamarca, Finlandia, Holanda, Reino Unido entre otros). La mayoría de los Estados miembros ya se han incorporado a la plataforma de ofertas de empleo EURES, para que sus solicitantes de empleo puedan consultar las ofertas de los SPE de toda la Unión Europea.

Los Estados miembros pocas veces tienen en cuenta la contribución que pueden aportar al funcionamiento del mercado de trabajo la movilidad profesional y geográfica, una mejor gestión de las migraciones



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

económicas y una mejor anticipación de las necesidades en materia de capacidades.

***b) Mejorar la adaptabilidad de la población trabajadora y las empresas***

Las medidas destinadas a mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo, a anticipar mejor las reestructuraciones y a aplicar costes laborales favorables al empleo son a menudo vagas.

El elemento esencial de la adaptabilidad consiste en lograr un equilibrio adecuado entre flexibilidad y seguridad con el fin de reducir la segmentación del mercado de trabajo. Algunos países como Dinamarca y Países Bajos, reúnen las condiciones para una buena combinación de flexibilidad y seguridad. El papel de los agentes sociales en esta cuestión es importante.

En esta órbita, son escasas las actuaciones desarrolladas si bien se constatan ejemplos de modernización de la legislación laboral, impulso del trabajo por cuenta propia como medio para hacer frente a las necesidades de reestructuración (Portugal, Eslovaquia, etc.), creación de fondos de garantía especial a favor de la población trabajadora expuesta a despidos masivos (Eslovaquia), modificación de las condiciones laborales en cuanto a horarios o medidas vinculadas a la mejora de la salud y seguridad laboral.

En cuanto a las medidas para garantizar una evolución de los costes laborales y mecanismos de determinación de los salarios favorables al empleo, la fiscalidad concentra la mayor atención. Se observa una disminución de la carga fiscal de la población trabajadora con salarios bajos y gana terreno la idea de aplicar una reducción de los costes laborales no salariales a algunos grupos del mercado de trabajo



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

(por ejemplo, Finlandia concede subvenciones para el empleo de trabajadores/as de más edad), pero a menudo no se evalúa la incidencia de las medidas aplicadas anteriormente. Todo planteamiento coherente para reducir los costes laborales debería tener en cuenta la necesidad de consolidar las finanzas públicas e incluir consideraciones más amplias sobre salario mínimo, así como un análisis de la incidencia del régimen fiscal sobre el empleo. En varios países, las reformas necesarias para reducir la carga fiscal del trabajo implican una modificación sustancial de la base imponible y la creación de fuentes alternativas de ingresos públicos.

***c) Aumentar la inversión en capital humano mediante la mejora de la educación y las cualificaciones***

Esta prioridad es objeto de amplia atención: los Estados miembros reconocen la importancia decisiva del desarrollo de las capacidades necesarias en las economías basadas en el conocimiento. La respuesta estratégica al objetivo de aumentar la inversión en educación y formación se centra esencialmente en reformas cualitativas de los sistemas educativos. Son menos visibles las reformas encaminadas a estimular el aprendizaje para adultos, en particular los y las trabajadores poco cualificados, y a mejorar la gobernanza de los sistemas para aplicar estrategias globales de aprendizaje permanente.

Las respuestas al llamamiento a una mejor inversión, reactiva a la evolución de las necesidades, son también menos ambiciosas. En este contexto, se insiste en la mejora de las normas de calidad en el sector de la educación y la formación, del acceso y de la definición y la transparencia de las cualificaciones.



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

Los objetivos definidos en esta área se centran en reducir el abandono escolar prematuro, aumentar la tasa de obtención de título de enseñanza secundaria superior y en la participación en el aprendizaje permanente, siendo en este último ámbito donde la diferencia entre países es más acusada, destacando positivamente Dinamarca, Finlandia, Holanda, Reino Unido, entre otros.

La necesidad de incrementar los esfuerzos por mejorar la participación en el aprendizaje permanente y elevar los niveles de capacidades y competencias de la población, sobre todo de las personas más desfavorecidas es una de las reflexiones contenidas en el Informe conjunto de Valoración. En el mismo se señala también la conveniencia de revisar los incentivos para que las familias, las empresas y las autoridades públicas en las personas.

### **1.3.3. Programas Nacionales de Reforma**

En este apartado se recogen de manera sucinta algunos ejemplos que ilustran actuaciones significativas en materia de empleo, los puntos fuertes y débiles más destacables de los Programas Nacionales de Reforma de los países que han superado los objetivos de Lisboa y, por último, una síntesis de la valoración del Programa Nacional de reforma español.

#### ***a) Algunos ejemplos significativos***

La reforma de las pensiones es un factor que explica en buena medida el importante incremento de las tasas de empleo de trabajadores/as de más edad, constatado en ciertos Estados miembros desde 2000. Un ejemplo de ello es Finlandia donde, como consecuencia de una modificación en el sistema de pensiones, una formación orientada a este colectivo específi-





---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

camente, una mayor atención a su bienestar en el medio laboral y subvenciones concentradas en los tramos de bajos salarios, ha provocado un incremento en su tasa de participación que ha pasado del 35% en 2000 al 50,9% en 2005.

El programa irlandés “Skill-nets» ha facilitado el acceso de las empresas a la formación flexible, innovadora y a un buen ratio coste-eficacia. Esta iniciativa ha contribuido a dotar a unas 30.000 personas de las competencias más punteras.

Estonia programa una reformulación de la formación profesional y Luxemburgo un sistema de acreditación del aprendizaje no formal.

Austria ha establecido como objetivo la cobertura de 5000 puestos de trabajo actualmente vacantes por los bajos salarios ofrecidos (en muchos casos, contratos a tiempo parcial); cuando un puesto de este tipo es cubierto, el nuevo “Kombi-Lohn”, un salario combinado, recompensa tanto al empleador como al trabajador. El colectivo “diana” es el de jóvenes que llevan en paro más de 6 meses y personas trabajadoras mayores en paro por un periodo superior al año.

Los Países Bajos han puesto en marcha medidas concretas para incentivar a la población trabajadora a repartir de manera más igualitaria, a lo largo de la vida, los periodos consagrados al trabajo, a la educación de hijos e hijas y a la formación. Un nuevo régimen de ahorro voluntario permitirá a los trabajadores y trabajadoras ahorrar un porcentaje de su salario con el fin de financiar los periodos de inactividad, por ejemplo, para ocuparse de una persona dependiente, criar a un hijo o hija, etc. Este ahorro tiene ventajas fiscales.



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

Eslovaquia pretende mejorar el equilibrio entre trabajo y vida familiar en las familias jóvenes. Los horarios de apertura de guarderías y escuelas primarias van a prolongarse. El Estado apoya la creación de nuevas guarderías, facilita el trabajo a tiempo parcial y ha instaurado programas de apoyo individual a mujeres que se reincorporan en el mercado de trabajo tras un periodo de ausencia por maternidad.

Una nueva ley griega reforma el sistema nacional de educación y formación a lo largo de la vida. Un comité va a coordinar los esfuerzos nacionales, promover la integración de la cultura empresarial en la trayectoria educativa, aplicar las mejores prácticas y luchar contra la exclusión.

***b) Países de referencia***

Resulta especialmente interesante explorar las líneas de actuación planteadas por los países que han superado los objetivos de Lisboa. Sólo cuatro estados, Dinamarca, Holanda, Suecia y Reino Unido, han cumplido el objetivo del 70% de tasa de empleo total. Estos mismos cuatro Estados figuran entre los nueve que han llegado o superado el objetivo de empleo femenino. Además, Suecia, Dinamarca, Reino Unido han alcanzado ya el objetivo de empleo para las personas en el último intervalo de edad, destacando aquí también Finlandia por los importantes progresos que ha efectuado en esa área.

**Dinamarca**

Dinamarca parte de una situación muy favorable en cuanto al mercado de trabajo. El modelo de flexiguridad que combina un marco flexible de despidos, una buena cobertura del desempleo y una políti-



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

ca de empleo activa, basada en estrictas normas de disponibilidad, reeducación, etc., explica en buena medida su reducido desempleo estructural.

Los retos que ha establecido para los años venideros son:

- Incrementar el empleo estructural, centrándose en incentivar la permanencia de las personas en el mercado laboral e incrementando la tasa de empleo de inmigrantes y sus descendientes.
- Mejorar la adaptabilidad de trabajadores/as incrementando, por ejemplo, el esfuerzo en la educación y formación de adultos con objeto de mejorar la posición de cara a afrontar la globalización y el desarrollo tecnológico.

La plataforma gubernamental “New Goals” aprobada en 2005 establecía los siguientes objetivos:

- Aumentar el número de personas inmigrantes empleadas
- Reducir la edad de terminación de estudios
- Reducir las ausencias por enfermedad
- Aumentar el número de personas mayores en el mercado laboral
- Mejorar el funcionamiento del mercado laboral, a través de la mejora de sus estructuras

Entre las iniciativas más reseñables abordadas pueden citarse:

- Reforma del sistema de prestaciones en caso de jubilación anticipada
- Reforma del mercado laboral “More people into employment, Lower taxes on earned income”
- Un nuevo Plan de integración “A new chance for everyone”.

Dejando al margen las líneas de actuación enmarcadas en la esfera de las pensiones y centrandó la atención en el Plan de integración, pueden destacarse los siguientes elementos:



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

- Dinamarca atribuye un papel muy importante a los agentes sociales en materia de corrección de las diferencias según género. En colaboración con los agentes sociales se han planteado una serie de líneas de actuación en las empresas al objeto de eliminar las desigualdades salariales. El Gobierno exigirá, además, a las empresas que superan un determinado tamaño la preparación de estadísticas sobre salarios diferenciando los datos por género. Además, prevé un plan de acción para eliminar las barreras específicas por motivo de género entre minorías étnicas en coordinación con las autoridades educativas y las autoridades locales.
- El Plan de integración implica una mejora de los incentivos al trabajo cuando se recibe asistencia social. Para una pareja casada donde ambos cónyuges reciben asistencia social, si uno de ellos no ha tenido un trabajo en el mercado ordinario de 300 horas se considera que trabaja en casa y, por tanto, no está disponible para el mercado laboral y la asistencia social será descontada para esta persona. Al mismo tiempo, las reglas de disponibilidad son más estrictas para los receptores de prestaciones sociales. El Plan de integración también conlleva una garantía de oferta educativa para todas las personas jóvenes extranjeras de 18 a 25 años. Cuando éstas reciban asistencia social y no cuenten con cualificación serán obligadas a solicitar educación. También centra la atención en la mejora de las condiciones y la calidad de la escolarización de los niños, niñas y adolescentes que residen fuera del hogar familiar.
- Al objeto de incrementar la tasa de empleo entre las personas inmigrantes, el Plan de integración implica que quienes están sujetos a la ley de integración deben estar cubiertas por un contrato de integración durante los primeros siete años tras su llegada al país o hasta que consigan un permiso de residencia permanente. El contrato implica que la persona es obligada a aprender danés y debe hacer esfuerzos por conseguir un trabajo.



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

- El pacto por la integración implica también a las autoridades locales; éstas deben proveer ofertas para todas las personas receptoras de prestaciones sociales que se han beneficiado de las mismas por un periodo más largo.
- Una política social activa que actúe rápidamente atajando los problemas sociales que son los que subyacen a menudo como explicación fundamental en situaciones de paro de larga duración.
- En el caso de colectivos socialmente vulnerables, las deudas personales constituyen a menudo una barrera para progresar. Los incentivos financieros al trabajo quedan en estos casos socavados al exigírsele a la persona el pago de la deuda cuando consigue un empleo. En 2005 se ha efectuado una reserva de fondos para lograr un acuerdo de reducción de deuda de cara al futuro.
- A la hora de contratar a personas socialmente vulnerables, muchas empresas consideran un problema serio, sobre todo, al comienzo del contrato, la baja estabilidad en la asistencia. Para eliminar este obstáculo al empleo, se han previsto fondos que sirvan para la cobertura de contratos de sustitución que puedan indemnizar a las empresas.
- Existen grupos que están tan alejados del mercado laboral que considerar su reinserción laboral no es realista; para ellos también se han previsto fondos dirigidos a proyectos piloto de programas de activación social.
- En cuanto a las personas con discapacidad, en 2004 el Gobierno presentó un plan de acción plurianual que incluye iniciativas para mejorar el conocimiento sobre la interacción entre discapacidad y empleo y acciones concretas para facilitar la combinación de discapacidad y empleo. También se han previsto acciones para cambiar las actitudes del empresariado, agentes sociales, instituciones educativas y las propias personas con discapacidad. Se requiere,



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

no obstante, el desarrollo de métodos para proteger el empleo de estas personas.

- En 2005 se ha creado también una Comisión para la Vida familiar y laboral. Se pretende que concluya su trabajo con recomendaciones sobre cómo la sociedad puede adaptarse y tener más en cuenta las necesidades de las personas y de las familias unipersonales. Se han emprendido acciones para facilitar a las familias el cuidado de los hijos e hijas y reducir el coste que entraña su cuidado.
- Los agentes sociales han acordado también mejoras en las condiciones para las familias con hijos, incluyéndose, por ejemplo, días pagados adicionales por hijo/a en caso de enfermedad, hospitalización,...El Gobierno prevé garantizar, a través de la obligatoriedad, la cobertura de las ausencias por maternidad o paternidad cuando éstas no estén cubiertas a través de un fondo vinculado a un convenio colectivo.
- En materia de inversión en recursos humanos, Dinamarca está concentrando esfuerzos en la formación de adultos y en la formación de grupos con bajo nivel educativo.

### **Reino Unido**

El Reino Unido ha superado los tres objetivos de Lisboa pero se plantea incrementar la tasa de empleo (del 72% hasta un 80%) a través de actuaciones centradas, fundamentalmente, en personas perceptoras de prestaciones por discapacidad, familias monoparentales y personas mayores. La mejora de la empleabilidad en estos colectivos es, por tanto, el eje motor de su política en los próximos años.

Las acciones planteadas buscan incrementar las oportunidades de empleo para todas las personas y se inscriben en estas tres áreas:



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

- Políticas activas dirigidas a la población desempleada e inactiva al objeto de prevenir una prolongada desconexión del mercado laboral.
- Políticas que incentiven el trabajo remunerado, a través de la reforma fiscal y del sistema de prestaciones y la introducción de un salario mínimo nacional.
- Políticas que reducen los obstáculos al trabajo, incluyendo educación, formación y competencias, medios para el cuidado de personas dependientes.

A continuación se destacan algunas de las iniciativas, programas y experiencias que se inscriben fundamentalmente en el ámbito de las políticas activas.

- El modelo *Jobcentre Plus* instaurado en 2002 ha dado buenos resultados y sigue siendo el elemento central de la política de empleo. Mediante la combinación del pago de prestaciones y políticas activas en el mercado de trabajo, el *Jobcentre Plus* provee un servicio basado en las necesidades individuales, ayudándoles a mantener una conexión continua con el mercado laboral. La implantación de este modelo mediante la apertura de oficinas culminará en 2006. Actualmente, se está trabajando en el desarrollo y evaluación de un abanico más amplio de canales de contacto con los clientes, analizándose nuevas tecnologías para proveer un mejor acceso a los servicios y buscándose la conexión entre la búsqueda de empleo y los servicios de concesión de prestaciones.
- Los programas *New Deal* que otorgan un apoyo intensivo y que son instrumentados a través de *Jobcentre Plus* son una parte esencial de las políticas de empleo y han logrado excelentes resultados entre las personas jóvenes y adultas desempleadas.
- La preocupación por incrementar la tasa de actividad ha llevado a hacer especial hincapié en el colectivo de personas con discapaci-



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

dad. El Gobierno pretende extender en este grupo poblacional la experiencia de los “*Pathways to Work*” que, ofertando un abanico amplio de ayudas (asesoramiento especializado para el empleo, programas circunscritos en la esfera de la salud e incentivos al trabajo remunerado (*Return to Work Credit*), ha dado muy buenos resultados

- Las familias monoparentales también son objeto de un programa específico, incluyéndose la obligatoriedad de realizar entrevistas de búsqueda de trabajo, un abanico de medidas de apoyo incluidas, entre otras, las económicas, las de mejora de las estructuras y de acceso a actividades extraescolares para niños y niñas, el salario mínimo nacional y créditos fiscales.
- También reseñable en el ámbito de la mejora de la empleabilidad, está el *New Deal for Skills* que incluye, entre otras, acciones de mejora de la capacitación de orientadores/as para distinguir clientes que cuentan ya con las competencias necesarias para acceder a un empleo de quienes deben adquirir o desarrollar; también introduce los “*skills passports*” que graban las capacidades y competencias de la persona.
- Otra área que está concitando esfuerzos importantes es la de las minorías étnicas. Cabe citar, por ejemplo, el proyecto “*Opening Doors*” que pretende la cualificación de personas pertenecientes a estos colectivos formándoles como intérpretes (mediante cursos cortos de 6 semanas o completos de 24 semanas, que les concede una cualificación estándar requerida por el sistema legal o muchas agencias públicas). Alrededor del 80% de las personas inscritas en estos cursos son mujeres sin experiencia laboral previa. La autoconfianza y motivación que logran también a través del curso les abre la vía para lograr, al menos, empleo a tiempo parcial, compatible con sus obligaciones familiares.
- Por último, puede señalarse la preocupación del Gobierno por eliminar las diferencias salariales vinculadas al género. Reflejo de





---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

ello es la creación de una Comisión Mujer y Empleo, que hará recomendaciones en esta área. Esta Comisión analizará:

- Cómo afecta la educación y formación recibida por hombres y mujeres en el tipo de empleo que consiguen
- Promoción y carrera profesional
- Experiencia de las mujeres en el mercado laboral antes y después de tener descendencia
- Las experiencias diferentes de mujeres con trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial

### **Países Bajos**

Ha superado los objetivos de Lisboa y una de sus prioridades es la mejora en la participación en el mercado de trabajo. El Programa nacional de Reforma holandés se centra en mejorar la oferta de trabajo mediante la integración de colectivos excluidos y el aumento del número relativamente bajo de horas trabajadas, en particular por parte de quienes lo hacen a tiempo parcial. Holanda ha establecido objetivos respecto del nivel de participación de las mujeres, personas mayores y minorías étnicas.

El aumento de la productividad a través de la inversión en capital humano junto a una moderación del aumento de los salarios son también prioridades en su actuación.

La intención del Plan de reforma nacional es combinar las medidas que hagan el trabajo más atractivo financieramente con políticas proactivas que ayuden a las personas a encontrar empleos adecuados. El éxito de este planteamiento dependerá de las agencias y autoridades municipales que implementan las políticas activas de empleo ofreciendo apoyo a la búsqueda de empleo y estableciendo mecanismos de monitorización.



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

Para ello cabe destacar la implementación de amplias reformas en el sistema de seguridad social (reforma de las prestaciones de invalidez, prestaciones por desempleo), que incluyen condiciones más estrictas de acceso a dichas prestaciones, modernización del sistema de salud para hacer más atractiva la participación de la población en el mercado de trabajo y particularmente de las personas mayores, mejora en la armonización del tiempo de trabajo y del tiempo libre mediante un nuevo marco legal y apoyo económico al cuidado de hijos, ...

También se han establecido medidas significativas para incrementar los incentivos financieros al trabajo para los y las trabajadoras mayores como la modificación del favorable tratamiento fiscal en sistemas de jubilación anticipada. Sin embargo, se ha introducido un esquema voluntario de ahorro individual apoyado fiscalmente (Life-course savings scheme) y que puede ser destinado tanto a la cobertura de ausencias laborales por crianza de hijos e hijas o periodos de formación como para ausencias antes de la jubilación.

Las políticas dirigidas a incrementar el empleo femenino son bastante limitadas y están centradas en reformas fiscales, mejora de la oferta asequible de estructuras y soportes para el cuidado de hijos e hijas y una mejora en la conciliación de la vida familiar y laboral. Sin embargo, estos medios pueden no bastar para estimular una suficiente traslación de contratos a tiempo parcial a contratos a tiempo completo, o para corregir el tratamiento fiscal desincentivador del segundo ingreso familiar o para corregir la discriminación salarial por género.

