

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



**POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO 2018-2019**

**Documento definitivo**



## ÍNDICE

<b>I. Introducción</b>	
La Estrategia Madrid por el Empleo	3
<b>II. La situación del mercado laboral</b>	
Perfil de los demandantes de empleo	11
Ocupación y contratación	25
<b>III. Plan de Actuaciones</b>	
1. Actuaciones dirigidas a todos los trabajadores y empresas	37
• Mejora de la intermediación	37
• Formación: capacitación para el empleo	39
• Estímulos a la contratación y empleo de calidad	46
2. Actuaciones dirigidas a colectivos específicos	51
• Personas desempleadas de larga duración	51
• Jóvenes en el marco de la Garantía Juvenil	53
• Personas con especiales dificultades de inserción laboral	57
3. Fomento del autoempleo individual y colectivo	60
• Autónomos: inicio, consolidación y segunda oportunidad	60
• Economía Social	65
4. Medidas de carácter instrumental para la gestión de las políticas de empleo	70
<b>IV. Evaluación y Seguimiento</b>	
Evaluación	74
Promoción, desarrollo y aplicación del acuerdo	74
Documento abierto	75
<b>V. Anexo: Tabla de estimación de coste y beneficiarios</b>	

## I. Introducción

La Estrategia de Madrid por el Empleo 2016-2017 se aprobó tras un proceso de diálogo y participación entre el Gobierno de la Comunidad de Madrid, UGT Madrid, CCOO Madrid, CEIM y las organizaciones regionales de autónomos y Economía Social. Su objetivo fundamental es la determinación de aquellas políticas activas de empleo que mejor contribuyan a incrementar la empleabilidad de los trabajadores de la región que se encuentran en situación de desempleo, así como a fomentar la contratación estable y de calidad, e impulsar la actividad emprendedora.

Esta participación activa de representantes de los trabajadores y de los empresarios, junto con la Administración regional, ha continuado abierta tras la aprobación de la Estrategia en el mes de marzo de 2016 y va a seguir activa tras su prórroga. Se quiere así dar continuidad al diálogo social.

El periodo de vigencia de la Estrategia se fijó en dos años pero en el propio documento se contemplaba la posibilidad de prorrogarla durante dos años más tras su revisión y la actualización del texto. Porque desde su concepción, la Estrategia se diseñó como un documento vivo, abierto a la sociedad y susceptible a la incorporación de nuevas propuestas.

En este contexto, y toda vez que la Estrategia Madrid por el Empleo inició su andadura tras su aprobación en el mes de marzo de 2016, la prórroga de la misma se extenderá dos años más hasta la finalización del primer trimestre de 2020.

### **Principales novedades de la prórroga de la Estrategia**

Para la elaboración del presente documento, con el que se extiende la vigencia de la Estrategia en dos años más, se ha actualizado el análisis de situación del mercado de trabajo en la Comunidad de Madrid y se ha tenido en cuenta el resultado de las medidas que se han desarrollado durante los años 2016 y 2017.

A partir de sendos análisis, se definen cuáles son las actuaciones que se van a llevar a cabo fundamentalmente durante los años 2018 y 2019 para coadyuvar a corregir las debilidades de nuestro mercado de trabajo que han venido detectándose en los últimos años, incidiendo especialmente en aquellos grupos de población más vulnerables y en aquellos que se encuentran más alejados del mercado de trabajo.

En este sentido, y en relación a las novedades que se incluyen, en el primer eje de *Mejora de la Intermediación* se ha optado por integrar la medida relativa a las agencias de colocación en la medida de *Impulso y refuerzo de las oficinas públicas de Empleo* para remarcar de esta forma el carácter complementario de la labor que realizan dichas agencias en relación con la que se lleva a cabo desde los servicios públicos de empleo.

En este mismo eje se ha incorporado también una nueva actuación relativa a la puesta en marcha de un programa piloto para la apertura, en determinados municipios

que carecen de oficina pública de empleo, de puntos de atención y de gestión de trámites rápidos, sin perder la vinculación con su oficina de empleo de referencia.

En el segundo eje relativo a la Formación, se han ordenado las medidas para poner, en primer lugar, las dirigidas a trabajadores desempleados; en segundo lugar, las dirigidas a trabajadores ocupados; y en tercer lugar, la acreditación de la experiencia.

Además, para resaltar su carácter instrumental, las medidas que recogía el documento anterior que hacían referencia a las competencias clave y las competencias transversales se han integrado en la medida de mejora de la cualificación de los trabajadores a través de los certificados de profesionalidad. En este sentido, y siguiendo el mismo criterio, la teleformación se ha integrado en la medida de formación para personas ocupadas.

Como novedad, en el ámbito de la formación, se han incorporado nuevas *actuaciones para impulsar las prácticas en empresas*; las *Ayudas al transporte para aquellos beneficiarios que participen en las acciones formativas* y la *Detección y prospección de necesidades formativas*.

En el eje tres relativo a los *Estímulos a la Contratación y Empleo de Calidad*, con el objetivo de clarificar el contenido de la versión anterior y facilitar su utilización por parte de los empleadores, se han agrupado en una única medida todos los incentivos a la contratación estable con los que cuenta la Comunidad de Madrid. Además, se han fijado sus cuantías en tres niveles: ayudas de carácter general, ayudas para personas que necesitan una especial atención y ayudas para colectivos altamente protegidos. En los tres niveles, las cuantías de las ayudas se incrementan cuando la persona contratada sea una mujer.

En relación a los colectivos a incentivar, se mantienen los identificados en la primera versión de la Estrategia como “colectivos que necesitan una especial atención” y se incorporan algunos nuevos como los trabajadores que han retornado desde el extranjero para trabajar en la Comunidad de Madrid, las personas desempleadas de larga duración y las perceptoras de la RMI.

También, la prórroga de la Estrategia avanza en lo que, en el ámbito del empleo, recogen la Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación y la Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBifobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid.

Asimismo, se incluye un refuerzo a todos los incentivos a la contratación indefinida en el caso de que el empleador sea un autónomo que contrata su primer empleado. También se incluye la posibilidad de estudiar la puesta en marcha de nuevo incentivo a la contratación de fijos discontinuos que superen un determinado periodo de tiempo al objeto de reducir la utilización de los contratos temporales en sectores como el comercio o el turismo, entre otros.