En la esfera de la adaptabilidad de trabajadores y empresas, cabe señalar el compromiso de moderación salarial pactado por los agentes sociales y el Gobierno ("Tripartite Autumn Agreement) y cambios en la legislación de la protección al empleo. La mayor responsabilidad asignada a los agentes sociales en materia de salud y seguridad labo-



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

ral y prevención debe mejorar la calidad del trabajo y la productividad.

En cuanto a la mejora del capital humano, la atención se centra particularmente en los y las jóvenes y en mejorar la conexión entre educación y mercado laboral. Las iniciativas gubernamentales y de los agentes sociales para mejorar la ya relativamente alta participación de la población adulta en la formación a lo largo de la vida ofrece gran potencialidad.

### **Suecia**

El objetivo es el de incrementar la oferta de trabajo mediante una más elevada participación de la población en el mercado de trabajo y un aumento de las horas trabajadas, como requisito para afrontar el envejecimiento poblacional.

La prioridad básica establecida es reforzar las políticas activas de empleo especialmente orientadas a jóvenes, inmigrantes y personas con discapacidad.

Suecia ha planteado también un plan para eliminar la discriminación salarial de género.

### ***Programa nacional de reforma español***

El Programa nacional de reforma español establece, además de la convergencia en términos de salario por habitante, el objetivo primordial de alcanzar una tasa de empleo del 66% para 2010. También plantea el objetivo de lograr una tasa de empleo femenino del 57%. El Programa persigue, así mismo, la resolución del problema de segmentación del mercado



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

de trabajo provocado por el elevado número de contratos temporales, el más elevado de la UE. Otra prioridad fundamental para promover el empleo, el crecimiento y la productividad es el aumento de la inversión en capital humano a través de la educación y de una formación de mejor calidad.

Las medidas propuestas se centran fundamentalmente en mejorar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, de trabajadores/as de más edad, de jóvenes y de grupos desfavorecidos entre los que figuran las personas inmigrantes. Se incluyen entre las acciones una revisión de los dispositivos de incitación a la jubilación anticipada, una reforma de la fiscalidad sobre la renta, el aumento del número de plazas en guarderías así como elementos de modernización del sistema de protección social.

En la búsqueda de una solución a la segmentación del mercado de trabajo, el Plan prevé una revisión de los diferentes tipos de contratos de trabajo y de sus costes al objeto de afrontar la elevada temporalidad; plantea también otras medidas dirigidas a promover el trabajo no asalariado y a mejorar la salud y la seguridad laboral.

En cuanto a las medidas a favor del capital humano, el Plan alude al nuevo cuadro reglamentario en materia de educación y un nuevo sistema conjunto formación profesional inicial y continua. Los esfuerzos pretenden concentrarse en la prevención de los problemas de aprendizaje en la enseñanza primaria, una mejor integración escolar de la población inmigrante, la promoción del empleo de lenguas extranjeras y de las TIC, la ayuda a la reforma de la enseñanza superior y el desarrollo de la educación y de la formación a lo largo de la vida.

La valoración efectuada por las autoridades europeas apuntan la clara insuficiencia de algunos objetivos (por ejemplo, el aumento de plazas en



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

guarderías), la no concreción de la financiación requerida en muchas de las medidas (en materia de formación), el gran esfuerzo a realizar para alcanzar algunos objetivos (proporción de menores de 24 años que deberán acabar el ciclo de enseñanza secundaria, porcentaje de personas inscritas en formación continua,...).



Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social

1.4. DIAGNÓSTICO *DAFO* DEL MERCADO DE TRABAJO EN EUSKADI

<b>Debilidades/Amenazas</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Dificultades de integración de las mujeres en el mercado laboral vasco</li><li>• La situación laboral comparada de mujeres y hombres refleja claras desventajas para las primeras, con acusadas diferencias salariales y de promoción</li><li>• Subsisten desequilibrios y dificultades que afectan a determinados colectivos, exigiendo una sostenida intervención</li><li>• Elevada temporalidad que afecta particularmente a las mujeres</li><li>• Desequilibrios espaciales significativos en materia de empleo</li><li>• Riesgo de pobreza muy superior en el colectivo de mujeres que en el de hombres</li><li>• Dificultades para alcanzar el nivel deseado en la tasa de empleo de la población trabajadora de más edad (50% para mayores de 55 años).</li><li>• Desajustes en cuanto a la formación en el mercado laboral</li><li>• Movilidad geográfica reducida</li><li>• La globalización supone un desafío creciente y plantea la necesidad de prever medidas para afrontar los efectos de la deslocalización de empresas</li><li>• El indicador de actividad emprendedora de la CAPV está muy por debajo del de los países europeos</li><li>• Déficit de relevo generacional</li><li>• Ausencia de preparación y adecuación de las herramientas de gestión de los recursos humanos a un colectivo de trabajadores/as mayor</li><li>• Ausencia de previsión del impacto del cambio de dimensión de las empresas y la inversión tecnológica en el mercado laboral</li><li>• Evolución negativa de la productividad en la CAPV</li></ul>
<b>Oportunidades/Fortalezas</b>



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

- Positiva evolución de la economía vasca
- Creciente dinamismo en la demografía empresarial
- Incremento de la afiliación a la Seguridad Social
- Mejoras significativas del mercado laboral que posicionan a la CAPV por delante de Europa
- Notable mejora en los problemas de inclusión social
- Creciente importancia de la inmigración en el mercado laboral vasco
- Incremento de los niveles de instrucción y cualificación en la población
- Reforzamiento del modelo asentado en el enfoque de servicio personalizado al cliente, ajustado a una complejización del colectivo a atender
- Mejoras observadas en la órbita de la cohesión social
- Coyuntura favorable a una progresiva asunción de un enfoque preventivo
- Importante peso de la Economía Social en la CAPV
- Buenos indicadores de inserción laboral de personas tituladas universitarias y de formación profesional
- Clima favorable a la mejora de las oportunidades de las mujeres en relación al trabajo remunerado



***a) Debilidades/Amenazas***

➤ **Dificultades de integración de las mujeres en el mercado laboral vasco**

Aunque la trayectoria temporal ha sido positiva, las mujeres presentan tasas de actividad muy inferiores a las de los hombres. Comparativamente con Europa, las mujeres vascas registran también peores resultados.

➤ **La situación laboral comparada de mujeres y hombres refleja claras desventajas para las primeras, con acusadas diferencias salariales y de promoción**

La igualdad efectiva de oportunidades, uno de los principios rectores del Plan 2003-2006 está todavía lejos de ser una realidad.

Los indicadores respecto al tipo de empleo (temporalidad indeseada, economía sumergida, horarios inadecuados, alta rotación contractual, menores salarios, menor protección social, etc.) muestran resultados muy desfavorables para las mujeres.

➤ **Subsisten desequilibrios y dificultades que afectan a determinados colectivos, exigiendo una sostenida intervención**

- Persistencia de bolsas de paro enquistado
- La tasa de paro juvenil supera ampliamente la media general. Extensión de la precarización incluso entre los perfiles laborales cualificados.
- Preocupante proporción de empleo mal remunerado y segmentación del mercado laboral.
- Elevada inactividad y bajo nivel de ocupación entre las personas con discapacidad. Continúa pendiente la cuestión de su integración en el mercado laboral normalizado





---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

- Aumento del número de personas extranjeras trabajando pero su integración laboral plena es una asignatura pendiente.
- **Elevada temporalidad que afecta particularmente a las mujeres**

El mercado de trabajo vasco sigue caracterizado por niveles muy elevados de temporalidad (el 25,3% en 2006). Son las mujeres las más afectadas: hasta un 27% de las mujeres trabajan con contratos temporales o sin contrato, frente a un 24% de los hombres. Los datos disponibles reflejan así mismo una mayor rotación contractual entre las mujeres y la población más joven.
- **Desequilibrios espaciales significativos en materia de empleo**

La distribución de las actividades económicas y en los grados de adecuación entre la oferta y la demanda de empleo, es muy desigual por territorios. Bizkaia, aunque con una evolución muy positiva, concentra los peores indicadores.
- **El riesgo de pobreza es muy superior en el colectivo de mujeres que en el de hombres**

La distribución de las situaciones de riesgo de pobreza y de ausencia de bienestar sitúa a la mujer en una posición mucho más vulnerable.
- **Dificultades para alcanzar el nivel deseado en la tasa de empleo de la población trabajadora de más edad (50% para mayores de 55 años).**

La tasa de actividad de las persona mayores de 55 años ronda el 40%. El reto europeo de alcanzar una tasa del 50% para el año 2010 resulta especialmente ambicioso en el colectivo de mujeres.
- **Desajustes en cuanto a la formación en el mercado laboral**

Superávit de perfiles de baja cualificación y déficit entre los de alta cualificación. Los niveles de educación de las personas jóvenes ha



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

mejorado pero la participación de trabajadores/as en la formación continua y permanente en relación a Europa es reducida.

➤ **Movilidad geográfica reducida**

Si bien la tolerancia a la movilidad parece aumentar, Euskadi se encuentra entre las euro-regiones con menor movilidad.

➤ **La globalización supone un desafío creciente y plantea la necesidad de prever medidas para afrontar los efectos de la deslocalización de empresas**

Las políticas de empleo deben adaptarse y dar respuesta también al fenómeno de la globalización. La capacidad de las economías de ajustarse al hecho de que países con mano de obra abundante como China e India se integren en la economía mundial, es una cuestión de gran importancia. La necesidad de anticipar medidas que permitan afrontar los efectos de posibles reestructuraciones derivadas de la deslocalización de empresas cobra una mayor importancia.

➤ **El indicador de actividad emprendedora de la CAPV está muy por debajo del de los países europeos**

El índice de actividad emprendedora es ligeramente inferior a la media española pero se sitúa alejado del observado en los países del entorno.

➤ **Déficit de relevo generacional**

Euskadi debe enfrentar un agudo proceso de envejecimiento de la población que implica fuertes tensiones en el sostenimiento del estado de bienestar. La reducción de la tasa de paro no es suficiente para afrontar este reto; es preciso lograr un aumento de la población activa como requisito necesario para incrementar la tasa de empleo y, en consecuencia, la cifra de personas cotizantes.



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

➤ **Ausencia de preparación y adecuación de las herramientas de gestión de los recursos humanos a un colectivo de trabajadores/as mayor**

El envejecimiento de la población ocupada exige adaptar la gestión empresarial a los nuevos perfiles. La dirección de las empresas se transforma con lentitud. La llamada “gestión de la edad” es todavía una asignatura pendiente. A largo plazo, una política de empleo y de gestión empresarial indiferente a los cambios en la estructura de edad de la población activa podría afectar a la productividad y al crecimiento.

➤ **Ausencia de previsión del impacto del cambio de dimensión de las empresas y la inversión tecnológica en el mercado laboral**

El mercado económico y laboral cambiante exige anticipar las tendencias y poner en marcha instrumentos de adaptación a una nueva realidad.

➤ **Evolución negativa de la productividad en la CAPV**

La productividad en la CAE, si bien está por encima de la estatal y de Europa-25, ha descendido a lo largo de la última década.

***b) Oportunidades/Fortalezas***

➤ **Positiva evolución de la economía vasca**

La economía vasca ha registrado incrementos positivos y sostenidos en su actividad real; desde 1996, las tasas de crecimiento real de la economía vasca han experimentado incrementos positivos no inferiores al 2%, asistiéndose a una reactivación en los últimos años.



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

➤ **Creciente dinamismo en la demografía empresarial**

Desde el año 2000, el número de empresas ha aumentado a un ritmo medio anual del 1,7%, creando un saldo neto de 110.006 empleos.

➤ **Incremento de la afiliación a la Seguridad Social**

Los datos de 2006 reflejan que en la CAPV hay un total de 945.200 trabajadores afiliados a la Seguridad Social, esto es, 100.000 más que en el 2002.

➤ **Mejoras significativas del mercado laboral que posicionan a la CAPV por delante de Europa**

Descenso importante en las tasas de paro general y, también, femenino y juvenil; aumento importante de los niveles de ocupación con una importante creación de empleos. Aunque ligeros, se registraron, también, aumentos en la población potencialmente activa y en la población activa.

➤ **Notable mejora en los problemas de inclusión social**

Los indicadores de paro de larga duración apuntan a una mejora en materia de cohesión social.

➤ **Creciente importancia de la inmigración en el mercado laboral vasco**

El número de personas inmigrantes residentes en la CAPV se ha elevado de forma muy destacada en los últimos años. La importante aportación de la población inmigrante a las cifras de ocupación (incremento de 21.000 personas ocupadas en el quinquenio), ha contribuido también a la mejora en los niveles de actividad económica. También se ha incrementado muy significativamente el número de personas trabajadoras extranjeras afiliadas a la Seguridad Social.



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

➤ **Incremento de los niveles de instrucción y cualificación en la población**

El colectivo de población con estudios primarios o menores ha sido el único que ha ido perdiendo efectivos, siendo la tendencia claramente la contraria en el caso de los colectivos con estudios universitarios.

➤ **Reforzamiento del modelo asentado en el enfoque de servicio personalizado al cliente, ajustado a una complejización del colectivo a atender**

El modelo de Lanbide, Servicio Vasco de Empleo cuya intervención se basa en la orientación personalizada permite una atención a las problemáticas particulares de los colectivos con mayor dificultad de inserción laboral. Esta estrategia, avalada desde Europa, subyace en la gran mayoría de experiencias exitosas de países de referencia por sus buenos indicadores de empleo.

➤ **Mejoras observadas en la órbita de la cohesión social**

El desempleo de larga duración ha experimentado una clara mejoría y las perspectivas de empleo de los grupos más vulnerables ha evolucionado positivamente.

➤ **Coyuntura favorable a una progresiva asunción de un enfoque preventivo**

El descenso de las tasas de desempleo permite abordar más fácilmente actuaciones de carácter preventivo y proactivo. La atención a los espacios de concertación de políticas de distinta índole cobra una mayor importancia.

➤ **Importante peso de la Economía Social en la CAPV**

La comparación con el resto de comunidades autónomas refleja que la Economía Social de la CAPV es la que dispone de un mayor peso específico dentro de su tejido productivo, representando el 15,1% del



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

total de la Economía Social en el Estado, muy por delante del resto de comunidades.

➤ **Buenos indicadores de inserción laboral de personas tituladas universitarias y de formación profesional**

Las sucesivas encuestas de incorporación a la vida activa reflejan buenos resultados.

➤ **Clima favorable a la mejora de las oportunidades de las mujeres en relación al trabajo remunerado**

- Creciente sensibilización social y política sobre la necesidad de avanzar en la igualdad de oportunidades: Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, el IV Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV.
- Creciente enfoque preventivo en la política educativa, social y de empleo, que favorece la igualdad de oportunidades
- Mayor conciencia sobre las discriminaciones salariales y de promoción de las mujeres
- Protagonismo creciente de los instrumentos de mejora de la conciliación de la vida familiar y laboral.



**EUSKO JAURLARITZA**  
**GOBIERNO VASCO**

## **Plan de Empleo 2007-2010: Objetivos y Ejes Estratégicos**

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

---

## **2. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS GENERALES EN POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO**



## **2. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS GENERALES EN POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO**

### **2.1. OBJETIVOS Y ESTRATEGIA GENERAL**

#### **2.1.1. Objetivo general**

- *Contribuir a lograr el pleno empleo, estable y de calidad y favorecer un mercado de trabajo inclusivo que coadyuve a la cohesión social y territorial.*

#### **2.1.2. Estrategia**

- *Mejorar las oportunidades de la población para acceder a empleos estables y de calidad, intensificando la relación con el tejido empresarial tratando de identificar sus necesidades, atrayendo a más personas al mercado laboral, aumentando su empleabilidad mediante la inversión en capital humano y la mejora de los niveles de formación y cualificación de la población activa, en consonancia con las necesidades del mercado de trabajo, y desarrollando medidas específicas para los colectivos con características y necesidades especiales.*

#### **2.1.3. Objetivos Finalistas**

Los objetivos cuantitativos finalistas del Plan de Empleo 2007-2010 tendrán como referencia los definidos por la política de empleo europea, reflejados en la Estrategia de Lisboa:

- Tasa de empleo global del 72% en 2010





---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

- Tasa de empleo femenino (16-64 años) 62,5% en 2010
- Tasa de empleo del 47% para el colectivo de 55 a 64 años.

Así mismo, se considera necesario plantear un objetivo relativo a la tasa de temporalidad:

- Reducir a la mitad el diferencial entre la tasa de temporalidad de Euskadi y la media de la UE-25.

Este planteamiento trata de establecer un objetivo realista en el contexto actual, caracterizado por un lado por una diferencia muy acusada en las respectivas tasas (25,3% frente a 14,5% en 2006) y, por otro, por un margen de maniobra muy limitado dada la ausencia de capacidad legislativa en cuestiones clave de la política de empleo de nuestra Comunidad (en particular, los tipos de contrato).

#### **2.1.4. Objetivos Operativos**

Se plantea a este respecto que los programas en que se instrumenta la política de empleo alcancen determinados niveles de actividad. Los objetivos se presentan ordenados por tipos de programas y se formulan en términos de nivel de actividad anual a alcanzar en el periodo 2007-10:



Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social

TIPOS DE PROGRAMAS	OBJETIVOS
<b>A) ORIENTACIÓN</b>	
Personas atendidas/año	18.000
Tasa de mujeres	60%
Tasa de jóvenes	40%
<b>B) FORMACIÓN</b>	
Nº de participantes/año en acciones formativas para inserción	10.000
Nº de participantes/año en acciones formativas para promoción nuevas empresas	3.000
Nº de participantes/año en formación práctica en alternancia con estudios universitarios	200
Tasa de inserción laboral	80%
Índice de satisfacción con el curso	85%



Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social

TIPOS DE PROGRAMAS	OBJETIVOS
<b>C) PLAN DE INCORPORACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN MERCADO LABORAL ORDINARIO</b>	
Nº de participantes/año	1.000
<b>D) AYUDAS AL EMPLEO</b>	
Ayudas a la contratación-Personas contratadas/año	900
Ayudas a la renovación de plantillas-personas afectadas/año	1.100
Ayudas a las Empresas que fomenten el reparto del tiempo trabajo-Personas/año	70
Ayudas a proyectos de empleo-formación-personas/año	400
<b>E) FOMENTO DE LA CREACIÓN DE NUEVAS ESTRUCTURAS EMPRESARIALES</b>	
Empresas constituidas/año	900
<b>F) PROSPECCIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO</b>	
Nº de prospecciones realizadas/año	8.190
<b>G) INTERMEDIACIÓN</b>	
Nº de puestos de trabajo gestionados	24.000
Tasa de personas que encuentran empleo a través de LANBIDE	11 %



## 2.2. EJES ESTRATÉGICOS

Fruto del diagnóstico cuantitativo y cualitativo realizado y siguiendo las orientaciones emanadas de los planes de gobierno que se conexionan con las políticas de empleo así como en coherencia con las prioridades que se establecen en la Estrategia Europea por el Empleo los ejes estratégicos que estructuran el plan empleo 2007-2010 son los siguientes:

- Eje 1: Incrementar la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo, removiendo los obstáculos y favoreciendo su adaptación, para lograr un empleo femenino de calidad**
  
- Eje 2: Mejorar la empleabilidad de las personas jóvenes promoviendo su cualificación y su orientación hacia aquellas ocupaciones de mayor proyección profesional**
  
- Eje 3: Aumentar las oportunidades de empleo de la población de más edad, favoreciendo su empleabilidad**
  
- Eje 4: Promover políticas de gestión de la edad y estrategias de envejecimiento activo**
  
- Eje 5: Promover el acceso al mercado laboral de las personas inmigrantes**
  
- Eje 6: Promover la calidad en el empleo y reducir la presencia de la economía sumergida**



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

- Eje 7: Fomentar la actividad emprendedora entre la población vasca**
  
- Eje 8: Reforzar el carácter preventivo de las políticas de empleo y reducir el impacto negativo de las deslocalizaciones y reestructuraciones empresariales**
  
- Eje 9: Promover acciones/protocolos de coordinación en esferas esenciales para el logro de los objetivos de la Política de Empleo**

**Además, y con el fin de ir consolidando LANBIDE- Servicio Vasco de Empleo como un servicio de calidad centrado en las necesidades de la ciudadanía y de las empresas generadoras de empleo, se hace especial mención a una línea de actuación dirigida a**

- Optimizar los recursos e instrumentos al servicio de la Política de Empleo**

No obstante, el hecho de estructurar el plan en estos ejes estratégicos no es más que un modo de ordenar, sistematizar y priorizar la actividad en políticas activas de empleo, pero ello no significa que se desestime el abordaje de colectivos o actuaciones que no figuran expresamente definido en el plan y resulta evidente su necesidad de acometerlo. Es el caso de la atención a personas desempleadas de larga duración que se encuentran fuera del colectivo de jóvenes o de las personas mayores de cuarenta años o de las mujeres..., o de otros colectivos que, no constituyendo por su dimensión un colectivo amplio poseen características que hacen compleja su inserción laboral y por ende deben articularse medidas especia-



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

les –como pueden ser las personas que conforman familias monoparentales, las víctimas de violencia de género, las víctimas de terrorismo,...



Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social

**Cuadro 2.1. Ejes estratégicos y líneas de actuación del Plan de Empleo**

<b>EJE</b>	<b>LINEAS DE ACTUACIÓN</b>
<b>EJE 1. INCREMENTAR LA PRESENCIA DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO, REMOVIENDO LOS OBSTÁCULOS Y FAVORECIENDO SU ADAPTACIÓN, PARA LOGRAR UN EMPLEO FEMENINO DE CALIDAD</b>	1.1. Impulsar la incorporación de las mujeres laboralmente inactivas al mercado de trabajo formal 1.2. Promover la conciliación de la vida familiar y laboral, propiciando la incorporación y el mantenimiento de las mujeres en el mercado de trabajo 1.3. Promover el empleo de calidad en el sector de servicios de apoyo a la persona a través de la profesionalización, particularmente en el ámbito de la economía social 1.4. Converger las tasas de ocupación entre hombres y mujeres, reduciendo el desempleo entre aquellos colectivos femeninos con dificultades añadidas de inserción laboral 1.5. Reducir las disparidades actualmente existentes entre hombres y mujeres con ocupación, especialmente en los ámbitos salariales y contractuales 1.6. Aumentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad empresarial y en profesiones/sectores especialmente ocupados por hombres
<b>EJE 2. MEJORAR LA EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS JÓVENES PROMOVIENDO SU CUALIFICACIÓN Y SU ORIENTACIÓN HACIA AQUELLAS OCUPACIONES DE MAYOR PROYECCIÓN PROFESIONAL</b>	2.1 Incrementar las tasas de empleo juvenil, especialmente entre aquellos colectivos de jóvenes con dificultades añadidas de inserción laboral 2.2 Favorecer una mayor adecuación entre la formación recibida desde el sistema educativo formal y los empleos a los que la población joven opta 2.3 Mejorar las expectativas laborales futuras de las personas jóvenes insuficientemente cualificadas y empleadas en trabajos de baja calidad 2.4 Incrementar el número de jóvenes que compaginan sus estudios formales con actividades laborales
<b>EJE 3. INCREMENTAR LAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO DE LA POBLACIÓN DE MÁS EDAD, FAVORECIENDO SU EMPLEABILIDAD</b>	3.1 Desplegar fórmulas específicas de atención a las personas desempleadas de más edad
<b>EJE 4. PROMOVER POLÍTICAS DE GESTIÓN DE LA EDAD Y ESTRATEGIAS DE ENVEJECIMIENTO ACTIVO</b>	4.1 Fomentar la modificación de los valores socioculturales que introducen discriminaciones en razón de la edad y penalizan a las personas mayores ante el empleo 4.2 Estudiar e implantar buenas prácticas en materia de gestión de la edad y activar políticas integrales de recursos humanos que permitan una gestión activa de la edad
<b>EJE 5. PROMOVER EL ACCESO AL MERCADO</b>	5.1 Impulsar una política activa de inmigración que atraiga a personas cualificadas



Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social

<b>LABORAL DE LAS PERSONAS INMIGRANTES</b>		para sectores estratégicos
	5.2	Profundizar en fórmulas orientadas a optimizar el ajuste entre los requisitos de cualificación de los puestos de trabajo y las capacidades de la población inmigrante
	5.3	Reforzar la orientación de los programas de empleo y de formación hacia las características de la población inmigrante
<b>EJE 6. PROMOVER LA CALIDAD EN EL EMPLEO Y REDUCIR LA PRESENCIA DE LA ECONOMÍA SUMERGIDA</b>	6.1	Promover la estabilidad y la calidad en el empleo, particularmente en los colectivos de mujeres, jóvenes e inmigrantes
	6.2	Acciones de sensibilización e información para reducir la presencia del empleo sumergido
<b>EJE 7. FOMENTAR LA ACTIVIDAD EMPRENDEDORA ENTRE LA POBLACIÓN VASCA</b>	7.1	Fomentar el emprendizaje entre la población vasca y en particular el autoempleo y las nuevas iniciativas de economía social como alternativa laboral para determinados colectivos
	7.2	Fomentar específicamente el desarrollo de un sector de servicios de apoyo a la persona, bajo parámetros de calidad y profesionalización, particularmente en el ámbito de la economía social
<b>EJE 8. REFORZAR EL CARÁCTER PREVENTIVO DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO Y REDUCIR EL IMPACTO NEGATIVO DE LAS DESLOCALIZACIONES Y REESTRUCTURACIONES EMPRESARIALES</b>	8.1	Impulsar la colaboración entre agentes y la integración de medidas en casos de deslocalización y/o reestructuración empresarial
	8.2	Desarrollar dispositivos específicos de atención a las personas afectadas por procesos de deslocalización y/o reestructuración
<b>EJE 9. PROMOVER ACCIONES DE COORDINACIÓN EN ESFERAS ESENCIALES PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE EMPLEO</b>	9.1	Reforzar y ampliar la aplicación del protocolo de colaboración entre los servicios sociales de base y los servicios de orientación de Lanbide, haciendo de él un instrumento estable de coordinación.
	9.2	Estudiar fórmulas de coordinación con otros agentes que intervienen en ámbitos estrechamente relacionados con el empleo
<b>CONSOLIDAR LANBIDE OPTIMIZAR LOS RECURSOS E INSTRUMENTOS AL SERVICIO DE LA POLÍTICA DE EMPLEO</b>	1	Culminar la configuración del modelo de Servicio Vasco de Empleo-Lanbide
	2	Reforzar el papel de las empresas en Lanbide, mejorando el servicio ofrecido a las mismas
	3	Explorar e implantar iniciativas de captación de la población inactiva
	4	Estudiar la implantación de nuevas fórmulas de apoyo a actuaciones que, en virtud del diagnóstico efectuado sobre el mercado de trabajo y las políticas existentes, deben ser impulsadas





Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social

***EJE 1. INCREMENTAR LA PRESENCIA DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO, REMOVIENDO LOS OBSTÁCULOS Y FAVORECIENDO SU ADAPTACIÓN, PARA LOGRAR UN EMPLEO FEMENINO DE CALIDAD***

*1.1. Impulsar la incorporación de las mujeres laboralmente inactivas al mercado de trabajo formal*

*1.2. Promover la conciliación de la vida familiar y laboral, propiciando la incorporación y el mantenimiento de las mujeres en el mercado de trabajo*

*1.3. Promover el empleo de calidad en el sector de servicios de apoyo a la persona a través de la profesionalización, particularmente en el ámbito de la economía social*

*1.4. Converger las tasas de ocupación entre hombres y mujeres, reduciendo el desempleo entre aquellos colectivos femeninos con dificultades añadidas de inserción laboral*

*1.5. Reducir las disparidades actualmente existentes entre hombres y mujeres con ocupación, especialmente en los ámbitos salariales y contractuales*

*1.6. Aumentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad empresarial y en profesiones/sectores especialmente ocupados por hombres*

***1.1. IMPULSAR LA INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES LABORALMENTE INACTIVAS AL MERCADO DE TRABAJO FORMAL***

En Euskadi las mujeres en comparación con los hombres, presentan una menor participación en el mercado laboral formal. En este sentido, la ta-



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

sa de actividad general de las mujeres es ciertamente menor (en torno a los 20 puntos porcentuales) con respecto a la de los hombres. Estas diferencias son particularmente importantes a partir de los 45 años. Por tanto, es necesario diseñar un conjunto de medidas que favorezcan la inserción activa de las mujeres (especialmente las de mayor edad) en el mercado laboral de la CAPV.

***Medidas propuestas***

- Propiciar, en línea con lo apuntado por el IV Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV, un cambio cultural entre la sociedad en general y especialmente entre las mujeres laboralmente inactivas, destinado a fomentar la incorporación (o re-incorporación) al mercado laboral formal de todas aquellas mujeres que actualmente se encuentran en la inactividad laboral. Para ello, se propone realizar, preferentemente desde el ámbito local y con la colaboración y concurso de todas las instituciones públicas involucradas, campañas en los medios de comunicación públicos que atraigan la atención tanto de las empresas como de las mujeres (especialmente de las de más de 45 años) sobre la posibilidad de incorporarse al mercado laboral formal y las ventajas (especialmente a largo plazo) derivadas de una actividad laboral remunerada (independencia económica, autonomía personal, generación de derechos laborales y prestaciones sociales, etc.).
- Impulsar la incorporación femenina al mercado de trabajo en base a una detección previa de oportunidades reales de empleo para las mujeres, mediante un sistema de prospección enfocado a obtener la información necesaria de manera sistematizada.
- Difundir las oportunidades de empleo y formación existentes desde el Servicio Vasco de Empleo para las mujeres inactivas laboralmente, especialmente a través de aquellos recursos asociativos, culturales, de



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

- ocio o deportivos a los que las mujeres acceden como medio para su captación.
- Identificar buenas prácticas en el ámbito de la incorporación efectiva de mujeres inactivas al mercado de trabajo, así como diseminación de estas buenas prácticas entre el tejido productivo de la CAPV, de forma que se puedan propiciar procesos similares de cambio cultural entre otras empresas y sectores.
  - Estudiar la posibilidad de incentivar que las mujeres inactivas laboralmente participen en una actividad orientadora del Servicio Vasco de Empleo (Lanbide)
  - Estudiar la necesidad de introducir dispositivos específicos en los mecanismos de atención del Servicio Vasco de Empleo (Lanbide) dirigidos hacia la problemática concreta de las mujeres inactivas laborales (i.e. actividades de apoyo y activación psicológica, talleres pre-ocupacionales, etc.).
  - Diseñar instrumentos (i.e. a través de actividades formativas) destinados a poner en valor las habilidades ocultas que tienen las mujeres inactivas (incluso sin ninguna experiencia laboral anterior) y que pueden ser útiles para el ámbito laboral.
  - Promover una reflexión con los agentes sociales sobre la pertinencia de promover contratos a tiempo parcial, velando por que sea una opción voluntaria y deseada y preservando unas buenas condiciones laborales, atender/amortiguar la penalización que sobre la pensión implica,...

***1.2. PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL, PROPICIANDO LA INCORPORACIÓN Y EL***



### ***MANTENIMIENTO DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO***

Uno de los principales problemas que afectan a la plena equiparación de las mujeres con respecto al mercado de trabajo se refiere a las dificultades existentes para compaginar una actividad retributiva con el cuidado tanto de personas dependientes (personas mayores, hijos e hijas) como del trabajo doméstico, habida cuenta de la existencia de una estructura de apoyo escasa y demasiado rígida para con las necesidades del mercado laboral de la CAPV. En este sentido, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres establece la obligación de las administraciones públicas vascas de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través del fomento de la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico, de la adecuación de las estructuras del empleo a las necesidades de la vida personal y familiar, de la creación y adecuación de servicios socio-comunitarios, de prestaciones económicas y medidas fiscales, así como de cualquier otra medida que se considere adecuada a tal fin. A la luz de este marco legislativo, complementado con los nuevos desafíos derivados de la Ley de Dependencia, se proponen las siguientes medidas:

#### ***Medidas propuestas***

- Mejorar las condiciones (i.e. horarios) de los cursos formativos ofertados y dirigidos a mujeres inactivas o desempleadas con obligaciones familiares, que permitan que estas mujeres puedan compaginar de manera efectiva estas actividades formativas con sus obligaciones familiares.
- Favorecer, siguiendo las recomendaciones del IV Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV, la integración en todos los cursos de



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

- formación ocupacional de contenidos sobre la necesaria corresponsabilidad de los hombres con las tareas domésticas y responsabilidades familiares.
- Identificar buenas prácticas empresariales en el ámbito de la negociación colectiva que incidan en el fomento de la conciliación vida familiar-laboral (desarrollo de horarios flexibles, permisos, excedencias, acceso a guarderías, etc.), así como diseminación de estas buenas prácticas entre el tejido productivo y sindical de la CAPV, de forma que puedan propiciar procesos similares de cambio cultural en otras empresas y sectores.
  - Incentivar la elaboración de planes de flexibilización del tiempo y los métodos de trabajo en las empresas, que permitan de esta forma desarrollar horarios y métodos de trabajo compatibles con las obligaciones familiares y domésticas de los y las trabajadoras.
  - Instar a las autoridades competentes para incrementar la extensión de los servicios de escuelas infantiles, tanto en lo que se refiere al número de plazas ofertadas como a los horarios ofertados.
  - Vincular los itinerarios de inserción laboral dirigidos a desempleados y desempleadas y prescritos por el Servicio Vasco de Empleo (Lanbide) con ayudas destinadas a aliviar las obligaciones familiares/domésticas existentes (servicios de canguros/guarderías, extensión de ayudas económicas para la contratación de cuidadores y cuidadoras entre personas desempleadas que participan en actividades de inserción laboral, etc.).

**1.3. PROMOVER EL EMPLEO DE CALIDAD EN EL SECTOR DE  
SERVICIOS DE APOYO A LA PERSONA A TRAVÉS DE LA**



### ***PROFESIONALIZACIÓN, PARTICULARMENTE EN EL ÁMBITO DE LA ECONOMÍA SOCIAL***

En la CAPV es posible constatar la existencia de un sector de servicios personales (i.e. cuidado doméstico y de personas dependientes, tanto ascendientes como descendientes) insuficientemente desarrollado y en muchas ocasiones ligado con la economía sumergida y la informalidad. Sin embargo, es necesario reconocer las enormes potencialidades que este sector emergente tiene, especialmente para las mujeres, como yacimiento de empleo, así como sus efectos positivos en términos de favorecer la efectiva conciliación entre el mundo laboral y el mundo familiar del resto de ocupados y ocupadas.

#### ***Medidas propuestas***

- Impulsar y coliderar junto a otras entidades públicas competentes el desarrollo estructurado de una red formal privada de servicios de apoyo a la persona e impulsada especialmente por mujeres, que permita aprovechar tanto las importantes oportunidades de empleo existentes en este campo como favorecer una efectiva conciliación entre el mundo laboral y el mundo familiar del resto de ocupados y ocupadas. Se propone que esta red sea potenciada preferentemente a través de figuras de autoempleo, especialmente en el ámbito de la economía social. Dicho impulso se basará en el análisis de experiencias e iniciativas existentes en la CAPV.
- Reforzar el papel de Lanbide en la selección, formación y acreditación necesaria del personal susceptible de desarrollar esta red privada de servicios personales. La formación deberá contemplar de manera específica la cualificación en promoción y gestión empresarial.



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

***1.4. CONVERGER LAS TASAS DE OCUPACIÓN ENTRE HOM-  
BRES Y MUJERES, REDUCIENDO EL DESEMPLEO EN-  
TRE AQUELLOS COLECTIVOS FEMENINOS CON DIFI-  
CULTADES AÑADIDAS DE INSERCIÓN LABORAL***

El problema del desempleo es particularmente importante entre las mujeres, habida cuenta que las tasas de empleo femeninas son (o han sido hasta la fecha) tradicionalmente inferiores a las masculinas. Por otro lado, el desempleo de larga duración (más de 12 meses en paro) afecta particularmente a las mujeres. Por tanto, es necesario diseñar un conjunto de medidas que favorezcan la inserción efectiva de las desempleadas en el mercado laboral.

La inserción efectiva de las mujeres en el mercado de trabajo presenta menores dificultades cuando éstas están cualificadas en especialidades técnicas con alta demanda especialmente del sector industrial. Esta apertura de las mujeres a profesiones tradicionalmente no femeninas supone un cambio social y cultural importante que es necesario seguir promoviendo desde distintas instancias.

Así mismo, es imprescindible hacer accesible a la sociedad la información sobre oportunidades de inserción laboral, para que la toma de decisiones sobre futuro profesional se realice con un mayor conocimiento de esta realidad.

***Medidas propuestas***

- Focalizar las actividades del Servicio Vasco de Empleo (Lanbide) hacia aquellas desempleadas que lleven en situación de desempleo un tiempo superior a 12 meses, facilitando para ello todas aquellas actividades de orientación, desarrollo de capacidades y habilidades para la inser-



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

- ción laboral y formación en especialidades/profesiones de alta demanda en el mercado que les permitan una rápida incorporación al mercado laboral. Estudiar la pertinencia de que el acompañamiento personalizado no finalice en el momento de acceder al empleo sino que continúe durante una primera etapa de adaptación al empleo.
- Incentivar económicamente a las empresas por la contratación de mujeres desempleadas con mayores dificultades de acceso al mercado laboral. Estas ayudas se reforzarán, dentro de los límites marcados por la legislación europea sobre la materia, para aquellas desempleadas que sean de larga duración (más de un año en el desempleo)
  - Fomentar medidas que combinen la formación (vinculada con profesiones/ocupaciones de rápida salida al mercado) y las prácticas laborales en empresas privadas, así como programas de empleo-formación, especialmente entre aquellas mujeres desempleadas que requieran de una experiencia laboral complementaria (fundamentalmente, desempleadas de larga duración, desempleadas sin experiencia laboral anterior, desempleadas procedentes de la inactividad, etc.).
  - Fomentar el autoempleo y las nuevas iniciativas de economía social entre las desempleadas, a través de ayudas económicas. Las ayudas deberán primar de manera especial las nuevas iniciativas empresariales en determinados sectores emergentes y para los que se aprecian importantes posibilidades de mercado.





---

Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social

**1.5. REDUCIR LAS DISPARIDADES ACTUALMENTE EXISTENTES ENTRE HOMBRES Y MUJERES OCUPADAS, ESPECIALMENTE EN LOS ÁMBITOS SALARIALES Y CONTRACTUALES**

Se constata la persistencia de importantes disparidades del colectivo femenino con respecto al masculino en relación a la calidad de los empleos existentes, especialmente en lo que se refiere a mayor presencia de contrataciones temporales o sin contrato, mayores rotaciones contractuales o inferiores niveles salariales para puestos similares. Por tanto, es necesario diseñar un conjunto de medidas que favorezcan la igualdad efectiva de las condiciones laborales de las ocupadas con relación a sus homónimos masculinos, siguiendo de esta forma las directrices básicas emanadas de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, cuyo artículo 36 establece la obligación para las administraciones públicas vascas de promover las condiciones para que la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres sea real y efectiva, tanto en las condiciones de acceso al trabajo por cuenta propia o ajena como en las condiciones de trabajo, formación, promoción, retribución y extinción del contrato.

***Medidas propuestas***

- Identificar buenas prácticas en el ámbito de la negociación colectiva que incidan en la mejora de las condiciones laborales de las mujeres (especialmente en lo que se refiere a eliminación de discriminaciones salariales y contractuales, acceso a la formación, políticas de promociones y ascensos, desarrollo de políticas internas para el fomento de la conciliación vida familiar-laboral, prevención de situaciones de acoso, acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, etc.), así como diseminación de estas buenas prácticas entre el tejido productivo y



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

- sindical de la CAPV, de forma que puedan propiciar procesos similares de cambio cultural en otras empresas y sectores.
- Incrementar el conocimiento existente sobre las disparidades ligadas al género existentes, reforzando esta línea de investigación en el Observatorio del Mercado de Trabajo y en colaboración con Emakunde.
  - Planificar con la Inspección de Trabajo el reforzamiento de sus actividades de control en aquellos sectores y ramas de actividad que hayan sido especialmente identificados por situaciones de desigualdad ligadas con el género, especialmente en todo lo referido a presencia de situaciones irregulares en la contratación (elevada presencia de contratación temporal, presencia de trabajadoras no declaradas o sin contrato) o desigualdades en retribuciones salariales registradas.
  - Diseñar e impartir, siguiendo las recomendaciones del IV Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV, un plan de formación en “desigualdades y discriminaciones hacia las mujeres en el ámbito laboral”, dirigido a inspectores e inspectoras de trabajo para que puedan llevar adelante su labor de control y erradicación de las discriminaciones por razón de género.