En el eje que recoge las medidas dirigidas específicamente a personas desempleadas de larga duración se incorpora el nuevo *Programa de integración laboral de personas en situación de exclusión social mediante Talleres de Inserción*; en el eje de medidas para jóvenes se desarrolla el *Programa de Retorno* y se explicita el *Programa de Retención del Talento*; y en el eje seis dirigido a personas con especiales dificultades de inserción laboral se aglutinan en una sola medida los incentivos a las mujeres víctimas de violencia de género, víctimas del terrorismo, personas trans y personas en riesgo de exclusión.

En los ejes siete y ocho relativos al trabajo autónomo y a la Economía Social, se incluye la ampliación a dos años de la *Tarifa Plana para autónomos*; en la medida de *Ayudas a la constitución de nuevos proyectos* se incorporan los nuevos gastos subvencionables; y también se especifican las medidas relativas a la segunda oportunidad con la introducción de los programas *Re-Emprende* y *SOS Empresa*.

En el ámbito de la Economía Social se introduce un nuevo programa de ayudas para la creación de cooperativas, sociedades laborales y empresas de inserción que hace especial hincapié en los jóvenes, en las zonas rurales y en los sectores emergentes, se introducen nuevas ayudas para financiar las *Unidades de Apoyo en los Centros Especiales de Empleo* y se incluye como medida el establecimiento de un mínimo de reserva en los contratos públicos para Centros Especiales de Empleo y Empresas de Inserción.

Por último, en cuanto a las medidas instrumentales, en la actuación de contratación pública responsable se incorpora la idea de favorecer la contratación de Pymes y autónomos y se introduce como actuación la puesta en marcha de un nuevo *Gestor on-line de incentivos a la contratación*.

Todas estas modificaciones y novedades dan respuesta a las conclusiones que se derivan del análisis y del seguimiento que, de forma continuada, se realiza de cada una de las medidas de la Estrategia así como de las necesidades que se han ido identificando en el seno de la *Comisión de Seguimiento de la Estrategia Madrid por el Empleo* que, desde su aprobación y hasta la aprobación de la prórroga de la Estrategia, se ha reunido en 20 ocasiones.

En relación a la evaluación y seguimiento de la Estrategia, el trabajo y conclusiones de la Comisión de Seguimiento se trasladarán a la Mesa Sectorial de Empleo y Formación, prevista en el Decreto 21/2017 por el que se crea el Consejo para el Diálogo Social de la Comunidad de Madrid, con el objetivo de coadyuvar al diseño de políticas que fomenten la creación de empleo estable y de calidad y la empleabilidad e inserción laboral de la población trabajadora madrileña.

## **Evolución del mercado de trabajo en la Comunidad de Madrid**

A cierre de 2017, y en relación al conjunto del Estado, el mercado de trabajo de la Comunidad Autónoma de Madrid representaba según la EPA, el 14,9% del total de activos en España y el 15,4% del total nacional de ocupados.

Respecto al peso de los diferentes sectores, hay que tener en cuenta que, tanto las fluctuaciones en el ciclo económico, como la propia evolución de la sociedad madrileña, han ido perfilando modificaciones en la estructura del tejido productivo que tienen su reflejo en las necesidades de oferta y demanda de empleo.

Destaca, dentro de esta dinámica, el proceso de terciarización de la economía regional, con la pérdida de peso del sector industrial, que entre los años 2008 y 2014 retrocedió en un 3,6% del PIB. Un dato que, sin embargo, no es óbice, para que la industria madrileña ocupara a cierre de 2016 el segundo lugar en importancia respecto al total nacional y alcance el 11,5% del VAB industrial.

Por su parte, el empuje de un modelo de crecimiento con fuerte presencia del sector de la construcción, muy demandante de mano de obra menos cualificada, resultó clave en la creación de empleo en toda España en los años previos a la crisis económica, y en la Comunidad de Madrid llegó a representar en 2008 el 10,5% del PIB. Un empleo que, sin embargo, se destruyó con rapidez en las primeras fases de la crisis económica dejando sin empleo a muchas personas con baja cualificación, o con baja cualificación para otros sectores de actividad y, por tanto, con muchas dificultades para reincorporarse al mercado laboral.

Por el contrario, el sector servicios, en el que a cierre de 2017 se concentraba el 85,7% de los trabajadores madrileños, fue aumentando su participación en el PIB regional hasta representar en el tercer trimestre de 2017 el 82,91% del PIB.

A éste le siguieron, por orden, el sector industrial, con el 8,95% de los ocupados y el 9,5% del PIB a nivel regional, el sector de la construcción, que a cierre de 2017 agrupaba a un 5,26% de los trabajadores y representaba el 7,3% del PIB y, por último, la agricultura, que acogía al 0,05% de los ocupados y un peso en el PIB del 0,3%.

La distribución de la ocupación por sectores económicos muestra un paralelismo con el incremento de las diferentes actividades, ligeramente más acusado en el ámbito de los servicios y la industria.

Esta reorganización sectorial ha tenido, evidentemente, su repercusión en la selección de perfiles para la demanda de trabajadores y un efecto sobre las tipologías de contratación.

### **Recuperación económica en términos de empleo**

Desde comienzos del año 2008 hasta el segundo trimestre de 2013 el desempleo creció en España en 3.856.800 personas, un 176%. El proceso de recesión que afectaba a la economía nacional conllevó un ajuste en las empresas, muchas de las cuales cerraron, redujeron sus plantillas o ajustaron los salarios. En cuanto a la Comunidad de Madrid, en el mismo periodo el desempleo creció en 401.500 personas, un 161%, hasta alcanzar los 651.000 desempleados.

A partir de esa fecha, nuestro país empieza a frenar la destrucción de empleo, de forma paralela a la incipiente recuperación económica. La Comunidad de Madrid, por su parte, fue la primera región en salir de la recesión, en el segundo trimestre de 2013.

A cierre de 2017, según datos de la EPA correspondientes al cuarto trimestre del año, el número de personas en paro en nuestra comunidad era de 466.500 personas. Una cifra que, si bien supone un descenso interanual del 4,62%, se encuentra todavía alejada de la referencia del comienzo de la crisis económica, cuando el total de personas paradas se situaba en 215.300. (4T2007). Esto hace que reducir el desempleo siga siendo uno de los principales retos que tiene que abordar la Comunidad de Madrid

En relación a la evolución del número de personas ocupadas, a cierre de 2017, había, según la EPA, un total de 2.927.000 en nuestra región. Una cifra que supone un incremento del 2,31% con respecto al mes de diciembre de 2016 y que supone el 92,9% de la cifra registrada en el cuarto trimestre de 2007 que ascendía a 3.150.000 ocupados.

El número de personas afiliadas a la Seguridad Social en diciembre de 2017 llegaba a los 3.085.622 lo que supone crecimiento con respecto a 2016 de 119.364 afiliados (+4,02%) y de 214.117 afiliados (+7,46%) con respecto a diciembre de 2015. El número de personas afiliadas en diciembre 2017 supera en 18.145 al registrado en diciembre de 2007.

En relación a los datos de paro registrado, entre diciembre de 2016 y diciembre de 2017 la cifra de personas en situación de desempleo ha descendido en la comunidad de Madrid en 35.401 (-8,7%) y el número de personas en paro que registraron las Oficinas de Empleo de la región alcanzaba las 369.966.

Asimismo, la tasa de empleo de la Comunidad de Madrid alcanzó, según la EPA, el 54,62% a cierre de 2017. Una cifra que dista del objetivo fijado por Bruselas en el marco de la Estrategia Europea 2020, que establece una tasa de empleo para hombres y mujeres de entre 20 y 64 años del 75%.

Todos estos parámetros siguen poniendo de manifiesto, por tanto, la necesidad de seguir intensificando las actuaciones dirigidas a fomentar el empleo en la Comunidad de Madrid.

En este contexto, el Gobierno regional y los interlocutores sociales coinciden además en la necesidad de avanzar hacia un desarrollo económico con una base de crecimiento que se apoye en sectores competitivos, en el redimensionamiento e internacionalización de nuestro tejido empresarial, en la incorporación de las nuevas tecnologías en las pequeñas y medianas empresas, evitando la competencia desleal, en el incremento de la inversión público-privada en I+D+i, en el fortalecimiento industrial y en el desarrollo de la economía circular.

Para ello, en la Mesa Sectorial de Desarrollo Económico y Modelo Productivo del Consejo para el Diálogo Social de la Comunidad de Madrid, en el primer semestre de 2018, se abordarán iniciativas que coadyuven al fortalecimiento del crecimiento económico, la generación de empleo y el reequilibrio territorial.

### Evolución del Empleo en la Comunidad de Madrid

		dic-07	dic-15	dic-17	Var 17-15
Afiliación (último día del mes)	Hombres	1.684.410	1.478.289	1.596.800	8,02%
	Mujeres	1.364.997	1.377.389	1.473.241	6,96%
	<b>Total</b>	<b>3.049.473</b>	<b>2.855.682</b>	<b>3.070.048</b>	<b>7,51%</b>

Paro registrado	Hombres	100.563	207.377	159.217	-23,22%
	Mujeres	128.587	244.975	210.749	-13,97%
	<b>Total</b>	<b>229.150</b>	<b>452.352</b>	<b>369.966</b>	<b>-18,21%</b>

	EPA	IVT2007	IVT2015	IVT2017	Var 17-15
Ocupación*	Hombres	1.729,90	1.463,90	1.507,20	2,96%
	Mujeres	1.420,00	1.381,90	1.419,80	2,74%
	<b>Total</b>	<b>3.150,00</b>	<b>2.845,70</b>	<b>2.927,00</b>	<b>2,86%</b>

Paro*	Hombres	98,2	286,2	225,2	-21,31%
	Mujeres	117,1	276,6	241,3	-12,76%
	<b>Total</b>	<b>215,3</b>	<b>562,8</b>	<b>466,5</b>	<b>-17,11%</b>

Parados de larga duración* (más de dos años)	Hombres	4,9	113,2	79,9	-29,42%
	Mujeres	13,5	118,8	83,7	-29,55%
	<b>Total</b>	<b>18,4</b>	<b>232</b>	<b>163,6</b>	<b>-29,48%</b>

Tasa de paro	Hombres	5,37	16,35	13	-3,35
	Mujeres	7,62	16,68	14,53	-2,15
	<b>Total</b>	<b>6,4</b>	<b>16,51</b>	<b>13,75</b>	<b>-2,76</b>

Tasa de empleo	Hombres	69,6	58,65	59,37	1,23
	Mujeres	52,74	49,91	50,34	0,86
	<b>Total</b>	<b>60,83</b>	<b>54,06</b>	<b>54,62</b>	<b>1,04</b>

Tasa de actividad	Hombres	73,55	70,12	68,24	-2,68
	Mujeres	57,09	59,91	58,9	-1,69
	<b>Total</b>	<b>64,99</b>	<b>64,75</b>	<b>63,32</b>	<b>-2,21</b>

\*Datos en miles de personas.



## **Prioridad a las personas con especiales dificultades**

El objetivo final de esta Estrategia es poner en marcha las actuaciones necesarias para hacer frente a las principales debilidades del mercado laboral en nuestra Comunidad y dar oportunidades a aquellas personas que, por sus especiales circunstancias, presentan mayores dificultades de acceso al empleo. Unas debilidades, muchas de las cuáles, son fruto de la evolución que ha experimentado el mercado de trabajo en el contexto de la reciente crisis económica.

Es el caso, por ejemplo, de las personas desempleadas de larga duración, que a cierre de 2017 eran 153.330 y representaban el 41,4% del número total de parados inscritos en las oficinas de empleo. A pesar de que el número de personas en esta situación se ha reducido en 20.928, un 12% (3,3 puntos más que el paro general), en el último año, existe un alto riesgo de que el desempleo de larga duración se cronifique y se convierta en un problema estructural.

También constituyen colectivos prioritarios el de las personas desempleadas en riesgo de exclusión social que, junto con las personas con discapacidad, aumentan su vulnerabilidad respecto al acceso a un puesto de trabajo en la empresa ordinaria.