***1.6. AUMENTAR LA PRESENCIA DE MUJERES EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL Y EN PROFESIONES/SECTORES ESPECIALMENTE OCUPADOS POR HOMBRES***

La información disponible en el ámbito de la CAPV muestra una relativa concentración de la ocupación femenina en determinadas ramas y profesiones, en tanto que su presencia es ciertamente menor en otros sectores (i.e. actividades industriales, de la construcción, de empresas con alto contenido tecnológico, etc.), así como en ámbitos directivos y de responsabilidad, especialmente en el mundo de la empresa privada.



### ***Medidas propuestas***

- Realizar acciones de sensibilización dirigidas al empresariado con el objeto de romper los estereotipos que dificultan la contratación de mujeres en todos aquellos sectores/profesiones en las que están subrepresentadas. Para ello, y siguiendo las recomendaciones del IV Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV, se propone utilizar referentes de buenas prácticas en otras empresas y sectores que hayan proporcionado prácticas/contratos a mujeres y que permitan comprobar los beneficios derivados de estas actividades.
- Incrementar la presencia de mujeres en ramas de actividad/profesiones especialmente ocupados por hombres, a través de ayudas económicas a las empresas de estas ramas de actividad para que incorporen a sus plantillas a mujeres, bien sea a través de subvenciones específicas a la contratación o a través de ayudas para el desarrollo de las infraestructuras requeridas.
- Incorporar mujeres en acciones formativas con compromiso de contratación, especialmente cuando se trate de ocupaciones tradicionalmente masculinas.
- Incentivar la presencia de mujeres como candidatas en las ofertas de empleo gestionadas por Lanbide y correspondientes a ramas y profesiones en las que las mujeres se encuentran subrepresentadas.
- Recabar información sistematizada sobre los sectores y volumen de empleo que representan las iniciativas empresariales promovidas por mujeres, así como conocer el grado de presencia de mujeres en puestos de responsabilidad empresarial.



***EJE 2. MEJORAR LA EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS JÓVENES  
PROMOVIENDO SU CUALIFICACIÓN Y SU ORIENTACIÓN  
HACIA AQUELLAS OCUPACIONES DE MAYOR PROYECCIÓN  
PROFESIONAL***

*2.1 Incrementar las tasas de empleo juvenil, especialmente entre aquellos colectivos de jóvenes con dificultades añadidas de inserción laboral*

*2.2 Favorecer una mayor adecuación entre la formación recibida desde el sistema educativo formal y los empleos a los que la población joven opta*

*2.3 Mejorar las expectativas laborales futuras de las personas jóvenes insuficientemente cualificadas y empleadas en trabajos de baja calidad*

*2.4 Incrementar el número de jóvenes que compaginan sus estudios formales con actividades laborales*

***2.1. INCREMENTAR LAS TASAS DE EMPLEO JUVENIL, ESPECIALMENTE ENTRE AQUELLOS COLECTIVOS DE JÓVENES CON DIFICULTADES AÑADIDAS DE INSERCIÓN LABORAL***

El problema del desempleo es particularmente importante entre el colectivo de personas jóvenes, lo que se refleja tanto en tasas de empleo menores como en tasa de desempleo mayores para este colectivo en comparación con otros segmentos de edad. Por otro lado, la información disponible permite comprobar que el problema del desempleo juvenil afecta especialmente a diversos colectivos concretos de jóvenes, entre los que se



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

pueden destacar las personas jóvenes desempleados con baja cualificación (fracaso escolar) o formación inadecuada, quienes no cuentan con ninguna experiencia laboral, los y las desempleadas de larga duración o que pertenecen a determinadas comarcas y áreas geográficas particularmente afectadas por el problema del desempleo. Por tanto, es necesario diseñar un conjunto de medidas que favorezcan la inserción efectiva de las personas desempleadas jóvenes en el mercado laboral.

***Medidas propuestas***

- Incentivar económicamente a las empresas por la contratación de jóvenes en situación de desempleo, mediante incentivos a la contratación, donde estas ayudas deberán ser proporcionales según la naturaleza de la contratación realizada (indefinida o temporal, total o parcial). Estas ayudas se reforzarán, dentro de los límites marcados por la legislación europea sobre la materia, para aquellos casos de desempleo de larga duración o mujeres.
- Fomento de las medidas que combinen la formación (vinculada con profesiones/ocupaciones de rápida salida al mercado) y las prácticas en empresas incluyendo programas de empleo-formación, especialmente entre aquellas personas jóvenes que requieran una experiencia laboral complementaria (baja cualificación, desempleo de larga duración y ausencia de experiencia laboral anterior).
- Fomentar las prácticas en empresas entre las y los jóvenes desempleados que cuentan con una formación elevada y adecuada a las necesidades del mercado laboral, a través de acuerdos de colaboración y convenios con asociaciones empresariales específicas.
- Promover la incorporación al mercado de trabajo de personas jóvenes desempleadas y afectadas por fracaso escolar o en vías de marginación



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

- social, desarrollando, en colaboración con los servicios sociales y educativos, planes específicos y personalizados de acompañamiento a la inserción social y laboral.
- Establecer objetivos cuantitativos concretos dirigidos a jóvenes desempleados y desempleadas que llevan periodos largos en situación de desempleo, en el sentido de facilitarles todas aquellas acciones (i.e. orientación, desarrollo de capacidades y habilidades para la inserción laboral, formación en especialidades/profesiones de alta demanda en el mercado, acceso a ofertas de empleo etc.) que permitan su rápida incorporación al mercado de trabajo en las mejores condiciones posibles.
  - Promover la formación del colectivo juvenil la capacitación en el área de la seguridad y la salud laboral.
  - Fomentar el autoempleo y las nuevas iniciativas de economía social entre las personas jóvenes desempleadas, a través de ayudas económicas dirigidas a las mismas, que quieran desarrollar una idea empresarial y a través de acciones que fomenten la sensibilización hacia este tipo de vías de inserción en el mercado de trabajo desde edades tempranas.

***2.2. FAVORECER UNA MAYOR ADECUACIÓN ENTRE LA FORMACIÓN RECIBIDA DESDE EL SISTEMA EDUCATIVO FORMAL Y LOS EMPLEOS A LOS QUE LA POBLACIÓN JOVEN OPTA***

La información disponible muestra que una proporción relativamente elevada de jóvenes (especialmente entre las mujeres y entre las y los titulados universitarios o profesionales de determinadas especialidades) se ocupan de manera involuntaria en profesiones muy alejadas de aquéllas



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

para las que se han formado/educado. Para la resolución de esta problemática, se proponen las siguientes medidas.

***Medidas propuestas***

- Establecer mecanismos de coordinación con el Departamento de Educación, Universidades e Investigación para fomentar la información y la orientación profesional del colectivo de jóvenes que se encuentran en el sistema educativo obligatorio y secundario, especialmente en todo lo referido a la empleabilidad y expectativas laborales derivadas de sus elecciones formativas. Para ello, es necesario además reforzar las tareas de prospección desde el Servicio Vasco de Empleo (Lanbide), de forma que se conozca de manera actualizada las demandas actuales y futuras del mercado laboral con relación a las personas jóvenes.
- Fomentar la combinación de la formación (vinculada con profesiones/ocupaciones de rápida salida al mercado) y las prácticas en empresas incluyendo programas de empleo-formación, especialmente entre la población joven subocupada que requiera de una formación adicional que mejore sus posibilidades de acceder a un empleo más acorde con su preparación y sus capacidades.

***2.3. MEJORAR LAS EXPECTATIVAS LABORALES FUTURAS DE LAS PERSONAS JÓVENES INSUFICIENTEMENTE CUALIFICADAS Y EMPLEADAS EN TRABAJOS DE BAJA CALIDAD***

Un porcentaje relativamente escaso pero significativo en cualquier caso de la juventud vasca actualmente empleada se encuentra descualificada o insuficientemente cualificada, lo que sin duda supone una dificultad muy



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

sería para mejorar tanto su situación laboral actual como, especialmente, sus expectativas laborales futuras, habida cuenta de las dificultades a las que se ve sometido este colectivo para mejorar sus niveles formativos y educativos que le permitan mejorar su carrera profesional futura. Por ello, y con el ánimo de dar una solución a este colectivo, el Plan de Empleo propone las siguientes medidas.

***Medidas propuestas***

- Estudiar la posibilidad de implantar medidas de apoyo a las empresas para que liberen parcialmente a jóvenes que deseen realizar actividades formativas.
- Garantizar que los horarios de las actividades formativas dirigidas a este colectivo de jóvenes se adecuan a sus necesidades, de forma que estos horarios no se conviertan en una barrera para acceder a la formación.
- Prestarles un servicio de orientación laboral de modo que pueda pausarse un itinerario de acercamiento a las oportunidades que el mercado de trabajo genera mediante prescripción de acciones formativas cualificantes que mejoren sus competencias profesionales para la promoción laboral.

***2.4. INCREMENTAR EL NÚMERO DE JÓVENES QUE COMPARTICEN SUS ESTUDIOS FORMALES CON ACTIVIDADES LABORALES***

El colectivo de jóvenes (especialmente los menores de 24 años) muestra una escasa participación en el mercado de trabajo vasco, lo que se refleja en unas tasas de actividad bajas. Al contrario de lo que ocurre en otros países de nuestro entorno, especialmente en algunos países europeos del





---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

norte (con tasas de actividad juvenil ciertamente superiores a las de la CAPV), las personas jóvenes de la CAPV no tienden a compaginar tareas formativas y educativas con algún tipo de actividad laboral. Este Plan de Empleo se propone facilitar una serie de instrumentos que favorezcan la tendencia a combinar estudios y empleo entre las personas jóvenes, contribuyendo también así al objetivo general de aumento de la tasa de actividad.

***Medidas propuestas***

- Propiciar un cambio cultural tanto en el mundo empresarial como en el de la juventud y sus familias sobre la posibilidad de combinar trabajo y actividades formativas. Para ello, se propone realizar campañas en los medios de comunicación públicos que atraigan la atención tanto de las empresas como de la población joven de entre 18 y 24 años que están en su proceso educativo sobre las ventajas de incorporarse al mercado laboral y compaginar de esta forma una actividad retributiva con sus actividades educativas.
- Incentivar económicamente a las empresas por la contratación a tiempo parcial de aquellos y aquellas jóvenes entre 18 y 25 años que deseen voluntariamente compaginar sus actividades educativas y formativas con un trabajo remunerado.
- Favorecer la atracción de los y las jóvenes que están estudiando (“preclientes de Lanbide”) hacia el Servicio Vasco de Empleo (Lanbide), especialmente a través de aquellos recursos educativos, culturales o de ocio a los que la población joven accede habitualmente, mostrando todos los recursos y posibilidades que Lanbide puede ofertarles (orientación, formación, gestión de prácticas en empresas, etc.) en sus procesos de búsqueda de empleo mientras continúan sus estudios.



***EJE 3. INCREMENTAR LAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO DE LA POBLACIÓN DE MÁS EDAD, FAVORECIENDO SU EMPLEABILIDAD***

***3.1 Desplegar dispositivos específicos de atención a las personas desempleadas de más edad***

La probabilidad de encontrar un empleo para una persona de más de 40 años es significativamente menor que la del colectivo más joven. La inversión en formación es también claramente decreciente con la edad. La necesidad de intervenir a favor de su empleabilidad es clara.

La formación ofertada actualmente al colectivo de personas trabajadoras más veteranas no suele adecuarse a sus características y, en consecuencia, los resultados obtenidos suelen ser peores que los logrados en otros grupos de edad. Hay que tener en cuenta que la capacidad y/o disposición de aprendizaje de conocimientos teóricos, la disponibilidad de tiempo, los objetivos profesionales, las experiencias (positivas y negativas) acumuladas por las personas de más edad no son siempre comparables a las del colectivo de jóvenes y, por tanto, la formación ofertada debe ajustarse a sus ritmos, contenidos e instrumentos. Ahondando más en el detalle, puede incidirse en otro aspecto de especial relevancia como es el relativo a la necesaria formación en nuevas tecnologías, como herramienta imprescindible para el acceso y permanencia de la población trabajadora en el mercado laboral

La adaptación de los servicios de empleo para la atención a las personas mayores es también una estrategia observada en algunos países europeos preocupados por aumentar la empleabilidad de este grupo poblacional.



Otro ámbito de interés en relación a este colectivo es el de la prospección de nuevos yacimientos de empleo, pudiendo destacarse, por ejemplo, los vinculados a la esfera del cuidado de ancianos y ancianas. En efecto, el envejecimiento demográfico genera oportunidades de empleo que hay que explorar y materializar.

### ***3.1. DESPLEGAR FÓRMULAS ESPECÍFICAS DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS DESEMPLEADAS DE MÁS EDAD***

#### ***Medidas propuestas***

- Primar a las empresas que contraten a personas paradas de larga duración de más edad. Las ayudas a la contratación tienen un buen efecto estimulador para la contratación de este colectivo.
- Diseñar protocolos específicos de acompañamiento de personas mayores en Lanbide-Servicio Vasco de empleo. El apoyo y asesoramiento en la primera fase de adaptación al puesto resulta muy interesante.
- Desarrollar en Lanbide mecanismos correctores de la discriminación por edad en el momento de la intermediación.
- Abordar un análisis sobre la formación específica orientada al colectivo de personas mayores, planteando un reciclaje personalizado. Priorizar las acciones formativas entre la población de más edad.
- Evitar el analfabetismo digital de las personas desempleadas de más edad.
- Promover iniciativas empresariales que desarrollen la oferta de empleos para este colectivo. Impulsar la creación de empresas y el emprendizaje.



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

- Estudiar experiencias de éxito desarrolladas en la CAE en ciertas comarcas, sectores y perfiles ocupacionales y su viabilidad en otras comarcas y sectores empresariales, así como desarrollar alguna experiencia piloto localizada geográficamente para la selección de personas de más edad no ocupadas, para su incorporación a nichos de empleo no cubiertos, identificados y caracterizados, tanto en volumen como en tipología profesional.



**EJE 4. PROMOVER POLÍTICAS DE GESTIÓN DE LA EDAD Y ESTRATEGIAS DE ENVEJECIMIENTO ACTIVO**

4.1 *Fomentar la modificación de los valores socioculturales que introducen discriminaciones en razón de la edad y penalizan a las personas mayores ante el empleo*

4.2 *Estudiar e implantar buenas prácticas en materia de gestión de la edad y activar políticas integrales de recursos humanos que permitan una gestión activa de la edad*

Tal como recoge el estudio sobre “*El envejecimiento activo en el mercado de trabajo del País Vasco*” (Egailan 2006), nos encontramos inmersos en un progresivo proceso de envejecimiento demográfico que conlleva, entre otros aspectos, una disminución de la población potencialmente activa y un marcado envejecimiento de la misma.

El aumento de la esperanza de vida en buenas condiciones de salud ha alterado, también, el equilibrio en los sistemas de pensiones imponiendo tensiones crecientes y planteando un reto incuestionable a las Administraciones. Este equilibrio en los regímenes de pensiones de los próximos años dependerá no sólo de la tasa de actividad de las personas jóvenes sino también de la de las personas mayores de 50 años; asegurar el crecimiento y bienestar de nuestra sociedad requiere de su participación en el mercado laboral.

Las directrices europeas plantean el ambicioso objetivo de lograr una tasa de empleo del 50% entre la población de 55 a 64 años para el año 2010. Euskadi está muy lejos de esta cifra y debe, por un lado, abordar medidas que impidan la exclusión de este colectivo del mercado laboral y,



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

por otro, afrontar los desafíos que entraña una población ocupada progresivamente más envejecida, en lo que respecta a las condiciones de trabajo; esta asignatura pendiente no puede ya relegarse.

La existencia, hasta épocas muy recientes, de tasas elevadas de paro ha influido, sin duda, en un aplazamiento de la cuestión; se han propiciado medidas de intervención que favorecían el abandono prematuro del mercado de trabajo por parte de los segmentos de más edad a favor del colectivo de jóvenes. Los cambios organizativos, el desarrollo tecnológico, las reestructuraciones industriales también han venido propiciando el abandono prematuro del mercado laboral por parte de las cohortes de más edad. La vinculación entre el crecimiento de los salarios y la edad o el riesgo de pérdida de competencias derivado de un deficiente esfuerzo de formación ha creado también un contexto de rechazo a la prolongación de la permanencia en las plantillas de la población de más edad.

Sin embargo, el escenario que ahora se vislumbra con claridad es bien distinto y en él la cuestión de la gestión de la edad, cobra una importancia creciente. La implicación y valorización de la población trabajadora de más edad en su medio profesional es un tema que debe constituirse en esfera de reflexión en el seno de las empresas y de las Administraciones. En efecto, tanto el sector privado como el público deben abordar un debate sobre las condiciones que deben darse para atender a las expectativas de trabajo de este grupo poblacional, considerando al mismo tiempo los objetivos de competitividad y eficacia. A largo plazo, una política de empleo y de gestión empresarial indiferente a los cambios en la estructura de edad de la población activa podría afectar a la productividad y al crecimiento. No obstante, afrontar con éxito el reto social que plantea el envejecimiento será una tarea difícil si no se logra la implicación de los agentes sociales y también de las empresas y personas asalariadas.



#### ***4.1. FOMENTAR LA MODIFICACIÓN DE LOS VALORES SOCIOCULTURALES QUE INTRODUCEN DISCRIMINACIONES EN RAZÓN DE LA EDAD Y PENALIZAN A LAS PERSONAS MAYORES ANTE EL EMPLEO***

##### ***Medidas propuestas***

- Efectuar un diagnóstico sobre la situación, las aspiraciones, las condiciones de trabajo, las necesidades formativas, etc. del colectivo de personas trabajadoras de más de 50 años. La investigación cuantitativa y cualitativa incluiría los siguientes ámbitos de trabajo, centrados en colectivos de edad:
  - Competencias y capacidades. Diagnóstico de situación.
  - Retribuciones salariales y otras condiciones laborales.
  - Formación adaptada a la edad.
  - Condiciones de seguridad y ergonomía de los puestos de trabajo.
  - Saldos de entradas y salidas del mercado de trabajo, tanto desde la óptica cuantitativa, como de cualificaciones, precisando en la medida de lo posible las salidas en edad legal y jubilación anticipada.
- Sensibilizar y establecer estrategias de concienciación orientadas fundamentalmente a las direcciones de recursos humanos de las empresas al objeto de cambiar sus actitudes y percepciones respecto al acceso y mantenimiento de las personas mayores en el empleo.



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

- Desarrollar campañas de comunicación para cambiar la mentalidad social imperante e informar al público en general sobre las ventajas de la experiencia del colectivo de trabajadores/as de más edad.
- Movilizar a los agentes clave en materia de formación en el puesto de trabajo, investigación, innovación, formación de adultos, promoviendo redes de *expertise* en gestión de la edad.

**4.2. ESTUDIAR E IMPLANTAR BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE GESTIÓN DE LA EDAD Y ACTIVAR POLÍTICAS INTEGRALES DE RECURSOS HUMANOS QUE PERMITAN UNA GESTIÓN ACTIVA DE LA EDAD**

***Medidas propuestas***

- Apoyar y amplificar el desarrollo de planes de gestión de la edad en las empresas, que aborden medidas de flexibilización y adaptación del medio laboral a la población trabajadora de más edad (horarios y jornada laboral, seguridad e higiene en el trabajo, incorporar ayudas tecnológicas que ayuden a su trabajo, ...).
- Propiciar un marco de reflexión con los agentes sociales sobre el tema de la gestión de la edad con todo lo que implica en materia de formación, valoración de competencias en las empresas, posible movilidad intra e intersectorial,...
- Sistematizar la coordinación en el ámbito de la formación continua para propugnar un aprendizaje permanente, particularmente en las PYMEs.
- Reforzar, poner en valor y difundir el intercambio de buenas prácticas relacionadas con el colectivo de personas mayores en ámbitos como la





**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

contratación del personal, la formación en la empresa, la gestión de la experiencia y los conocimientos, organización del trabajo, ...