En el caso de los jóvenes menores de 30 años, que a a cierre de 2017 suponían un 15% del total de las personas desempleadas inscritas en las oficinas de empleo y a pesar de que en el último año su número ha descendido en un total de 4.513 personas (-7,5%), la cifra todavía es elevada, y, por tanto, es necesario incidir en las actuaciones dirigidas a ofrecerles nuevas oportunidades para aprovechar sus capacidades y su talento. A cierre de 2017 la tasa de paro juvenil se situaba, según la EPA, en el 35,89%.

Por último, en relación a las mujeres, los criterios de igualdad de género se encuentran también muy presentes en esta planificación de políticas activas para el empleo.

Las mujeres en nuestra comunidad representaban a cierre de 2017 el 49% de la población activa y el 48,5% de la ocupada y aunque, si bien es cierto que entre diciembre de 2016 y diciembre de 2017 la afiliación de las mujeres ha experimentado un crecimiento del 3,5% y que el paro en este grupo de población se ha reducido en un 6,6%, también es una realidad que la evolución de estos parámetros es de menor intensidad que en el caso de los hombres, por los que las mujeres presentan tasas de actividad más bajas y niveles de desempleo mayores que los hombres.

El comportamiento del empleo de las mujeres se encuentra muy vinculado a la mayor carga de responsabilidades familiares que asumen. Por ello, también es importante mejorar la corresponsabilidad en el reparto de tareas y la conciliación con la vida familiar y personal.

En este contexto, reducir la temporalidad y las jornadas parciales en la contratación de las mujeres, así como la brecha salarial y posibilitar la corresponsabilidad en la

conciliación de la vida laboral, familiar y personal, son objetivos que se marcan como prioritarios.

Dentro de la promoción del empleo entre las mujeres se presta una especial atención a las víctimas de violencia de género.

### **Formación para el empleo**

La Estrategia Madrid por el Empleo ha servido de marco para propiciar la mejora de la formación de los trabajadores madrileños y favorecer su inserción laboral desde una perspectiva global, con garantías de eficacia y eficiencia, libre de desigualdades, acorde al perfil socio-profesional de la población activa en la región y a las demandas del sector empresarial.

La adquisición continuada y permanente de formación y conocimiento a lo largo de la vida laboral es un derecho de los trabajadores, y un elemento estratégico para la mejora de la competitividad y productividad de las empresas.

Por ello, sus líneas de actuación se dirigen prioritariamente a los segmentos de la población más vulnerable para acceder al mercado de trabajo, entre los que destacan los jóvenes, las mujeres, las personas desempleadas con baja cualificación, las personas mayores de 45 años, las personas paradas de larga duración, las personas con discapacidad y las personas en riesgo de exclusión social.

Para ello, la Estrategia de Madrid por el Empleo incluye medidas dirigidas a impulsar el conocimiento y la experiencia a través de la formación asociada a la contratación, la práctica empresarial y la mejora de los servicios de intermediación, así como la apertura de nuevos nichos de mercado que fomenten el empleo autónomo, la puesta en marcha de proyectos emprendedores y la Economía Social.

## II. La situación del mercado laboral en la Comunidad de Madrid

### 1.1. Perfil de los demandantes de empleo

#### La oferta de trabajo

El presente diagnóstico sobre la situación del mercado laboral madrileño estudia los principales indicadores en las variables de edad y sexo, nivel de estudios, tiempo de permanencia en el desempleo, grupos profesionales, discapacidad, cobertura y protección social y distribución territorial, tanto desde una perspectiva estática como dinámica.

La metodología de análisis cuantitativo se completa con breves descripciones cualitativas, que marcan, en cada caso, las líneas estratégicas que tendrán su posterior reflejo en las actuaciones de las políticas activas de empleo incorporadas en el tercer capítulo de la Estrategia de Madrid por el Empleo.

Como punto de partida, hay que señalar que en el mes de diciembre de 2017 el número de personas desempleadas inscritas en las Oficinas de Empleo de la Comunidad de Madrid alcanzaba las 369.966. Una cifra que supone un descenso de 35.801 personas (-8,7%) con respecto a diciembre de 2016 y de 82.386 personas (18,21%) con respecto a diciembre de 2015 que es la fecha que se utilizó como punto de partida para hacer el análisis de situación en la versión original de la Estrategia.

La evolución de este indicador consolida la tendencia iniciada a finales de 2013, con un descenso ininterrumpido de 50 meses en la variación interanual del paro registrado hasta el cierre de 2017 aunque la Comunidad de Madrid necesita mantener e incrementar ese ritmo en la reducción del desempleo.

El número de personas afiliadas a la Seguridad Social en diciembre de 2017 llegaba a los 3.085.622, una cifra que supone un crecimiento con respecto a 2016 de 119.364 (+4,02%) y de 214.117 (+7,46%) con respecto a diciembre de 2015. El peso del empleo madrileño en el conjunto nacional es en diciembre de 2017 del 16,7%.

Asimismo, en diciembre de 2017 se incrementaba el Régimen Especial de Autónomos hasta las 389.412 personas afiliadas, una cantidad que implica una subida de 8.282 personas (+2,2%) respecto a la cifra registrada en el mismo mes de 2016 y de 15.220 trabajadores por cuenta propia, (4,06%), con respecto a diciembre de 2015.

Si atendemos a los niveles de ocupación (EPA), hay que resaltar que, tras registrar su máximo histórico en el tercer trimestre de 2007, con 3.151.800 personas ocupadas, esta cifra se redujo a su nivel más bajo hasta llegar a las 2.636.100 en el primer trimestre de 2014, momento a partir del cual se volvió a revertir la tendencia y la ocupación retomó la senda alcista hasta alcanzar las 2.927.000 personas ocupadas a cierre de 2017.

Del análisis estructurado por edad y sexo se deduce que los mayores volúmenes de paro registrado se presentan entre las franjas de edad de 30-44 años y 45-54 años, añadiendo a esta realidad que son las personas con estudios de nivel medio y las de sin estudios o baja formación, las más afectadas por el desempleo.

Estas primeras observaciones conducen a un tercer análisis que refleja la evolución de la población desempleada por tiempo de permanencia en dicha situación. La extensa duración de la crisis económica multiplicó el número de personas paradas de larga duración desde las 60.487 existentes al inicio de 2008 (24,5% sobre el total) pasando a las 153.330 registradas en las oficinas de empleo en diciembre de 2017 (41,4% paro total).

A lo largo de 2017 se ha reducido de forma sustancial el número de personas que llevan entre uno y dos años en el desempleo (-13% y -8.132 en términos absolutos). Por otro lado, el descenso entre quienes llevan más de dos años de forma ininterrumpida sin una ocupación ha sido del 11,5%, (-12.796 en términos absolutos), habiéndose reducido también entre quienes tienen una permanencia en el paro superior a los cuatro años (-6% y -3.469 en términos absolutos).

Con respecto a diciembre de 2015 el número de personas que llevan entre uno y dos años en el desempleo ha descendido -26,8% (-19.964 en términos absolutos), el descenso entre quienes llevan más de dos años de forma ininterrumpida sin una ocupación, ha sido del 19,6%, (-24.162 en términos absolutos), habiéndose reducido también entre quienes tienen una permanencia en el paro superior a los cuatro años, aunque de forma menos intensa (-2,21% y -1.234 en términos absolutos).

Cuando se profundiza aún más, resulta preocupante que el problema se concentre principalmente entre las personas mayores de 45 años y entre las mujeres. Por este motivo, en la prórroga de la Estrategia se ha fijado un nuevo incentivo específico para las personas desempleadas de larga duración.

La mayor permanencia en el desempleo y las dificultades para alcanzar los periodos de cotización necesarios para una prestación pueden conllevar, a la larga, la pérdida de cobertura de las prestaciones y subsidios por desempleo, que desde la Administración del Estado y la Administración autonómica se han tratado de paliar con diferentes instrumentos de protección social como el Plan PREPARA, el PAE o la Renta Mínima de Inserción, respectivamente.

Continuando con esta visión general, y antes de ahondar en cada variable de una forma particular, debemos subrayar que el mercado laboral madrileño describe una recuperación del empleo y un descenso del paro en todos los sectores económicos durante el último año, de forma más notable en la Construcción (-16,9%) y la Industria (-10,8%), aunque lejos todavía de los niveles anteriores a la crisis.

En la valoración del desempleo, segmentado por zonas geográficas de la región, las primeras consideraciones que pueden realizarse derivan del tradicional peso que tiene la capital sobre el resto de los municipios y de la movilidad que se produce hacia la ciudad de Madrid desde otros puntos de la Comunidad autónoma.

Asimismo, cabe resaltar un notable desequilibrio, en cuanto a mayor porcentaje de desempleo, entre los municipios del noroeste y el sureste.

De la exposición introductoria sobre la demanda de trabajo cabe concluir que, reconociendo la recuperación del mercado laboral, el análisis detallado de los indicadores de empleo sigue poniendo de manifiesto problemas de fondo, que aparecen cuando se profundiza sobre las grandes magnitudes.

Es sobre los perfiles con mayores dificultades para acceder a un puesto de trabajo, así como sobre la necesidad de fomentar la contratación indefinida, la mejora de la capacitación profesional, el impulso a la actividad del autoempleo, así como a promover la igualdad entre hombres y mujeres en el empleo, que es un objetivo transversal al conjunto de las medidas, donde se centran fundamentalmente las acciones contenidas en la prórroga de la Estrategia de Madrid por el Empleo.

## **Paro registrado**

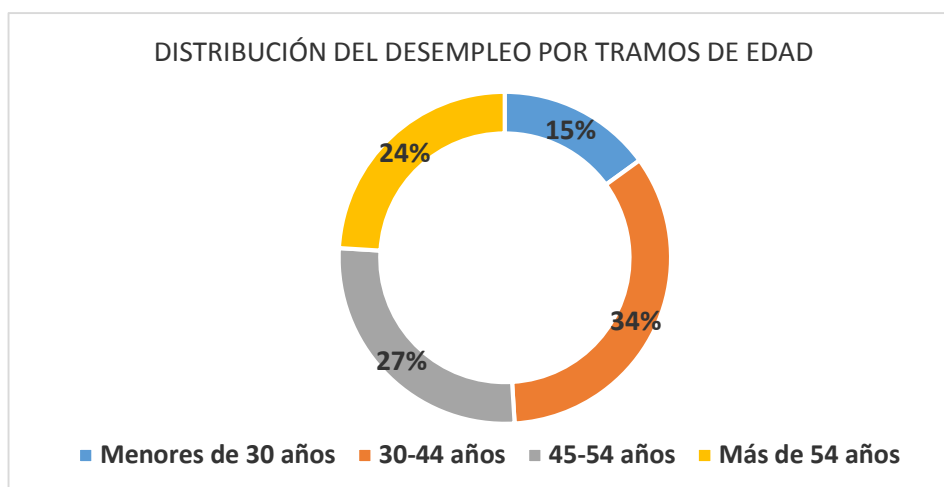
### **Análisis por grupo de edad y sexo**

Si se analiza la distribución de las personas paradas registradas en el mes de diciembre de 2017 en la Comunidad de Madrid en función de los grupos de edad, se observa que las que tienen entre 30 y 44 años ascienden a 125.948 y suponen el 34,04% del total, siendo el grupo más representativo.

Las personas paradas de 45 a 54 años suman 99.358 (42.598 hombres y 56.760 mujeres), un 26,9% del total.

El grupo de 55 o más años se elevan a 89.092 personas (39.416 hombres y 49.676 mujeres), un 24,1% del total.

El número de personas desempleadas menores de 30 años se sitúa en 55.568 (26.919 hombres y 28.649 mujeres), un 15% del total.



Fuente: Observatorio Regional de Empleo. Datos de paro registrado. Diciembre de 2017.

Al estudiar la distribución de las personas paradas por grupos de edad y sexo, se advierte una mayor presencia de las mujeres en todos los grupos de edad a pesar de que sus niveles de ocupación son inferiores, sobre todo en algunos tramos de edad, como el de los más jóvenes.