***EJE 5. PROMOVER EL ACCESO AL MERCADO LABORAL DE LAS PERSONAS INMIGRANTES***

*5.1 IMPULSAR UNA POLÍTICA ACTIVA DE INMIGRACIÓN QUE ATRAIGA A PERSONAS CUALIFICADAS PARA SECTORES ESTRATÉGICOS*

*5.2 PROFUNDIZAR EN FORMULAS ORIENTADAS A OPTIMIZAR EL AJUSTE ENTRE LOS REQUISITOS DE CUALIFICACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO Y LAS CAPACIDADES DE LA POBLACION INMIGRANTE*

*5.3 IMPLEMENTAR DENTRO DE LAS POLITICAS ACTIVAS DE EMPLEO MEDIDAS ENCAMINADAS A DAR RESPUESTA A LAS NECESIDADES ESPECIFICAS DEL COLECTIVO DE PERSONAS INMIGRANTES*

La incorporación al mercado de trabajo aparece como la principal motivación de la llegada de la población inmigrante. La importancia del empleo es tal que la inserción laboral aparece como principio y pilar de la normalización de la población inmigrante.

Una de las características de esta población es su elevada juventud, con más del 80% de los efectivos menores de 45 años, y, por tanto, en edad laboral.

Según el II Plan Vasco de Inmigración, a 1 de enero de 2006 se calcula que había en la CAPV cerca de 84.000 personas inmigrantes extranjeras empadronadas, de las cuales aproximadamente el 70% están regularizadas mientras el 30% restante no lo están.

Tras el proceso extraordinario de regularización del año 2005, y que supuso en la CAPV un incremento medio del 54% de población extranjera



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

con tarjeta de residencia, el Reglamento de Desarrollo de la Ley de Extranjería (RD 2393/2004 de 30 de diciembre) incorpora entre las fórmulas posibles de regularización, las razones de arraigo.

Por un lado está el denominado “arraigo laboral” (art.45.2 a y 46.2 b) a aplicar a los extranjeros que puedan acreditar el cumplimiento de las condiciones siguientes:

- Haber permanecido en España de manera continuada durante al menos dos años.
- Acreditar mediante resolución judicial que la reconozca o mediante resolución administrativa, confirmatoria del acta de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que la acredite, la existencia de relaciones laborales cuya duración no sea inferior a un año.
- Carecer de antecedentes penales en España y en su país de origen o de anterior residencia.

Pero el Real Decreto contempla también como razón de arraigo que dé lugar a una normalización el siguiente supuesto (art. 45 2 b):

- Haber permanecido en España de manera continuada durante al menos tres años.
- Carecer de antecedentes penales en España y en su país de origen.
- Contar con un contrato de trabajo firmado por la persona trabajadora y el/la empresario/a en el momento de la solicitud, cuya duración no sea inferior a un año y
- Acreditar vínculos familiares con otras personas extranjeras residentes o presentar un informe que acredite su inserción social emitido por el Ayuntamiento de su domicilio habitual.



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

Cumplir la exigencia de disponer de un contrato de trabajo firmado por 1 año no siempre es fácil pero está claro que el proceso de regularización depende de este requisito.

La Orden TAS/3698/2006, de 22 de noviembre, por la que se regula la inscripción de trabajadores extranjeros no comunitarios en los Servicios Públicos de Empleo y en las Agencias de Colocación diferencia por primera vez entre las autorizaciones para trabajar y la autorización para intermediar. Esto posibilita que muchas personas inmigrantes que antes no podían acceder a una oferta de empleo por no disponer de autorización de trabajo, ahora puedan hacerlo con menos limitaciones.

Otra preocupación de cara a la inserción laboral es la de la acreditación de cualificaciones y titulaciones.

Hay un hecho reconocido sobre la concentración de las personas inmigrantes en sectores poco cualificados. A veces coincide que las personas no están tampoco cualificadas, pero en otros casos no es así. Son personas que sí tienen una cualificación profesional real pero al no tener el reconocimiento oficial de la titulación académica se ven privadas de poder acceder a puestos de trabajo en sectores más cualificados, mejor remunerados, con mejores condiciones laborales y más exigentes en cuanto a condiciones de contratación.

En este sentido se reconoce que si bien la homologación académica es competencia del Estado, el reconocimiento de habilidades y destrezas para desarrollar una determinada tarea en sectores con mayor exigencia de personal cualificado (sector industrial, por ejemplo) constituye una estrategia a impulsar. Hay antecedentes en Italia donde se han hecho convenios con determinados institutos de FP, reconocidos a nivel local, con la finalidad exclusiva de acreditar habilidades y cualificaciones de las personas extranjeras para que pueda acceder a trabajos concretos. Es un



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

reconocimiento sin valor en el mundo académico pero sí en el mercado de trabajo.

En esta necesidad de optimizar las capacidades de la población inmigrante se considera necesario facilitar su acceso a cursos de formación continua orientados al trabajo. Si desde la perspectiva de los sectores, afecta especialmente a los sectores del metal y la construcción, y probablemente también al de la atención a las personas dependientes, desde la perspectiva de los procesos requiere ahondar en su correcta adaptación a los sistemas tecnológicos y organizativos del sistema productivo local.

El proceso de inserción laboral implica, por un lado, algo tan elemental como el conocimiento por parte de la población extranjera de los servicios y prestaciones que ya existen en materia de inserción laboral, de los organismos, recursos, programas, etc. que tienen a su disposición y que incluyen aspectos tales como orientación e información, cursos de formación, normativas sobre prevención de riesgos laborales, salud y seguridad laboral, inspección de trabajo, normas de convivencia en los centros laborales basadas en el respeto y la no discriminación, etc.

Pero implica, también, ir incorporando en toda esa red de servicios, organismos y recursos, la perspectiva de la inmigración de tal manera que se garantice una correcta adecuación a las necesidades específicas del colectivo.

De ahí que como un reto a futuro, el II Plan de Inmigración señale la necesidad de promover fórmulas de adecuación de los servicios y recursos que, manteniendo el espíritu de la universalidad, generalidad, etc. sean sensibles a las peculiaridades culturales de cada grupo.



**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

**5.1. IMPULSAR UNA POLÍTICA ACTIVA DE INMIGRACIÓN  
QUE ATRAIGA A PERSONAS CUALIFICADAS PARA SEC-  
TORES ESTRATÉGICOS**

***Medidas propuestas***

- Promover, en colaboración con las empresas, centros tecnológicos y de investigación, Universidad, etc., fórmulas que atraigan a nuestra Comunidad a personas inmigrantes cualificadas para que desarrollen su actividad en sectores estratégicos y/o puestos de alto valor añadido.
- Impulsar los estudios prospectivos (Observatorio del Mercado de Trabajo) que permitan anticipar las necesidades de profesionales cualificados en los sectores estratégicos para el desarrollo socioeconómico de Euskadi.

**5.2. PROFUNDIZAR EN FORMULAS ORIENTADAS A OPTIMI-  
ZAR EL AJUSTE ENTRE LOS REQUISITOS DE CUALIFI-  
CACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO Y LAS CAPACI-  
DADES DE LA POBLACION INMIGRANTE**

***Medidas propuestas***

- Promover entre la población inmigrante trabajadora la participación en los procedimientos existentes en la CAPV orientados al reconocimiento de las competencias (Sistema de Cualificaciones Profesionales del País Vasco).
- Definir nuevos mecanismos, que complementen a los ya existentes, que permitan el reconocimiento de las competencias laborales de las personas inmigrantes de cara a las empresas.



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

- Propiciar oferta formativa que permita el posterior acceso al Sistema de Reconocimiento de de Cualificaciones Profesionales del País Vasco.
- Analizar experiencias de interés y buenas prácticas en este área.

**5.3. IMPLEMENTAR DENTRO DE LAS POLITICAS ACTIVAS DE EMPLEO MEDIDAS ENCAMINADAS A DAR RESPUESTA A LAS NECESIDADES ESPECIFICAS DEL COLECTIVO DE PERSONAS INMIGRANTES**

***Medidas propuestas***

- Facilitar la accesibilidad de la población inmigrante a los servicios y acciones de orientación, de formación y de prácticas tanto desde la perspectiva de los contenidos (adaptación de materiales y metodologías) como de la comprensión del lenguaje.
- Fomentar medidas que combinen formación para el empleo y prácticas laborales.
- Desarrollar acciones de sensibilización entre los y las profesionales de Lanbide sobre las especificidades de la población inmigrante.
- Incrementar la participación de las personas inmigrantes en el conjunto de recursos formativos y servicios de Lanbide.
- Mejorar el conocimiento de Lanbide entre la población inmigrante (existencia, estructura, funciones, condiciones de acceso, etc.)
- Mejorar el conocimiento de las potencialidades de inserción laboral que ofrecen los diferentes sectores de actividad (pesquero, metal, construcción, atención a personas dependientes, ...), de las condiciones de intermediación en el mercado de trabajo y difundirlas entre las organizaciones de inmigrantes, empresarios y empresarias.



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

- Difundir los recursos y servicios generales y locales para el fomento del autoempleo y la creación de empresas, particularmente de las de economía social.
- Definir un módulo de formación prelaboral que asegure un mejor encaje en el medio laboral vía conocimiento de este entorno, los sistemas de producción, nuevas tecnologías, seguridad laboral, aspectos lingüísticos, etc.
- Informar y formar, en general, sobre igualdad de trato y oportunidades y no discriminación.
- Desarrollar acciones de sensibilización e información entre las empresas con el objetivo de reducir el impacto de los trámites administrativos para la contratación de personas inmigrantes.





***EJE 6. PROMOVER LA CALIDAD EN EL EMPLEO Y REDUCIR  
LA PRESENCIA DE LA ECONOMÍA SUMERGIDA***

- 6.1 Promover la estabilidad y la calidad en el empleo, particularmente en los colectivos de mujeres, jóvenes e inmigrantes*
- 6.2 Acciones de sensibilización e información para reducir la presencia del empleo sumergido*

La calidad del trabajo es un tema que concentra una atención creciente en las políticas de empleo de nuestro entorno europeo. En Euskadi constituye una de las principales preocupaciones y, al mismo tiempo, un reto inexcusable. Su importancia queda evidenciada en el Anteproyecto de Ley Vasca de Empleo donde la calidad y estabilidad en el empleo es una de las más relevantes ideas fuerza.

La acusada reducción del paro, observada en los últimos años, ha influido, obviamente, en la progresiva importancia otorgada a la calidad. En periodos con altas tasas de desempleo la cantidad de los empleos primaba, lógicamente, sobre su calidad.

Las dimensiones que entraña el concepto de calidad del empleo son múltiples y variadas, pudiendo agregarse en cuatro grandes bloques: 1) seguridad y protección del empleo y de los itinerarios profesionales que incluye, a su vez, aspectos tan relevantes como la temporalidad, los ingresos o la protección social; 2) la salud y seguridad laborales, 3) el desarrollo de competencias y 4) la conciliación de la vida laboral y familiar.

Tal como ha quedado expuesto en el diagnóstico del mercado de trabajo, los indicadores vinculados a la calidad del empleo arrojan unos resulta-



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

dos deficientes en nuestra Comunidad, pudiendo destacarse de manera particular las muy elevadas tasas de temporalidad y la preocupante proporción de empleo mal remunerado, además de unos altos índices de siniestralidad.

En lo que respecta a las altas tasas de temporalidad, su persistencia, a pesar del drástico cambio de coyuntura observado en los últimos años, no deja de ser un hecho llamativo. En efecto, la temporalidad surgió y se expandió en un ciclo económico negativo, con un fuerte desempleo y con un marco laboral más rígido que el actual, con costes de despido más altos; la realidad actual presenta, en cambio, características bien distintas y podría haber conllevado cambios en el comportamiento respecto a la temporalidad. Los datos, sin embargo, lo desmienten aludiendo a un comportamiento de carácter inercial y a una insuficiente conciencia de la correlación existente entre estabilidad, calidad y productividad en el empleo. Este comportamiento inercial, sin embargo, debiera de modificarse si se atiende al nuevo escenario demográfico que se vislumbra, donde se constata una clara contracción de la población potencialmente activa; la calidad del empleo se convertirá progresivamente en un aspecto crucial para atraer y fidelizar al personal.

En relación a las actuaciones a desarrollar para avanzar hacia un empleo de calidad, hay que señalar que la lamentable ausencia del traspaso de competencias persiste como obstáculo mayor a la hora de establecer una estrategia integral y eficaz, limitando radicalmente la capacidad de maniobra de la Administración vasca. En efecto, la calidad implica actuar sobre áreas cruciales en las que el actual marco no consiente, prácticamente, ningún margen de maniobra: contratos, rotación, horarios, trabajo ilegal, discriminación salarial, política de inmigración....La realidad actual impide plantear autónomamente actuaciones de mayor alcance en estas esferas.



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

A pesar de que las palancas que se pueden activar son escasas, desde la Administración vasca se han venido desarrollando iniciativas de distinto tipo que pretenden incidir en la calidad del empleo. Una, especialmente reseñable, consiste en la formulación y ejecución del Plan de Salud y Seguridad laborales cuya misión es precisamente la de mejorar la calidad del empleo. Desde el punto de vista de las políticas activas, y por citar algunos ejemplos, cabe destacar las ayudas económicas otorgadas a la formalización de contratos estables o la promoción de iniciativas orientadas a reducir la economía sumergida (pago de las cotizaciones a la Seguridad Social de trabajadores/as que atienden a personas dependientes, por ejemplo). Es preciso insistir en la importancia de erradicar las prácticas de economía sumergida, que afectan de manera particularmente acusada al colectivo de mujeres, jóvenes e inmigrantes, y cuyas consecuencias se sitúan en una doble dimensión: social (desprotección social) y económica (fraude fiscal).

En otro orden de cosas, puede también apuntarse que la mejora de la calidad del empleo, objetivo en sí mismo deseable, repercute en el logro de otro objetivo estratégico como es el incrementar las tasas de actividad y empleo. En efecto, hoy se reconoce que la deficiente calidad de los empleos ofertados desanima a significativos colectivos poblacionales a la búsqueda y al acceso al empleo; éstos se autoexcluyen del mercado laboral en razón de las condiciones nada atractivas del empleo al que podrían acceder.

Ahora bien y para terminar este breve apartado introductorio es necesario subrayar la idea de que, sin duda, pueden lograrse objetivos importantes en materia de calidad si se actúa coordinadamente con los agentes sociales; éstos pueden desempeñar un papel clave en esta esfera. La cali-



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

dad del empleo debe constituirse en elemento aglutinante de todos los actores sociales, políticos y económicos.

***6.1. PROMOVER LA ESTABILIDAD Y LA CALIDAD EN EL EMPLEO, PARTICULARMENTE EN LOS COLECTIVOS DE MUJERES, JÓVENES E INMIGRANTES***

***Medidas propuestas***

- Identificar buenas prácticas en el ámbito de la negociación colectiva que incidan en la mejora de las condiciones laborales de la población trabajadora (especialmente en lo que se refiere a mejoras de las relaciones contractuales, acceso a la formación, políticas de promociones y ascensos, etc.), y diseminación de estas buenas prácticas entre el tejido productivo y sindical de la CAPV, de forma que puedan propiciar procesos similares de cambio cultural en otras empresas y sectores.
- Estudiar fórmulas para incentivar la constitución de empresas formales entre los colectivos más expuestos que estén desarrollando actividades productivas en el ámbito de la economía sumergida, potenciando la estabilidad en el empleo.
- Instar a que se mejoren los mecanismos de Inspección y control de prácticas irregulares de contratación en las empresas, reforzándose el control en aquellos sectores y ramas de actividad que hayan sido especialmente identificadas por las malas condiciones laborales y de empleo.



## **6.2. ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN E INFORMACIÓN PARA REDUCIR LA PRESENCIA DE EMPLEO SUMERGIDO**

### ***Medidas propuestas***

- Fomentar campañas de sensibilización entre el empresariado sobre las consecuencias negativas, tanto para la sociedad en general como para sus propios negocios, de la realización de prácticas de economía sumergida.
- Fomentar campañas de información dirigidas a las personas afectadas por prácticas de trabajo sumergido de los riesgos a medio y largo plazo que se derivan de este tipo de actividades, especialmente en lo relativo a la no generación de derechos y beneficios sociales.
- Analizar y divulgar las posibilidades derivadas de la figura del nuevo Estatuto del Trabajador Autónomo.
- Incrementar la información existente sobre la presencia de la economía sumergida en la CAPV, especialmente en lo referido a la incidencia de estas prácticas sumergidas entre el colectivo femenino, el de jóvenes y el de inmigrantes, así como en sectores/ramas de actividad y localizaciones geográficas afectadas particularmente por esta problemática.



***EJE 7. FOMENTAR LA ACTIVIDAD EMPRENDEDORA ENTRE LA POBLACIÓN VASCA.***

*7.1 Fomentar el emprendizaje entre la población vasca y en particular el autoempleo y las nuevas iniciativas de economía social como alternativa laboral para determinados colectivos*

*7.2 Fomentar específicamente el desarrollo de un sector de servicios de apoyo a la persona, bajo parámetros de calidad y profesionalización, particularmente en el ámbito de la economía social*

***7.1. FOMENTAR EL EMPRENDIZAJE, Y EN PARTICULAR EL AUTOEMPLEO Y LAS NUEVAS INICIATIVAS DE ECONOMÍA SOCIAL COMO ALTERNATIVA LABORAL PARA DETERMINADOS COLECTIVOS***

La CAPV presenta, en general, tasas de actividad emprendedora inferiores a la media nacional y ciertamente menores que las observadas en otros países de su entorno geográfico inmediato. En este sentido, el presente Plan de Empleo presenta a continuación una serie de medidas destinadas a incrementar la actividad emprendedora entre la población vasca en general y, de manera particular, entre algunos colectivos laborales concretos.

***Medidas propuestas***

- Desarrollar desde el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco criterios y contenidos comunes en todo lo referido a las actividades de formación y asesoramiento al emprendizaje que se realizan en la actualidad desde diversos ámbitos competenciales de la CAPV, de modo que se potencie el desarrollo de compe-



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

- tencias para el emprendizaje desde edades tempranas y durante toda la vida laboral.
- Fomentar el autoempleo y las nuevas iniciativas de economía social entre determinados colectivos, a través de ayudas económicas directas dirigidas a este tipo de personas que quieran desarrollar una idea empresarial con posibilidades de éxito.
  - Incrementar la información disponible desde el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco sobre el desarrollo en el tiempo de las nuevas iniciativas empresariales apoyadas, de forma que se mejore la información existente sobre el éxito de la medida en términos de supervivencia de las nuevas empresas apoyadas y sus posibles necesidades de reorientación futuras.
  - Incrementar la coordinación institucional y el reparto claro de competencias entre las diversas administraciones involucradas en el fomento del emprendizaje y las nuevas iniciativas empresariales, tanto con relación a otras administraciones ajenas al Gobierno Vasco como dentro del propio Gobierno Vasco.

***7.2. FOMENTAR ESPECÍFICAMENTE EL DESARROLLO DE UN SECTOR DE SERVICIOS DE APOYO A LA PERSONA, BAJO PARÁMETROS DE CALIDAD Y PROFESIONALIZACIÓN, PARTICULARMENTE EN EL ÁMBITO DE LA ECONOMÍA SOCIAL***

En la CAPV es posible constatar la existencia de un sector de servicios personales insuficientemente desarrollado en la actualidad y en muchas ocasiones ligado con la economía sumergida y la informalidad. Sin embargo, es necesario reconocer las enormes potencialidades que este sector emergente tiene como yacimiento de empleo en nuestra economía.