Concretamente, la población femenina supone un 56,96% del total de las personas desempleadas inscritas en las oficinas de empleo de la región durante el mes de diciembre de 2017, frente al 43,04% de los varones.

	Ambos sexos		Hombres		Mujeres	
	Valor absoluto	Valor absoluto	% sobre el total	Valor absoluto	% sobre el total	
Total	369.966	159.217	43,04%	210.749	56,96%	
Menores de 30 años	55.568	26.919	7,28%	28.649	7,74%	
30-44 años	125.948	50.284	13,59%	75.664	20,45%	
45-54 años	99.358	42.598	11,51%	56.760	15,34%	
Más de 54 años	89.092	39.416	10,65%	49.676	13,43%	

Fuente: Observatorio Regional de Empleo. Datos paro registrado. Diciembre de 2017

El predominio de la población femenina sobre la masculina prevalece en todos los tramos de edad, siendo la más significativa la existente en el grupo de 30 a 44 años, en el que las mujeres suponen el 20,45% del total de personas paradas registradas, casi 7 puntos más que los hombres, lo que supone el 13,59% del volumen total de paro registrado.

La aplicación de medidas para mejorar la empleabilidad de las mujeres, de una forma transversal, ha estado, por tanto, presente en esta Estrategia desde el inicio, con el fin de llegar a todos los colectivos diferenciados.

Asimismo, la dificultad de los jóvenes para insertarse en el mercado laboral, exige adoptar medidas eficaces que favorezcan la mejora de su cualificación y el acceso a

una primera oportunidad de empleo, de forma que dichas actuaciones se conviertan en un instrumento de progreso personal y profesional, con especial incidencia en quienes tienen menores niveles formativos, carecen de experiencia previa o han abandonado de forma prematura sus estudios.

En este ámbito, se da impulso a los programas vinculados a la Garantía Juvenil, favoreciendo la inscripción de jóvenes menores de 30 años en el Sistema Nacional que el mes de diciembre de 2017 alcanzaba las 141.891 personas registradas en la Comunidad de Madrid, lo que reflejaba un incremento del 248% respecto a diciembre de 2016 y del 836% con respecto al mismo mes de 2015.

En este marco se continuarán llevando a cabo acciones de movilización, orientación y asesoramiento, así como la puesta en marcha de iniciativas que mejoren su empleabilidad y estimulen su contratación.

En relación a la población desempleada con más de 45 años presenta unas características especiales que dificultan su vuelta a un puesto de trabajo, en algunos casos, motivado por la obsolescencia de determinados conocimientos profesionales o por la falta de un título habilitante. Ello hace que sea necesario implementar actuaciones concretas dirigidas a estimular su contratación por parte de las empresas así como para mejorar su cualificación.

### **Análisis por nivel de estudios**

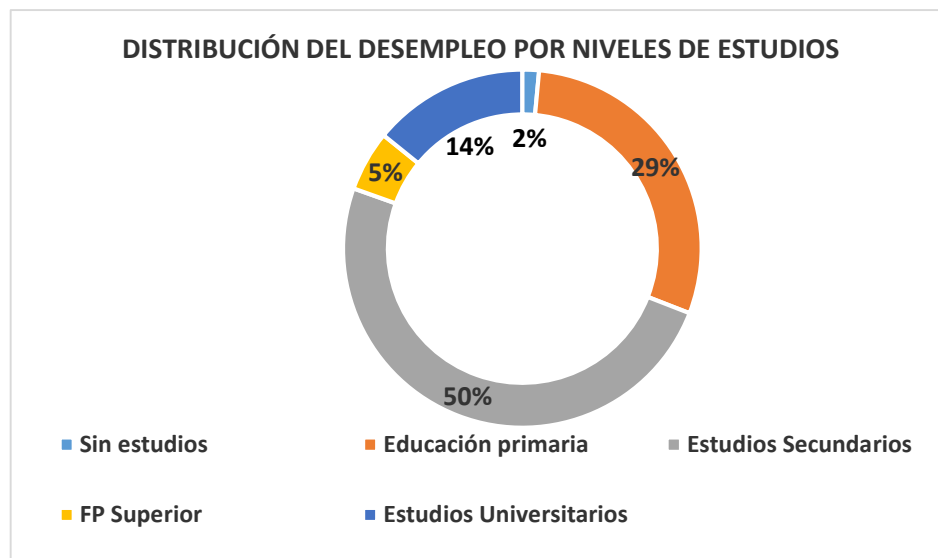
Para segmentar los niveles de estudios se ha utilizado la Clasificación de Educación CNED 2014, que diferencia en 26 categorías distintas, pero también establece las pautas para poder agrupar los distintos niveles formativos<sup>1</sup>.

Teniendo en cuenta la consideración anterior, a la hora de analizar la distribución del paro registrado por nivel de estudios alcanzado, se comprueba que la mayor parte se concentra en quienes poseen, como máximo, una formación equivalente a estudios de educación secundaria y/o bachillerato, con una cifra de 183.455 personas paradas registradas en el mes de diciembre de 2017.

A continuación, se sitúa el colectivo con una formación primaria, ya sea completa o incompleta, que alcanza las 108.713 personas desempleadas; seguido de quienes poseen estudios universitarios, con 52.073; de las personas con estudios de formación profesional superior o equivalente, con un número de 20.238; y por último, de las personas sin estudios, que alcanzan los 5.486.

---

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



Fuente: Observatorio Regional de Empleo. Datos de paro registrado. Diciembre de 2017

Si se analiza la distribución de personas paradas registradas por nivel de estudios alcanzado y edad, en todos los tramos de edad, se observa que el grupo más representativo es el de quienes tienen estudios que se enmarcan en el apartado de la educación secundaria o similar, resultando especialmente llamativo en el tramo de edad de 30-44 años, que alcanza 125.948 personas, de las cuales 75.664 son mujeres (60%). Asimismo, si se analiza la tasa de paro para cada nivel formativo, se comprueba que, cuanto menor es el nivel de formación, más elevada resulta la tasa de paro.

Comunidad de Madrid	Total	Sin estudios	Estudios primarios incompletos	Educación primaria	Primera etapa de educación secundaria y similar	Segunda Etapa de educación secundaria	Educación superior
<b>TOTAL ACTIVOS</b>	3.393,5	7,0	19,9	130,8	680,3	902,7	1.652,8
Hombres	1.732,4	2,5	14,7	72,2	387,4	461,2	794,3
Mujeres	1.661,1	4,5	5,2	58,5	292,9	441,5	858,5
<b>TOTAL PARADOS</b>	466,5	4,1	3,9	31,0	155,6	147,1	124,9
Hombres	225,2	1,1	3,9	19,2	83,3	65,6	52,0
Mujeres	241,3	3,0	0,0	11,8	72,3	81,5	72,8
<b>% PARO DE CADA NIVEL FORMATIVO SOBRE LA POBLACIÓN ACTIVA EXISTENTE PARA NIVEL FORMATIVO</b>							
	13,75%	58,57%	19,60%	23,70%	22,87%	16,30%	7,56%
<b>%HOMBRES</b>	13,00%	44,00%	26,53%	26,59%	21,50%	14,22%	6,55%
<b>% MUJERES</b>	14,53%	66,67%	0,00%	20,17%	24,68%	18,46%	8,48%

Fuente: INE. Encuesta Población Activa, 4T2017.



Por ejemplo, según los datos de la EPA correspondientes al último trimestre de 2017, entre la población activa madrileña sin estudios, con estudios primarios incompletos o estudios primarios, el 24,7% se encuentran en situación de desempleo.

Sin embargo, el volumen de población activa con estos niveles formativos (sin estudios o estudios primarios) tiene un peso sobre el conjunto de la población activa madrileña del 4,65% del total.

Por su parte, si nos fijamos en el nivel formativo más habitual entre la población activa madrileña, se observa que el 46,6% de los activos posee estudios secundarios (1.583.000 activos con estudios secundarios), bien sean completos o tan sólo la primera etapa, y su tasa de paro asciende al 19,12%.

Este nivel de estudios, que es el alcanzado por la mayor parte de la población activa, aglutina al 64,9% del desempleo regional.

Por otro lado, quienes disponen de estudios superiores suponen el 26,8% del total de las personas desempleadas (124.900 de un total de 466.500 parados), con una tasa de desempleo que ronda el 7,56% para este nivel formativo.

Por otro lado, se confirma el mayor peso de la población activa femenina con estudios universitarios sobre la masculina, existiendo un 8,1% más de mujeres activas con estudios universitarios que hombres. Un porcentaje que después no se traslada al empleo dado que, mientras que la tasa de paro entre mujeres con niveles formativos de educación superior asciende al 8,48%, entre los hombres, esta cifra es del 6,55%.

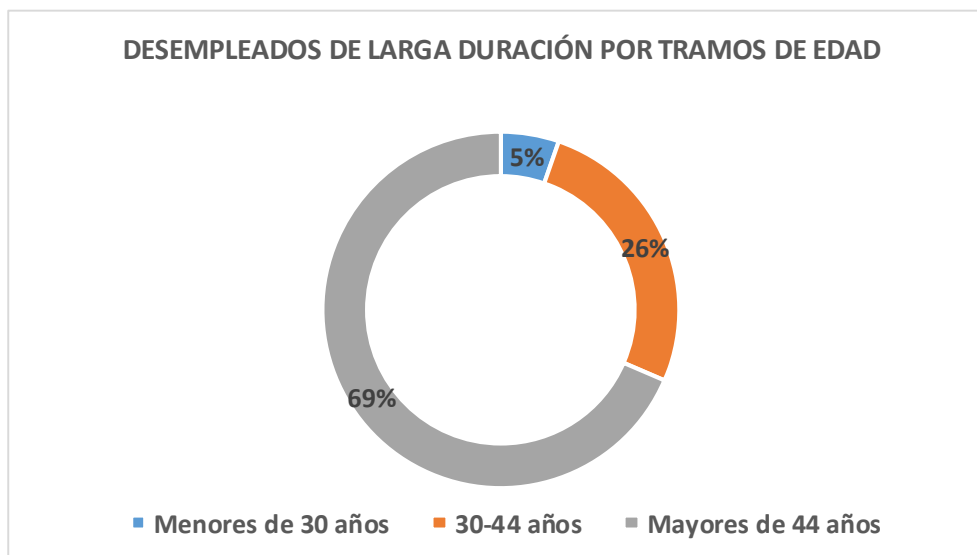
### **Análisis por tiempo de permanencia en el desempleo**

Cuando se analiza la distribución del paro en relación con el tiempo de permanencia en el desempleo, se comprueba que el 58,5% de las personas registradas en el mes de diciembre de 2017 lleva en situación de desempleo menos de 12 meses, en tanto que el 41,5% se encontraba en esta situación por tiempo de un año o superior, calificándose estos últimos como personas desempleadas de larga duración. Si se profundiza en el estudio de este último grupo se observa que la mayoría son mujeres (95.546; 62%) y que de ellas, el 65,5% permanecen más de dos años en el desempleo.

<i>Duración demanda</i>	<i>Ambos sexos</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
<i>Menos 1 año</i>	216.636	101.433	115.203
<i>1-2 años</i>	54.447	21.526	32.921
<i>Más de dos años</i>	98.883	36.258	62.625
<b>Total</b>	<b>369.966</b>	<b>159.217</b>	<b>210.749</b>

Fuente: Observatorio Regional de Empleo. Datos paro registrado. Diciembre de 2017.

Si el estudio se desplaza hacia la distribución de las personas paradas por tiempo de permanencia en el desempleo y edad, comprobamos que el 68,5% de las personas desempleadas de larga duración se concentra en el intervalo de más de 45 años.



Fuente: Observatorio Regional de Empleo. Datos de paro registrado. Diciembre de 2017.