### ***Medidas propuestas***

- Impulsar y coliderar junto a otras entidades públicas competentes el desarrollo estructurado de una red formal privada de servicios de apoyo a la persona, que permita aprovechar las importantes oportunidades de empleo existentes en este campo. Se propone que esta red sea potenciada preferentemente a través de figuras de autoempleo, especialmente en el ámbito de la economía social. Dicho impulso se basará en el análisis de experiencias e iniciativas existentes en la CAPV.
- Reforzar el papel de Lanbide en la cualificación profesional necesaria del personal susceptible de desarrollar esta red privada de servicios personales. La formación contemplará de manera específica la cualificación en promoción y gestión empresarial.





**EJE 8. REFORZAR EL CARÁCTER PREVENTIVO DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO Y REDUCIR EL IMPACTO NEGATIVO DE LAS DESLOCALIZACIONES Y REESTRUCTURACIONES EMPRESARIALES**

*8.1 Impulsar la colaboración entre agentes y la integración de medidas en casos de deslocalización y/o reestructuración empresarial*

*8.2 Desarrollar dispositivos específicos de atención a las personas afectadas por procesos de deslocalización y/o reestructuración*

El fenómeno de la deslocalización empresarial constituye un auténtico reto de las sociedades europeas actuales exigiendo una acción y atención creciente por parte de las Administraciones.

La deslocalización de empresas tiene consecuencias muy graves para las personas afectadas y para el territorio concretamente implicado, ya que además de la pérdida directa de empleos puede registrarse efectos en cadena, un deterioro en la cohesión social, una disminución de la demanda, un aumento en las cargas sociales,...

Las políticas que atienden esta problemática en los países de nuestro entorno están desarrollando medidas de anticipación y acompañamiento, educativas, de fomento de la innovación y el desarrollo y de coordinación de esferas de actuación para lograr las sinergias deseadas.

Por otro lado, las personas afectadas por este tipo de procesos necesitan procedimientos de atención y acompañamientos específicos, que tomen en consideración las circunstancias en que se produce la pérdida de empleo (edad, especialización, etc.). En particular, las alternativas que promuevan el autoempleo y la creación de nuevas empresas deben ser objeto de impulso particular.



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

Desde el Departamento de Empleo se incorporará en toda la normativa de ayudas y subvenciones en materia de formación y empleo la exigencia de no proceder a la deslocalización de la actividad en un periodo de tiempo determinado.

**8.1. IMPULSAR LA COLABORACIÓN ENTRE AGENTES Y LA INTEGRACIÓN DE MEDIDAS EN CASOS DE DESLOCALIZACIÓN Y/O REESTRUCTURACIÓN EMPRESARIAL**

***Medidas propuestas***

- Promover la definición de un protocolo de actuación interinstitucional para abordar esta problemática, que comprometa y movilice a todos los agentes implicados y permita actuar con la mayor rapidez posible activando todos los dispositivos de ayuda que puedan contribuir a paliar las dificultades.
- Propiciar una reflexión conjunta con los agentes sociales sobre el tema de las reestructuraciones dentro del contexto del diálogo social, identificando los sectores más expuestos.
- Implantar medidas que propicien la adaptabilidad de trabajadores y trabajadoras, favoreciendo actitudes positivas ante el cambio.
- Promover el emprendizaje en las zonas especialmente afectadas por empresas deslocalizadas o reestructuradas, con el fin de sustituir las pérdidas de empleo con creación de puestos de trabajo en mercados menos deslocalizables.



**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

**8.2. DESARROLLAR FÓRMULAS ESPECÍFICAS DE ATENCIÓN  
A LAS PERSONAS AFECTADAS POR PROCESOS DE DES-  
LOCALIZACIÓN Y/O REESTRUCTURACIÓN**

***Medidas propuestas***

- Desarrollar, en Lanbide, un protocolo específico de acompañamiento a las personas afectadas por procesos de reestructuración.
- Impulsar el trabajo por cuenta propia y la creación de nuevos negocios como medio para generar nuevos empleos y hacer frente a las consecuencias de la reestructuración.
- Estimular la contratación de personas excedentes de empresas por regulación de empleo como consecuencia de situaciones de reconversión, reestructuración o deslocalización empresarial mediante ayudas a entidades que promuevan su recolocación y a las nuevas empresas contratantes.



**EJE 9. PROMOVER ACCIONES DE COORDINACIÓN EN ESFERAS ESENCIALES PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE EMPLEO**

- 9.1 *Reforzar y ampliar la aplicación del protocolo de colaboración entre los servicios sociales de base y los servicios de orientación de Lanbide, haciendo de él un instrumento estable de coordinación.*
- 9.2 *Estudiar fórmulas de coordinación con otros agentes que intervienen en ámbitos estrechamente relacionados con el empleo.*

La clave de la eficacia de la política de empleo y de otras políticas sociales, radica, cada vez más, en el éxito de las medidas de interacción que se establezcan.

Uno de los ámbitos más claros de cooperación es el conformado por los servicios sociales de base y los servicios de empleo donde se trata de asegurar el perfecto engranaje entre ambos tipos de recursos sociales, facilitando el tránsito fluido de las personas por los diferentes servicios en un entramado, o itinerario de atención, sin discontinuidades ni compartimentos estanco.

Existe ya un protocolo de colaboración entre los servicios sociales de base y los servicios de orientación de la red del servicio Lanbide que evidencia el reconocimiento de la necesidad de realizar un trabajo conjunto. La esfera de atención preferente, desde el punto de vista de la coordinación de ambas políticas, queda configurada por las personas perceptoras de renta básica que, por edad y condiciones de salud, están, a priori, en situación de acceder al mercado de trabajo. Se trata, por tanto, de focalizar las ac-



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

ciones en este colectivo con el fin de aplicarles los programas de activación social y/o laboral que su problemática reclame.

En un escenario de envejecimiento agudo de la población y de crecientes tensiones en el sistema de protección social, se deben, por un lado, poner en marcha todas las medidas que logren la incorporación de más efectivos poblacionales al mercado laboral; por otro, la sociedad debe velar y ser rigurosa en la asignación de las prestaciones sociales allá donde más se necesiten.

Evitar que las prestaciones sociales desincentiven a la búsqueda de trabajo remunerado es una preocupación común a todas las realidades de nuestro entorno.

Los programas o dispositivos inscritos en la esfera social que se insertan o engarzan directamente con la de empleo son: Auzolan, las Empresas de Inserción y los Estímulos al empleo. La integración efectiva de estos instrumentos entre los recursos a disposición del servicio de orientación de Lanbide es necesaria.

Ahora bien, tal como ha quedado reflejado en los ejes precedentes existen otras áreas de colaboración que deben ser objeto de atención especial en el Plan de Empleo 2007-2010: formación continua, inspección laboral, prácticas en empresas, gestión de la edad, promoción económica, etc.



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

**9.1. REFORZAR Y AMPLIAR LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO DE COLABORACIÓN ENTRE LOS SERVICIOS SOCIALES DE BASE Y LOS SERVICIOS DE ORIENTACIÓN DE LANBIDE**

***Medidas propuestas***

- Sistematizar y extender la aplicación del protocolo de coordinación entre los servicios sociales de base y los servicios de orientación de Lanbide, condicionando de manera más estricta el cumplimiento del mismo al acceso, por parte de los servicios sociales de base, a las ayudas económicas del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social en materia de inserción social.
- Velar por el seguimiento continuado del protocolo y por la adopción de las medidas correctoras pertinentes que se deriven de su evaluación.
- Dentro del marco del protocolo de colaboración y en relación al programa Auzolan y a las empresas de inserción, reforzar la fórmula del diagnóstico compartido entre las personas encargadas de la orientación social y las personas orientadoras de Lanbide, para maximizar la eficacia del programa.
- Estudiar la necesidad de aplicar procesos de activación y motivación que permitan incrementar la disponibilidad para la búsqueda de empleo de los perceptores de renta básica que en razón de su edad y condiciones de salud, sean, a priori, insertables en el mercado laboral y, por tanto, de atención preferente desde el punto de vista de la coordinación.
- Estudiar la posibilidad de implantar medidas efectivas que hagan recaer en la propia persona perceptora de la renta básica el interés de ser orientada social y/o laboralmente.



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

- Estudiar la pertinencia de abordar acciones reforzadas de inserción laboral con las personas objeto de intervención que lleven más tiempo percibiendo la ayuda social, incluyendo programas de empleo-formación.
- Promover una reflexión conjunta y permanente sobre el coste-eficacia de los programas que conectan la esfera social y la de empleo.

**9.2. ESTUDIAR FÓRMULAS DE COORDINACIÓN CON OTROS AGENTES QUE INTERVIENEN EN ÁMBITOS ESTRECHAMENTE RELACIONADOS CON EL EMPLEO**

***Medidas propuestas***

- Coordinación interdepartamental e interinstitucional en materia de fomento del emprendizaje.
- Coordinación con la esfera educativa y la inserción profesional (alumnado de enseñanza reglada), así como en materia de formación continua.
- Coordinación con asociaciones empresariales en materia de la generación de un espacio suficiente para las prácticas en empresas, así como a la hora de identificar puestos vacantes de difícil cobertura en sectores con dificultades de contratación y de desarrollar fórmulas de formación con compromiso de contratación.
- Coordinación efectiva en el ámbito de la conciliación de la vida familiar con la actividad formativa y/o laboral, propiciando la flexibilización del acceso a guarderías y estructuras de apoyo al cuidado de personas dependientes (centros de día,...), ampliando el abanico de opciones (horarios, redes, períodos de utilización). Se trata de una me-



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

didada que debe favorecer la posibilidad de que determinadas personas sigan el itinerario de inserción prescrito (formación) o para que una persona acepte empleos que ponen en cuestión su organización doméstico-familiar.

- Coordinación con Emakunde en el desarrollo del IV Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Coordinación con la Dirección de Trabajo (acciones de inspección, acciones de salud y seguridad laboral,...).
- Actuaciones a desarrollar con los agentes sociales en los ámbitos siguientes: temporalidad, igualdad de oportunidades hombres-mujeres, inserción laboral de personas con discapacidad, gestión de la edad.
- Impulsar la colaboración transfronteriza en materia de empleo.
- Coordinación con la Dirección de Inmigración para la atención al colectivo de inmigrantes





### 2.3. HACIA LA CONSOLIDACIÓN DE LANBIDE

#### **OPTIMIZAR LOS RECURSOS E INSTRUMENTOS AL SERVICIO DE LA POLÍTICA DE EMPLEO**

*1.- Culminar la configuración del modelo de Servicio Vasco de Empleo-Lanbide*

*2.- Reforzar el papel de las empresas en Lanbide, mejorando el servicio ofrecido a las mismas*

*3.- Explorar e implantar iniciativas de captación de la población inactiva*

*4.- Estudiar la implantación de nuevas fórmulas de apoyo a actuaciones que, en virtud del diagnóstico efectuado sobre el mercado de trabajo y las políticas existentes, deban ser impulsadas*

En la actualidad LANBIDE está configurado por una red de 3 oficinas propias, otras 3 más que se pondrán en funcionamiento en los meses de junio y julio de este año, y un conjunto de más de 300 entidades colaboradoras que prestan servicios de orientación para el empleo, formación para el empleo, asesoramiento y formación para el emprendizaje e intermediación laboral. En el marco temporal de este Plan y, mientras no se materialicen las transferencias en materia de políticas activas de empleo a la CAPV, se irán consolidando y fortaleciendo los recursos e instrumentos al servicio de la política de empleo prestados desde LANBIDE- Servicio Vasco de Empleo, a través del despliegue progresivo en el territorio de la red de oficinas propias y de la implantación de sistemas de mejora continua en los servicios prestados.

La contribución de LANBIDE a la consecución de los objetivos estratégicos del Plan, es decir, al logro de la mejora en las tasas de empleo radica, por un lado, en incrementar la empleabilidad de las personas que desean



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

trabajar y, por otro, lograr una conexión eficaz entre la oferta y la demanda. La inserción laboral, fin último de la actuación, requiere de la colaboración de las empresas; éstas juegan un rol esencial y, por tanto, la atención a sus requerimientos ante la necesidad de cubrir puestos vacantes debe presidir constantemente la actuación de Lanbide.

La mejora del conocimiento de las necesidades de las empresas a medio y largo plazo redundará en un servicio más eficaz, en una respuesta más ajustada a las demandas de las empresas y, por consiguiente, en una mayor satisfacción de éstas respecto de Lanbide. En este sentido, la implantación efectiva del Servicio de Prospección, ya definido en el Plan anterior, contribuirá a que las empresas conozcan Lanbide, a que Lanbide anticipe y gestione nuevas necesidades formativas y a que se pueda asegurar la óptima cobertura de actuales y futuros puestos vacantes en el mercado laboral de la CAPV.

Ahora bien, el conocimiento sobre Lanbide por parte de las empresas es deficiente y se considera necesario incrementar los esfuerzos en este sentido. El diseño y difusión de un Plan de comunicación a las empresas se revela esencial. Dicho Plan de comunicación debería recoger indicadores de satisfacción de las empresas por el servicio recibido, cuántas recomendarían su utilización a otras empresas, etc.

En un escenario de progresivo incremento del papel de las nuevas tecnologías en la sociedad, la gestión de la oferta y demanda de empleo a través de páginas web será cada vez más importante. En este contexto debe velarse por una adecuada difusión y mantenimiento del portal de empleo, la simplificación de los procedimientos, la garantía de actualización de los currículos, y todas aquellas acciones que faciliten la teletramitación de candidaturas, así como la incorporación de herramientas de asesoramiento y apoyo a las personas en situación de búsqueda de empleo con



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

un cierto grado de autonomía y el acercamiento a recursos para la mejora de su ocupabilidad.

El punto anterior apela a la necesidad de ayudar a las empresas y a las personas solicitantes de empleo a adoptar un lenguaje común, concretar al máximo el perfil requerido y ofertado. Se trata de estandarizar conceptos y difundirlos (manuales, recomendaciones,...).

Por todo ello, las líneas de actuación propuestas en el marco de este plan para la consolidación de Lanbide son las siguientes

***1. CULMINAR LA CONFIGURACIÓN DEL MODELO DE SERVICIO VASCO DE EMPLEO - LANBIDE***

***Medidas propuestas***

- Impulsar un modelo de mejora continua de Lanbide (EFQM) y adecuar los procesos de gestión, organizativos y formativos al modelo de calidad elegido.
- Adaptar los sistemas tecnológicos de Lanbide a los nuevos retos.
- Estructurar la red de centros colaboradores, velando por la homogeneización de los servicios prestados. Reforzar la intercomunicación de los operadores de la red, favoreciendo el intercambio de información, experiencias y buenas prácticas.
- Preparar la integración de los servicios y oficinas del servicio de empleo estatal con los centros actuales de Lanbide para cuando se produzca la transferencia.
- Velar por el fortalecimiento progresivo de los servicios ya implantados en Lanbide e impulsar los servicios de prospección, información pre-



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

- sencial y evaluación. Reforzar el apoyo al personal implicado en dichos servicios estableciendo un plan de formación continua.
- Preservar el buen funcionamiento del Observatorio del Mercado de Trabajo y reforzar el enfoque prospectivo de sus análisis dada la relevancia creciente de anticipar necesidades para planificar debidamente la cobertura de las mismas.
  - Mejorar los protocolos de atención para colectivos determinados y asegurar la atención especializada en problemáticas concretas que lleguen a Lanbide.
  - Desarrollar un plan integral de comunicación de los servicios prestados por Lanbide atendiendo a las especificidades de los distintos colectivos destinatarios y usuarios.
  - De no producirse la transferencia en materia de políticas activas de empleo, continuar el despliegue en el territorio de nuevas oficinas propias de LANBIDE

***2. REFORZAR EL PAPEL DE LAS EMPRESAS EN LANBIDE,  
MEJORANDO EL SERVICIO OFRECIDO A LAS MISMAS***

***Medidas propuestas***

- Poner en marcha un Servicio de Prospección que contribuya a asegurar una interlocución estructurada con las empresas y a la captación sistemática y permanente de sus necesidades, al objeto de mejorar el servicio proporcionado a las empresas.
- Diseñar y aplicar un plan de difusión y comunicación de los servicios prestados por Lanbide y del compromiso asumido en resultados para



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

- mejorar el grado de conocimiento de Lanbide por parte de las empresas.
- Mejorar el servicio proporcionado a las empresas a través de diferentes actuaciones en políticas activas de empleo que permitan ajustar los perfiles profesionales de las personas demandantes de empleo a sus necesidades presentes y futuras.
  - Fomentar y sistematizar los canales de comunicación entre Lanbide, las empresas y los centros de formación al objeto de lograr la máxima eficacia de las políticas activas de empleo y conseguir que todos los actores en esta esfera puedan desarrollar su función y lograr sus objetivos de la manera más óptima posible.

***3. EXPLORAR E IMPLANTAR INICIATIVAS DE CAPTACIÓN  
DE LA POBLACIÓN INACTIVA***

***Medidas propuestas***

- Diseñar e implantar medidas proactivas para lograr la atracción y acercamiento de la población inactiva a los Servicios de Empleo para su incorporación al mercado laboral.
- Explorar la existencia de buenas experiencias o buenas prácticas, para su posible implantación generalizada en una fase posterior.



***4. ESTUDIAR LA IMPLANTACIÓN DE NUEVAS FÓRMULAS DE APOYO A ACTUACIONES QUE, EN VIRTUD DEL DIAGNÓSTICO EFECTUADO SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO Y LAS POLÍTICAS EXISTENTES, DEBEN SER IMPULSADAS***

***Medidas propuestas***

- Constituir un equipo de trabajo interno que genere nuevo conocimiento sobre iniciativas de carácter novedoso que puedan ponerse en práctica para contribuir a cumplir los objetivos establecidos en el Plan de Empleo (planes de igualdad hombres-mujeres, planes de gestión de edad en las empresas, planes de conciliación de la vida laboral y familiar, acercamiento de las mujeres inactivas a los servicios de orientación, movilidad, afloramiento de la economía sumergida, refuerzos a la contratación de mujeres, contratación de jóvenes estudiantes, etc.).



### **3. OBJETIVOS Y ESTRATEGIA GENERAL EN POLÍTICAS DE INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**



### **3.1 INTRODUCCIÓN**

En 2005 se aprobó el *Plan para la Incorporación de Personas con Discapacidad al Mercado Laboral Ordinario*. Su elaboración respondió a la constatación de las dificultades específicas que debían afrontar las personas con discapacidad en relación al empleo y a su muy limitada participación en el mercado ordinario.

Los ejes establecidos en dicho Plan fueron los siguientes: 1) Investigación a dos niveles: a través de estudios y estadísticas para un mejor conocimiento del colectivo y a través de la investigación tecnológica destinada a propiciar una mayor y mejor inserción laboral; 2) Sensibilización, para aumentar la tasa de actividad del colectivo y para transmitir al entorno laboral su capacidad de trabajar; 3) Información y orientación para el empleo; 3) Formación profesional, promoviendo la participación de este colectivo, 4) Promoción de empleo fomentando su acceso a la empresa ordinaria y 5) Promoción de empleo fomentando su acceso a la Administración y empresas públicas y 6) Garantizar el cumplimiento de la ley mediante un papel más activo y contundente de los agentes sociales.

En el periodo transcurrido desde entonces, el desarrollo de las acciones previstas en las distintas áreas de trabajo ha sido desigual. Ahora bien, un hito que ha quedado cubierto y que merece destacarse de manera especial, es el de la culminación de un diagnóstico cuantitativo y cualitativo que permite conocer las características de la población objeto de atención. Este objetivo se inserta en el área de investigación y mejora de la información estadística relativa a este colectivo. Se trata de un trabajo ambicioso que arroja datos relevantes y detallados sobre el perfil de las personas con discapacidad y su relación con el empleo.





---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

Los datos fundamentales obtenidos del estudio evidencian la necesidad de incrementar el índice de ocupación de las personas con discapacidad y, también, su presencia en el mercado ordinario. Siguen vigentes, por tanto, los objetivos definidos en el mencionado Plan y los elementos centrales que impulsaron esta iniciativa. El tiempo transcurrido desde la aprobación de dicho Plan es muy corto y las acciones contempladas en el mismo siguen siendo pertinentes. Es por ello que las ideas fuerza que lo inspiraron continúan presentes en los ejes y líneas de acción que se desarrollan en este capítulo.

En términos generales, la evaluación efectuada del citado Plan ha permitido identificar avances importantes en algunas de las áreas previstas en el mismo pero un impulso reforzado se revela necesario.

Desde el punto de vista de las políticas activas de empleo, pueden resaltar como esferas de atención prioritaria las relativas a la Información y Orientación para el Empleo, la Formación y la Promoción del acceso de personas con discapacidad a las empresas.

### **3.2 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD EN RELACIÓN AL MERCADO LABORAL**

#### ***a) Población más envejecida que el promedio y predominio de la discapacidad física***

El informe “Situación real de las personas con discapacidad respecto al empleo” cifra la población con discapacidad<sup>5</sup> en edad potencialmente activa (entre 16 y 64 años) en 51.840 personas, el 3,4% de la población total

---

<sup>5</sup> Con un mínimo de 33% de minusvalía.



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

de dicha edad de la CAPV. Está conformada por 31.612 (60%) varones y 20.228 (40%) mujeres.

Se trata de una población bastante más envejecida que el promedio de población en edad laboral de la Comunidad Autónoma. En efecto, si la proporción de mayores de 35 años es del 66% en el empleo total, este porcentaje asciende al 82% en el colectivo de personas con discapacidad.

Si bien la discapacidad física afecta a más de la mitad de las personas con discapacidad, la variable edad tiene un efecto notable en esta distribución; entre las personas de más de 35 años el 60% presenta discapacidad física. Entre las personas de menos de 35 años destaca el importante peso de la discapacidad intelectual (31,3%) y de la enfermedad mental (18,8%).

En el 74% de los casos, la discapacidad es sobrevenida, apareciendo en la mayoría a partir de los 25 años (63%).

***b) La mayoría cuenta con algún tipo de ingreso personal; la situación más vulnerable la detentan las mujeres***

El 87% de las personas con discapacidad en edad potencialmente activa cuentan con algún tipo de ingreso personal; mientras la principal fuente de ingresos de las personas entre 25 y 49 años son los salarios o ingresos como persona autónoma, la mayoría de quienes cuentan con más de 50 años son pensionistas (56,7%), resultando las prestaciones institucionales por minusvalía, fundamentalmente LISMI, el ingreso mayoritario entre los menores de 25 años.

La proporción de personas sin ingresos propios es más elevada entre las mujeres (25% frente al 6% de los varones).



***c) Nivel formativo más bajo que la población total***

Si un 52% de la población total de 16 a 64 años cuenta con estudios superiores a la enseñanza obligatoria, la proporción se reduce al 40% en la población con discapacidad. La distancia educativa es particularmente llamativa entre las personas de 25 a 49 años. El colectivo con menor nivel de estudios es el de personas con discapacidad intelectual.

***d) Baja tasa de actividad***

La tasa de actividad de la población con discapacidad es muy baja y se sitúa en el 47%, muy por debajo de la registrada para el conjunto de la CAPV. La mayor parte de la población con discapacidad vasca es, por tanto, inactiva: 27.439 personas, el 53%.

Al igual que se desprende del análisis de la población en su conjunto, las menores tasas de actividad se registran entre las mujeres (especialmente entre personas con discapacidad intelectual y con discapacidad visual), en los extremos de la pirámide de edad y entre las personas con mayor grado de minusvalía.

***e) Población inactiva de edad elevada, mayoritariamente con ingresos***

Casi el 60% de las personas inactivas con discapacidad han superado los 50 años. La mayor parte de la población inactiva está compuesta por personas retiradas o pensionistas (48%), incapacitadas para el trabajo (17%)



**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

y dedicadas a las labores del hogar (15%). El 14% son usuarias de centro ocupacional y el 4% son estudiantes.

La mayoría de las personas inactivas cuentan con ingresos, sólo el 16% no dispone de ningún ingreso personal. Los ingresos más importantes son los derivados de una pensión de invalidez (48%) y las prestaciones institucionales por minusvalía, que percibe el 27%.

***f) La imposibilidad o falta de capacidad para realizar una actividad laboral, principales motivos de la inactividad***

Únicamente un 14% de las personas inactivas señalan el desánimo para encontrar empleo como el principal motivo para no trabajar.

Una de cada tres personas inactivas no ha realizado nunca una actividad laboral y un 46% declara haber perdido su empleo por causa de la deficiencia o por otras enfermedades.

**Cuadro 3.1. Causas de la situación de inactividad**

Causas de la situación de inactividad	Total
Imposibilidad realizar cualquier act. laboral	66,4
Falta capacidad para realizar act. laboral	40,7
Desánimo para encontrar empleo	13,8
Preferencia acabar formación	2,3
Por tener recursos económicos suficientes	2,8
No tener edad para trabajar	7,2
Otras razones	12,4
<b>Total</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta de relación respecto a la actividad laboral de las personas con discapacidad en la Comunidad Autónoma del País Vasco. 2006.



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

***g) Sólo una de cada cinco personas inactivas con discapacidad desearía trabajar***

A más del 40% de las personas que desearían trabajar les gustaría hacerlo en un centro especial de empleo frente al 33,5% que lo haría en un empleo ordinario. El 19% desearía utilizar otra fórmula.

***h) Elevada tasa de desempleo***

Están desempleadas tres de cada diez personas con discapacidad en la CAPV. Debe destacarse que esta elevada tasa de desempleo se produce incluso en una época de fuerte reducción del mismo, y que afecta también a personas con cualificación medio-alta, destacando el dato paradójico de que entre las personas desempleadas con discapacidad, la formación profesional es más frecuente que en el conjunto de la población desempleada.

El desempleo afecta especialmente al colectivo más joven, a las mujeres, a las personas con enfermedad mental y a quienes tienen un mayor grado de minusvalía.

***i) Elevada experiencia laboral entre la población parada y mejor nivel formativo que el conjunto de las personas con discapacidad***

Sólo el 11% de las personas con discapacidad desempleadas no ha trabajado antes.

La mayor parte de las personas desempleadas son trabajadoras cualificadas y operadoras de maquinaria (44%); el personal no cualificado supone



**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

otro 30%, mientras directivos, directivas, técnicos y técnicas suponen el 14% y el personal administrativo el 13%.

***j) Dos de cada tres personas paradas con discapacidad buscan empleo***

Concretamente, el 67% busca empleo, mientras la tercera parte de las personas que se autodefinen como desempleadas no lo hace. La búsqueda de empleo no siempre coincide con la creencia de que será posible conseguirlo; de hecho, el 42% cree que no lo encontrarán en los próximos 12 meses.

El rechazo a la discapacidad y la falta de trabajo en general son los principales motivos alegados para la situación de desempleo. La tercera causa que justifica la situación de desempleo de las personas con discapacidad es el incumplimiento de la legislación por parte de las empresas (12%).

**Cuadro 3.2. Motivo de la situación de desempleo**

Motivo situación desempleo	Total
No hay puestos adecuados a su formación	6,4
Poca formación y experiencia laboral	11,7
Falta de trabajo en general	14,2
Existe rechazo a su deficiencia	25,5
Las empresas incumplen la legislación	12,4
Tiene contrato eventuales	6,7
Otros	17,2
Ns/Nc	5,9
<b>Total</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta de relación respecto a la actividad laboral de las personas con discapacidad en la Comunidad Autónoma del País Vasco. 2006.



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

***k) Bajo coeficiente de ocupación de la población con discapacidad pero mejorando significativamente en el último quinquenio***

La población con discapacidad ocupada asciende a 17.613 personas, lo que supone una tasa del 34%, cifra muy baja si la comparamos con la de la población total de la CAPV, el 52,7%. Todo ello como consecuencia de la menor tasa de actividad y de la mayor tasa de desempleo.

El volumen de personas ocupadas con discapacidad ha experimentado un crecimiento del 43% desde el 2006.

***l) Predominante ocupación en el sector servicios***

El 60% de las personas con discapacidad ocupadas lo están en el sector servicios. La industria ocupa a una de cada tres personas. La agricultura y la construcción, por el contrario, ocupan conjuntamente a menos del 7%. La industria es el principal sector de ocupación de las personas con discapacidad intelectual (53%).

Las profesiones en las que se ocupan las personas con discapacidad tienden a situarse en la zona baja del ranking profesional, si bien desarrollan sus funciones en todas las categorías profesionales.

El empleo de la población con discapacidad es principalmente empleo por cuenta ajena (91%), bien en la empresa privada (67%) o en la administración pública (22%). Un 7% corresponden al colectivo de personas empresarias o autónomas. La proporción de cooperativistas se sitúa en el 1%.



**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

***m) Importancia de los centros especiales de empleo, que absorben a cuatro de cada diez personas con discapacidad***

El 55% de personas asalariadas con discapacidad tiene un empleo ordinario y el 40% en centros especiales de empleo. Las modalidades de empleo con apoyo y empleo en enclave suponen un escaso 4,5% del empleo asalariado.

Puede destacarse el fuerte crecimiento del empleo en centros especiales de empleo (+51% respecto de 2000).

**Cuadro 3.3. Modalidad de empleo asalariado según sexo y edad (% verticales)**

Modalidad de empleo	Sexo		Edad				Total
	Varón	Mujer	16-24	25-34	35-49	50-64	
Empleo con apoyo	2,0	1,7	,0	1,3	3,2	,4	1,9
Empleo en enclave	2,6	2,4	,2	2,6	2,8	2,3	2,6
CEE	41,6	37,1	28,5	50,5	45,1	25,1	40,1
Ordinario	53,7	58,8	71,3	45,6	48,8	72,2	55,4
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta de relación respecto a la actividad laboral de las personas con discapacidad en la Comunidad Autónoma del País Vasco. 2006.

El 53% de las personas contratadas lo están a través de un contrato ordinario y el 47% está contratada a través de un contrato de fomento de empleo. El 28% de las personas ocupadas en un empleo ordinario cuentan también con un contrato de fomento de empleo para personas con minusvalías.

<sup>6</sup> Estudio del Ararteko.





---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

***n) La búsqueda personal de empleo es el principal mecanismo de acceso***

El 47% de la población ocupada con discapacidad ha conseguido el empleo que ocupa “por su cuenta”, proporción que podría elevarse al 64,9% si tenemos en cuenta a quienes han recurrido a la ayuda de familiares o amistades. Las medidas de fomento de empleo han proporcionado el 9% de los empleos actuales y una proporción similar (8%) de empleos han sido conseguidos a través de una asociación. La mediación institucional ha proporcionado el 6,7% de las ocupaciones, proporción que duplica la de empleos conseguidos a través del INEM (3%).

***o) La remuneración es el elemento de insatisfacción dominante en las modalidades de trabajo protegido frente a otras condiciones del trabajo en el caso del empleo ordinario***

En relación a la población ocupada de la CAPV, se detecta menor satisfacción en relación a los riesgos y dureza del trabajo, presión psicológica, posibilidades de promoción en la empresa y ritmo de trabajo.

La remuneración es uno de los aspectos más críticos en las distintas modalidades de empleo protegido al contrario de lo que se observa en el empleo ordinario.



Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social

**3.3 EJE ESTRATÉGICO, LÍNEAS DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS DEL PLAN**

**CONTRIBUIR A LA MEJORA DE LOS ÍNDICES DE EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

- 1. Hacer del empleo una oportunidad real para las personas con discapacidad, como instrumento de integración social y contribuyendo a la mejora de las tasas de empleo*
- 2. Sensibilizar y apoyar al tejido empresarial para la creación de oportunidades laborales para las personas con discapacidad*
- 3. Consolidar el papel del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social como tractor y referente de buenas prácticas respecto a la contratación de personas con discapacidad*

A la hora de considerar el empleo como una aspiración deseable y atendiendo a los datos plasmados en el apartado 3.2., resulta que esta aspiración es reconocida por una de cada cinco personas inactivas con discapacidad, lo que supone un colectivo de casi 5.500 personas. Por otra parte, hay que señalar además que la tasa de desempleo es del 27,8% de la población activa con discapacidad y en términos absolutos afecta a un colectivo de 6.789 personas. Sumando ambas cifras resulta un colectivo de casi 12.300 personas con discapacidad, candidatas a conseguir un empleo. Este sería, por tanto, el colectivo de atención preferente.

El *Plan para la Incorporación de Personas con Discapacidad al Mercado Laboral Ordinario* de la Comunidad Autónoma del País Vasco, reconocía como una de las motivaciones que inspiraron su puesta en marcha, el bajo nivel de ocupación de las personas con discapacidad y la permanencia de importantes barreras que dificultan este acceso, como son la falta de motivación o la percepción de falta de oportunidades laborales



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

para las personas con discapacidad. Estos elementos siguen estando presentes y, en consecuencia, las acciones que se formulan en este apartado tienen como propósito corregirlos.

Estos objetivos encajan con las prioridades estratégicas recogidas en el Programa Nacional de Reformas, Convergencia y Empleo, de la Secretaría General Técnica del Ministerio de la Presidencia, (Octubre 2005) que inspiran a su vez el Marco Estratégico Nacional de Referencia (MERN) que la Comisión Europea ha señalado para España. En ambos casos se aboga por la necesidad de proseguir los esfuerzos para la integración en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad disminuyendo sus tasas de desempleo y superando los problemas derivados de las barreras físicas con las que se encuentran.

La experiencia en la gestión del fenómeno de la discapacidad ha puesto de manifiesto que la integración laboral en la empresa ordinaria de las personas con discapacidad es difícil, máxime cuando se trata de personas con especiales dificultades, y constituye un objetivo que requiere intervenir activamente en diferentes frentes.

De hecho el propio Plan Vasco así lo recogía: desde la investigación y la sensibilización pasando por la información y orientación para el empleo de las personas con discapacidad, su formación y promoción, la adaptación de los puestos de trabajo, hasta la respuesta del tejido empresarial y la propia Administración en su condición de empleadores, son dimensiones comprometidas en el mismo.

A la hora de determinar qué estrategia seguir para lograr con éxito esta inserción laboral en el mercado ordinario, el empleo con apoyo se percibe como una vía de interés creciente.



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

Las principales características de esta fórmula son:

- La relación contractual se establece con la empresa normalizada
- El trabajo se realiza en condiciones lo más parecidas posibles a las de las personas sin discapacidad que realizan tareas similares.
- La formación para la tarea se realiza en el mismo puesto de trabajo
- La persona empleada recibe la misma remuneración que cualquier otro/a trabajador/a,
- Recibe apoyos de un tutor (ajeno a la empresa) a lo largo de la vida laboral con el fin de posibilitar el mantenimiento del puesto y el rendimiento requerido. Obviamente, la intensidad y el tipo de apoyos puede variar en e tiempo.

De momento esta fórmula no está todo lo extendida que sería de desear pero se espera que la próxima aprobación del proyecto de ley sobre la regulación del empleo con apoyo represente un importante impulso; en ese nuevo escenario es deseable (y se espera que así suceda) que se produzca una mayor implicación del tejido empresarial y de la propia Administración Pública en cuanto agentes contratantes.

En el marco del Estado, el mencionado Programa Nacional de Reformas, Convergencia y Empleo, de la Secretaría General Técnica del Ministerio de la Presidencia, dedica en su eje 6 “Mercado de Trabajo y Diálogo Social” un total de 7 medidas orientadas a favorecer la integración laboral de las personas con discapacidad (y otras personas o colectivos en situación o riesgo de exclusión social). Entre estas medidas destacan dos: la regulación del empleo con apoyo y la creación de equipos multiprofesionales especializados para la integración laboral de personas con discapacidad; también menciona la necesidad de incorporar itinerarios integrados frente a actuaciones aisladas.



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

Recientemente, en Abril de 2006, se ha aprobado el Real Decreto 469/2006 por el que se regulan 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; aunque la actividad de estas unidades se centra en el centro especial de empleo, entre las funciones asignadas también se encuentran las de asistir a la persona trabajadora en el proceso de incorporación bien al mercado ordinario de trabajo o bien a los enclaves laborales.

Estos últimos constituyen efectivamente una fórmula para favorecer también la transición al mercado ordinario. Creados mediante Real Decreto 290/2004 como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad, se entiende como tal el contrato entre una empresa ordinaria (llamada empresa colaboradora) y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquélla y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.

Resulta, por tanto, que esta labor de apoyo y acompañamiento a la persona con discapacidad, bien mediante el empleo con apoyo o bien mediante enclaves laborales, aparece como un elemento central sobre el que articular la inserción laboral y tiene consecuencias en cuatro ámbitos diferentes.

Por un lado afecta a las personas, donde es fundamental, el reconocimiento de la heterogeneidad de sus condiciones y circunstancias personales de cara a implementar planes de inserción personalizados. Afecta a cuestiones como a las expectativas hacia el empleo que tienen las personas con discapacidad, a su conocimiento de los recursos y servicios exis-



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

tentes en la CAPV para favorecer esta integración, a la valoración de sus habilidades y competencias, a la formación, a la autonomía, etc.

Por otro, compromete a los centros de trabajo en sus condiciones de accesibilidad y dotación de servicios específicos adaptados, en las características de los puestos de trabajo y su adaptación a las circunstancias particulares de las personas candidatas, a los procesos productivos y organizativos, cuestiones relacionadas con la ergonomía, apoyos tecnológicos, ayudas técnicas, seguridad laboral, la convivencia y clima laboral, etc. que aparecen como dimensiones también a considerar.

En tercer lugar, está la atención a las personas con discapacidad desde la Administración Pública, no sólo en su condición de agente contratante de estas personas, sino también en cuanto facilitador de bienes y servicios orientados bien al empleo, a la movilidad y accesibilidad, a la formación, cuestiones relacionadas con la legislación laboral (años de cotización, edad de jubilación...) etc. y que, en su ejercicio deben incorporar la dimensión de la discapacidad buscando la máxima adecuación a las demandas y necesidades de este colectivo.

Finalmente hay una dimensión que alude a la sensibilización social respecto a la discapacidad y el reconocimiento de la igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo. Cuestiones vinculadas con la educación en valores, la aceptación de la diferencia, la inclusión social, etc. que tienen su expresión tanto en el ámbito educativo, familiar, en los medios de comunicación y, en relación a la actividad laboral, tanto a la actitud de los empleadores y el colectivo de trabajadores hacia su empleabilidad como a la convivencia en los centros de trabajo.



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

**1. HACER DEL EMPLEO UNA OPORTUNIDAD REAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, COMO INSTRUMENTO DE INTEGRACIÓN SOCIAL Y CONTRIBUYENDO A LA MEJORA DE LAS TASAS DE EMPLEO**

***Medidas propuestas***

- Realizar campañas de motivación para el empleo destinadas a promover la inscripción de las personas con discapacidad como demandantes de empleo
- Reforzar la inclusión de información sobre derechos, ayudas, medidas...
- Garantizar que la información, el asesoramiento y la orientación laboral en Lanbide llegue a todas las personas con discapacidad (accesibilidad de los recursos vía NTIC's, adaptación de éstos, lenguaje de signos....).
- Reforzar las acciones encaminadas a promover la participación de las personas con discapacidad en los cursos de formación ocupacional orientada al empleo, adaptando metodológicamente y técnicamente los programas de formación ocupacional a las necesidades de los diferentes colectivos.
- Potenciar la utilización de programas de empleo-formación y de aprendizaje en el puesto de trabajo.
- Establecer mecanismos de coordinación con los servicios sociales y de salud que permitan objetivar el nivel de capacidad de las personas con discapacidad para el desempeño de un puesto de trabajo.



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

**2. SENSIBILIZAR Y APOYAR AL TEJIDO EMPRESARIAL  
PARA LA CREACIÓN DE OPORTUNIDADES LABORALES  
PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

***Medidas propuestas***

- Impulsar campañas de información y sensibilización sobre el derecho al trabajo en el medio ordinario y la capacidad y motivación para de trabajar de las personas con discapacidad.
- Promover un servicio de asesoramiento dirigido a las empresas para facilitar la contratación de personas con discapacidad y que informe sobre las posibilidades/fórmulas de contratación posibles, ayudas existentes, exigencias de adaptación (puesto de trabajo, procesos, horarios, ergonómicas...), programas de formación, servicios de apoyo, ....
- Incentivar a las empresas para que contraten con carácter ordinario a personas con discapacidad, incorporando, además, nuevas fórmulas como por ejemplo que discapacitados físicos actúen como tutores de discapacitados intelectuales.
- Establecer incentivos para la adaptación de los puestos de trabajo a las características de la persona contratada.
- Favorecer la transición al empleo ordinario en los Centros Especiales de Empleo estableciendo medidas de apoyo orientadas a sufragar el coste derivado de estos procesos.
- Fomentar la participación de las empresas en proyectos formativos que contemplen prácticas en los centros de trabajo.





---

Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social

**3. CONSOLIDAR EL PAPEL DEL DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL COMO TRACTOR Y REFERENTE DE BUENAS PRÁCTICAS RESPECTO A LA CONTRATACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

***Medidas propuestas***

- Reforzar acciones de sensibilización orientadas a crear entre las organizaciones empresariales y sindicales un clima social favorable hacia la inserción laboral de las personas con discapacidad
- Impulsar la fórmula de convenios de prácticas de personas con discapacidad en los diferentes departamentos y niveles competenciales de la Administración Pública Vasca, y también de enclaves laborales en el caso de las sociedades públicas, como forma de demostrar la capacidad de trabajo de estas personas y avanzar en una convivencia normalizada.
- Profundizar en la reflexión y tratar de llevar a la práctica las propuestas de acciones que la administración pública debería emprender para garantizar el acceso al empleo público de las personas con discapacidad intelectual, en el marco del Informe realizado en el año 2.006 por el IVAP a requerimiento del Parlamento Vasco.
- Incorporar la situación de las personas con discapacidad en relación al empleo en todos los foros de la CAPV en que se trate este tema.
- Formar al personal que intermedia en el mercado laboral en aspectos de la empleabilidad y capacitación de personas con discapacidad.
- Fomentar la creación de empresas de inserción que favorezcan la inserción en el mercado ordinario de las personas con discapacidad.
- Instar a proseguir en la adecuación del transporte público por su contribución a la accesibilidad a los centros de trabajo.



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

- Posibilitar la participación de las entidades de empleo para personas con discapacidad en programas de I+D+I relacionados con el desarrollo de nuevas metodologías de apoyo a la empleabilidad.
- Velar por el cumplimiento de la legislación laboral para personas con discapacidad (vigilancia y control de la cuota de reserva de puestos de trabajo o medidas alternativas).
- Incorporar a la actividad del Observatorio del Mercado de Trabajo el conocimiento y difusión de los indicadores que, relacionados con este colectivo, permitan ilustrar su situación y condiciones en el mercado de trabajo.



## **4. INSTRUMENTOS DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO**



#### **4.1. INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**

Su objetivo es reunir, tratar y poner a disposición de las personas y empresas usuarias la información disponible en el ámbito laboral y del mercado de trabajo, de forma accesible, homogénea e integral, como instrumento de apoyo a sus decisiones. En este servicio se incluye también la información de las ayudas relacionadas con la política de empleo del Gobierno Vasco.

Así mismo contempla las medidas de sensibilización y de difusión previstas en el plan dirigidas al gran público, como son las campañas de comunicación, los foros y ferias de empleo...

#### **4.2. ORIENTACIÓN PARA EL EMPLEO**

La orientación para el empleo tiene por objeto mejorar la ocupabilidad aportando a las personas, a través de un proceso personalizado, flexible y de compromiso, la construcción de un itinerario integral de inserción para el empleo en el que, junto a acciones específicas destinadas a la adquisición de competencias básicas o profesionales requeridas para el desempeño de una ocupación, se propicie, asimismo, la motivación hacia el empleo, el desarrollo de habilidades sociales y de comunicación, los valores vinculados con las nuevas culturas del trabajo y el aprendizaje de técnicas de búsqueda de empleo.

Los servicios sociales de base y los servicios de orientación para el empleo mantendrán relaciones de colaboración, cooperación e intercambio mutuo de información, para tratar de dar coherencia a los planes personales de inserción social y laboral. Del mismo modo se avanzará en la colaboración con otros recursos sociales que contribuyan a dar un servicio



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

lo más coordinado posible a las personas en búsqueda de empleo: servicios a la persona inmigrante, centros de salud mental...

### **4.3 FORMACIÓN PARA EL EMPLEO**

El Acuerdo de Coalición, en el apartado 4) *La Formación Profesional como factor de empleo*, dentro de la base programática cuarta, *Un Gobierno para la igualdad y el desarrollo educativo y cultural*, dice: “*En Euskadi, la formación profesional se ha convertido en la puesta principal para la integración y la reincorporación de las personas en el mundo laboral, a través de los tres subsistemas de formación reglada, continua y ocupacional.*”

Es un hecho que la formación para el empleo es el conjunto de programas y medidas destinados a la mejora de las competencias básicas y de la cualificación profesional, dirigidos tanto a las personas desempleadas y a aquellas con empleos precarios o en riesgo de pérdida de empleo con objeto de promover su inserción estable en el mercado de trabajo -Formación Ocupacional-, como a las personas ocupadas, por cuenta propia o ajena, con la finalidad de asegurar su mantenimiento y evolución profesional en el empleo -Formación Continua-.

Tanto la Formación Ocupacional como la Formación Continua tendrán en consideración el Sistema de Cualificaciones Profesionales en la planificación y programación de sus actuaciones.

El acceso a las acciones de Formación Ocupacional se efectuará a través del proceso de orientación para el empleo y estará condicionado a la idoneidad y al acuerdo sobre el itinerario personal de inserción laboral que se establezca.



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

Asimismo se recoge el compromiso de apoyar e impulsar la fundación Hobetuz, en línea con la iniciativa prevista en este sentido en el Acuerdo de Gobierno de *“Renovar el compromiso por un marco autónomo para el desarrollo de la formación continua, reorientando el papel de la fundación Hobetuz como elemento clave para la gestión de la Formación Profesional Continua y como entidad técnica que ejecuta esta política pública diseñada en el seno del Consejo vasco de Cualificaciones y Formación Profesional.”*

#### **4.4 INTERMEDIACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO**

La intermediación en el mercado de trabajo tiene por objeto principal la inserción laboral de las personas en búsqueda de empleo, mediante la puesta en contacto y el intercambio de información entre las empresas y aquellas personas que tienen voluntad de encontrar un empleo y que respondan al perfil profesional que se ajuste a las necesidades manifestadas por dichas empresas.

#### **4.5 AUTOEMPLEO Y APOYO A LA PROMOCIÓN DE EMPRESAS**

Las actuaciones en esta materia tienen como objetivo el estímulo del espíritu empresarial y el apoyo a las personas desempleadas o en riesgo de pérdida de empleo que deseen emprender proyectos de autoempleo, de creación de empresas de economía social u otras formas societarias empresariales, y se ofrecerán de forma coordinada entre las distintas entidades que intervienen en las políticas de empleo. A tales efectos se proporcionará a las personas solicitantes de estos servicios una información integral sobre las posibilidades, oportunidades y medidas de formación y de fomento a través de un sistema de ventanilla única en red.



#### **4.6 FOMENTO DEL EMPLEO**

Se trata de subvenciones económicas de distinta índole dirigidas a las empresas para la creación y el mantenimiento del empleo y el incremento de su calidad, así como para la conciliación de la vida laboral y familiar.

#### **4.7 PROSPECCIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO**

La prospección es el conjunto de procedimientos, metodologías y sistemas de análisis del mercado de trabajo realizados en cooperación y diálogo permanente con el tejido empresarial y otros agentes sociales, que permiten disponer de previsiones reales a corto y medio plazo de las necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos en las empresas y de aquellas otras que apoyen la competitividad de las mismas, y posibiliten en definitiva una actuación desde las políticas de empleo para su satisfacción.

#### **4.8 OBSERVATORIO DEL MERCADO DE TRABAJO**

El observatorio del mercado de trabajo es un servicio de carácter horizontal que proporciona información y claves sobre las necesidades y evolución del mercado de trabajo para la planificación y evaluación de las políticas de empleo.

Ha de destacarse la importancia de la coordinación con el Departamento de Educación, Universidades e Investigación en la persecución del objetivo de la integración laboral de los jóvenes. En este sentido tienen especial relevancia los informes del Observatorio en relación con la inserción laboral de las promociones en los distintos ámbitos formativos, Universidad y Formación Profesional, que cuenta con un alto grado de aceptación por parte de los centros de formación. En por ello que se recoge en este Plan de Empleo un compromiso con la potenciación y continuidad de es-



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

tos estudios, que permiten adaptar en el futuro los planes educativos a las necesidades del mercado laboral.

Es indudable que la formación de los estudiantes de este país es clave si queremos entender la política de empleo como un todo y como una de las claves para el desarrollo económico del país. Es por ello que esta Plan de Empleo pretende poner el Observatorio a disposición de este objetivo.

#### **4.9 CALIDAD Y EVALUACIÓN**

Calidad es un servicio de carácter horizontal que proporciona procedimientos, metodología y sistemática a toda la organización para caminar en la implantación de un sistema de gestión orientado a la satisfacción de las necesidades y “expectativas” de la clientela de LANBIDE -ciudadanía y empresas-, que redunde en la mejora de la eficacia y eficiencia de sus servicios.





## **5. COORDINACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO**



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

En la actualidad, las entidades de la Comunidad Autónoma del País Vasco que intervienen en la definición, diseño, seguimiento y /o evaluación de las políticas de empleo son el propio Gobierno Vasco a través del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, las Diputaciones Forales y los entes locales.

El Anteproyecto de Ley Vasca de Empleo establece que, sin perjuicio de las competencias del estado, corresponde al Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, entre otras,

- El diseño, la planificación, y la ordenación de las políticas de empleo en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco.
- La dirección estratégica de LANBIDE - Servicio Vasco de Empleo.
- La elaboración del proyecto de Plan de Empleo para su propuesta al Consejo de Gobierno a efectos de su aprobación.
- La propuesta al Consejo de Gobierno de disposiciones de carácter general en materia de empleo y la aprobación de Ordenes sobre la misma materia.
- La suscripción de los pactos locales o territoriales.
- La garantía y la evaluación de la eficiencia y de la calidad de las políticas de empleo.

Así mismo contempla que las Diputaciones Forales y las entidades locales podrán llevar a cabo acciones en materia de autoempleo y apoyo a la creación de empresas, así como de fomento de empleo, siempre con carácter complementario de las llevadas a cabo por el Gobierno Vasco y en coordinación con éste. Además, establece la posibilidad de que desarro-



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

llen programas y acciones de formación ocupacional, siempre coordinadas en una oferta integral a través de LANBIDE- Servicio Vasco de Empleo.

Además, las entidades locales podrán realizar actuaciones en materia de información, intermediación y prospección, en colaboración y coordinación con LANBIDE-Servicio Vasco de Empleo y en el marco de los acuerdos establecidos al efecto. para ello actuarán como entidades cooperadoras de LANBIDE.

Con el fin de actuar en un ámbito territorial determinado (toda la CAPV, un territorio histórico, uno o varios municipios) y con el propósito de implicar a los poderes públicos competentes en un compromiso común a favor del empleo de un colectivo determinado o en una determinada acción política territorial, se podrán articular proyectos mediante pactos interinstitucionales de empleo, que movilicen a agentes y recursos técnicos y económicos diversos para una actuación eficaz coordinada.



## **6. GESTIÓN DEL PLAN**



## **6.1 GESTIÓN DEL PLAN EN LO RELATIVO A LA ESTRATEGIA GENERAL EN POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO.**

6.1.1.- La Dirección de Empleo y Formación será la responsable del Plan de Empleo 2007-2010 y de su pilotaje. En cuanto que órgano responsable, corresponderá a esta Dirección la definición de metas y de las estrategias para su obtención, habilitando los recursos requeridos. Como tarea de pilotaje, corresponderá también a esta Dirección la evaluación continua de su cumplimiento para tomar las medidas correctoras oportunas en cada caso.

Como órgano administrativo del Gobierno, corresponderán también a esta Dirección aquellas funciones de índole específicamente administrativa, tales como proponer normas o adoptar resoluciones administrativas.

Como agente instrumental de la Dirección de Empleo y Formación, la sociedad pública EGAILAN, SA tendrá como misión ser el órgano de gestión operativa de las políticas activas de empleo definidas en este Plan. En especial, corresponderá a EGAILAN, SA la gestión, siguiendo las directrices de la Dirección de Empleo y Formación, de LANBIDE, Servicio Vasco de Empleo.

Corresponderá a EGAILAN, SA ordenar los medios operativos, propios o contratados, para el perfecto funcionamiento de LANBIDE. Deberá, en este sentido, contratar y adecuar las oficinas que van a ir constituyendo la red de LANBIDE, así como contratar y formar al personal necesario. Del mismo modo, deberá organizar los diversos servicios de Información, Orientación, Colocación, etc. para que estén plenamente operativos en la red de oficinas propias de LANBIDE. También deberá producir aquellos



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

servicios horizontales tales como Observatorio, Prospección, Calidad y Evaluación ...

6.1.2.- El Acuerdo de Coalición hace referencia expresa a la necesidad de promover el diálogo interinstitucional y con los agentes sociales en apartado 1) sobre el *Empleo estable y con derechos*, dentro de la segunda base programática *Un Gobierno par la solidaridad y la justicia social*, cuando señala como compromiso de actuación “*Impulsar el diálogo y la concertación social entre las Instituciones vascas y los agentes económicos y sociales y de estos entre sí a los efectos de promover un Acuerdo Social por el empleo.*”

En esta línea, el plan se gestionará promoviendo el diálogo interinstitucional y con los agentes sociales tratando de que pueda realizarse un seguimiento y evaluación adecuados del Plan de Empleo y de que se promuevan mejoras y correcciones que ayuden a alcanzar los objetivos establecidos en el mismo.

En el Anteproyecto de la Ley Vasca de Empleo se contempla la creación de dos órganos de encuentro con los agentes sociales y los entes institucionales, el Consejo Asesor de Empleo y el Consejo General de LANBIDE.. No parece, por tanto, oportuno que sea un Plan de Empleo como el que ahora presentamos, de marcado carácter temporal, el que de vida a un órgano de carácter permanente, sino que lo adecuado es la creación de un órgano de encuentro cuya vida coincida con la del propio Plan.

A estos efectos se constituirá una Comisión de Seguimiento, tripartita y paritaria, integrada por las distintas Instituciones implicadas de la Administración, las organizaciones empresariales más representativas y las organizaciones sindicales más representativas que, como órgano de encuentro de los agentes sociales, participará en la definición de los programas y medidas concretas que se deriven del presente Plan de Empleo



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

2007-2010, así como en la evaluación, seguimiento y actualización de los mismos.

Una vez aprobado este Plan de Empleo 2007-2010 se convocará dicha Comisión de Seguimiento, en la que se establecerán las normas que constituirán su régimen interno de funcionamiento, así como el número de miembros que la constituyen.

Esta Comisión celebrará reuniones bimestrales.

La constitución de esta Comisión de Seguimiento y los medios económicos necesarios para su correcto funcionamiento figurarán en la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el ejercicio 2008.

6.1.3.- Además, anualmente se informará a la Comisión Delegada de Asuntos Económicos del Gobierno Vasco y al Parlamento Vasco sobre la evolución del plan.

## **6.2 GESTIÓN DEL PLAN EN LO RELATIVO A LA ESTRATEGIA GENERAL EN POLÍTICA DE INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

El *Plan de Inserción laboral de las Personas con Discapacidad en el Mercado Ordinario 2004-2006* puso en marcha una estructura organizativa que aglutinaba tanto a las instituciones que lo apoyaron como a los agentes sociales que participaron en su ejecución. El propósito de dicha estructura no era otro que el de dar soporte al Plan y garantizar la coordinación y la ejecución del mismo.



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

Extinguido el periodo de vigencia de dicho Plan, resulta necesario reeditar y volver a dar carta de naturaleza a los niveles y funciones de la estructura organizativa que fueron ya definidos en 2005 y que se han revelado idóneos para poder continuar avanzando en las medidas a favor de la inserción laboral de las personas con discapacidad.

**6.2.1 Comité de Dirección y Coordinación**

La principal función de este Comité será la de liderar el desarrollo de los ejes y acciones definidos en el apartado anterior. Igualmente este Comité favorecerá la actuación coordinada de las diversas instituciones comprometidas con su ejecución.

El Comité de Dirección y Coordinación se conformará de forma cuatripartita integrándose en él la Administración Pública Vasca, las organizaciones empresariales, las organizaciones sindicales y las organizaciones de tipo asociativo que tengan como misión el impulso de la integración socio-laboral de la población con discapacidad. Cada una de las cuatro partes estará integrada por 5 miembros.

Como representantes de la Administración Pública Vasca se integrarán las Diputaciones Forales, Eudel y el propio Gobierno Vasco, al nivel mínimo de Director o Directora como organismos responsables que están comprometidos en la ejecución de las acciones del Plan.

Las organizaciones empresariales estarán representadas por Confebask-Confederación Empresarial Vasca.

Las organizaciones y confederaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas y las representativas que hayan obtenido el 10% o más de delegados y delegadas de personal y miembros de comité de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones





---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

Públicas , en el ámbito de la Comunidad Autónoma, nombrarán a sus cinco representantes.

Las organizaciones de tipo asociativo que tengan como misión el impulso de la integración socio-laboral de la población con discapacidad podrán nombrar representantes en función del número de asociaciones interesadas en participar y del nivel de representación que ostenten.

Corresponderá la coordinación y el liderazgo, tanto del Comité como de la ejecución de los ejes y medidas contenidas en este documento, al Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, a través de su Dirección de Empleo y Formación.

El Comité se reunirá semestralmente. Al principio de cada ejercicio se determinarán las acciones a ejecutar en el mismo, realizándose una evaluación de lo planificado a los seis meses, por si procediera modificar la misma, y una evaluación de la actuación al final del año.

### **6.2.2 Comité de Seguimiento y Evaluación**

La función principal de este Comité será la realización del seguimiento y la evaluación del desarrollo de los ejes y líneas de actuación contempladas en el apartado precedente, informando al Comité de Coordinación del nivel de cumplimiento de los objetivos y aplicando, en cada momento, al desarrollo del presente Plan las directrices emanadas de dicho Comité.

Corresponderá la coordinación y el liderazgo de este Comité, al Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, a través de su Dirección de Empleo y Formación.



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

En el Comité estarán representados, al nivel mínimo de dirección todas las personas responsables de la ejecución de las acciones de este Plan, esto es, los Departamentos del Gobierno Vasco, Diputaciones Forales y Ayuntamientos, que como organismos responsables están comprometidos en la ejecución de las acciones previstas.

Para una mayor operatividad, el Comité puede establecer Sub-Comités por áreas o materias de ejecución, que permita realizar un seguimiento y evaluación más cercana y analizar las interrelaciones entre las distintas acciones. Estos Sub-Comités se configurarán con nivel técnico y se reunirán trimestralmente.

El Comité en Pleno se reunirá semestralmente o, excepcionalmente, a petición del Comité de Dirección y Coordinación, y cada Sub-Comité informará del grado de ejecución de las acciones previstas en ese periodo, fin de poner en conocimientos de todos los organismos implicados el grado de ejecución para realizar el seguimiento y evaluación correspondientes y elevarlos al Comité de Dirección y Coordinación.

### **6.2.3 Grupos de trabajo**

Serán estructuras técnicas, no estables, que el Comité de Seguimiento y Evaluación creará en respuesta a necesidades específicas que se vayan detectando como resultado de la ejecución del Plan.

En estos Grupos de Trabajo además de la participación de las instituciones a quienes corresponde la ejecución del Plan, podrán participar los agentes u organizaciones sociales que deseen colaborar en su desarrollo, así como personas especialistas en los distintos ámbitos de actuación previstos.



---

**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social**

A este fin, en el momento de la constitución de los Comités, se cursará invitación específica para su participación tanto a los agentes sociales – Patronal y Sindicatos más representativos – como a las diferentes Asociaciones de personas con discapacidad que operan en la CAPV.