Por último, si al analizar la distribución del paro registrado combinamos las variables edad, tiempo de permanencia y nivel de estudios alcanzado, observamos que:

- En cuanto al tiempo de permanencia en el desempleo, la franja de menos de un año en paro es la de mayor volumen, independientemente de la edad y el tipo de formación. En las personas paradas de larga duración son mayoría las mujeres y los mayores de 45, siendo más numerosos los mayores de 55 años en la franja de más de dos años.
- En cuanto al nivel formativo alcanzado los estudios secundarios resultan la formación más habitual en el conjunto de parados madrileños. Es especialmente llamativo entre los parados que llevan menos de un año en el desempleo, en cuyo caso el 47,3% de los mismos tienen este nivel formativo.
- Resulta significativo que el número de mujeres en paro en la franja de 30-44 años es de 75.664 frente a 50.284 hombres correspondiendo este tramo de edad al momento en que muchas mujeres son madres, por lo que se plantean medidas de conciliación en las empresas, tanto para las mujeres como para los hombres y promoviendo también la corresponsabilidad en las tareas del cuidado, con el objetivo de favorecer las oportunidades de empleo de las mujeres en este grupo de edad.

- Las personas mayores de 45 años suponen el 75% de los parados registrados que llevan más de dos años en desempleo. De ellos, más de la mitad (57%) cuentan con estudios secundarios, lo que hace esencial actuar sobre este grupo de desempleados con el fin de poner en valor su experiencia profesional y mejorar su empleabilidad.
- La franja de edad de entre 30 y 44 años es la que mayor volumen de personas paradas registra, independientemente del sexo y del tipo de formación.

			Total	Sin estudios	Educación primaria	Estudios Secundarios	FP Superior equivalentes	Universitarios
<b>&lt; 1 año</b>	Edad	< 30	47.492	391	12.867	25.432	3.010	5.792
		30 - 44	85.776	1.314	25.787	37.354	5.941	15.380
		45 - 54	51.634	767	15.946	24.515	2.750	7.655
		> 54	31.734	524	11.982	15.163	768	3.297
		<b>Total</b>	<b>216.636</b>	<b>2.996</b>	<b>66.582</b>	<b>102.464</b>	<b>12.469</b>	<b>32.124</b>
<b>&lt; 1 - 2 años</b>	Edad	< 30	4.762	47	1.213	2.802	279	421
		30 - 44	18.931	349	5.152	8.452	1.413	3.565
		45 - 54	15.639	235	4.220	7.704	871	2.609
		> 54	15.115	242	5.090	7.624	365	1.794
		<b>Total</b>	<b>54.447</b>	<b>873</b>	<b>15.675</b>	<b>26.582</b>	<b>2.928</b>	<b>8.389</b>
<b>más de 2 años</b>	Edad	< 30	3.314	59	994	1.966	143	152
		30 - 44	21.241	447	5.449	10.465	1.636	3.244
		45 - 54	32.085	495	7.487	17.715	1.981	4.407
		> 54	42.243	616	12.526	24.824	972	3.305
		<b>Total</b>	<b>98.883</b>	<b>1.617</b>	<b>26.456</b>	<b>54.970</b>	<b>4.732</b>	<b>11.108</b>
<b>Total</b>	Edad	< 30	55.568	497	15.074	30.200	3.432	6.365
		30 - 44	125.948	2.110	36.388	56.271	8.990	22.189
		45 - 54	99.358	1.497	27.653	49.934	5.602	14.671
		> 54	89.092	1.382	29.598	47.611	2.105	8.396
		<b>Total</b>	<b>369.966</b>	<b>5.486</b>	<b>108.713</b>	<b>184.016</b>	<b>20.129</b>	<b>51.621</b>

Fuente: Observatorio Regional de Empleo. Datos paro registrado. Diciembre de 2017.

## Análisis por grupos profesionales

Si analizamos la distribución del paro por grupos profesionales, en términos absolutos, a cierre de 2017, quienes tienen ocupaciones elementales y de servicios de restauración, protección y vendedores resultaban ser los colectivos de desempleados más numerosos, mientras que las ocupaciones militares y quienes trabajan en el sector agrícola suponían los que menor paro presentaban.

No obstante, hay que tener en cuenta que estos últimos, son los grupos profesionales con menor peso sobre el total de la población activa, mientras que los primeros tienen un mayor peso entre los activos de la región.

<b>PARADOS REGISTRADOS POR GRUPOS PROFESIONALES</b>	<b>369.966</b>	<b>100,00%</b>
<i>Ocupaciones militares</i>	79	0,02%
<i>Directores y gerentes</i>	6.692	1,81%
<i>Técnicos y profesionales científicos e intelectuales</i>	46.373	12,53%
<i>Técnicos; profesionales de apoyo</i>	33.510	9,06%
<i>Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina</i>	54.910	14,84%
<i>Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores</i>	83.685	22,62%
<i>Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero</i>	4.374	1,18%
<i>Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y de la construcción</i>	41.012	11,09%
<i>Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores</i>	15.563	4,21%
<i>Ocupaciones elementales</i>	83.768	22,64%

Fuente: Observatorio Regional de Empleo. Datos paro registrado. Diciembre de 2017.

## Análisis de personas desempleadas que declaran discapacidad<sup>1</sup>

La Comunidad de Madrid es la región española con la mayor tasa de actividad de personas con discapacidad, con un 43,6%, 8,4 puntos más que la media nacional que se sitúa en 35,2% según los últimos datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística sobre el “Empleo de las personas con discapacidad – 2016”. Esta cifra supone un aumento respecto al año anterior (2015) de 0,8 puntos porcentuales, y de 8,7 puntos porcentuales en relación con la tasa existente en 2014, que era del 34,9%.

En la Comunidad de Madrid la población activa en este colectivo ha aumentado en 2016 respecto a 2015 en 3.300 personas (4,29%), un incremento que se eleva hasta las 25.800 personas en los dos últimos años (47,5%).

Esta mejora de la actividad laboral entre las personas con discapacidad de la Comunidad de Madrid se debe, en gran medida, a la mejora general de la economía y al incremento de las ayudas que han experimentado las políticas activas de empleo dirigidas a este colectivo.

<sup>1</sup> Fuente: Boletín informativo de personas con discapacidad. Paro y Contratos de la Comunidad de Madrid. Octubre de 2016.

En términos de paro registrado, y aunque es cierto que no existe un instrumento efectivo de análisis sobre el impacto del desempleo en las personas con discapacidad, en diciembre de 2017 se registran 13.817 parados en la región que declaran algún tipo de discapacidad<sup>1</sup>, lo que supone el 3,7% del volumen total de desempleo registrado en la Comunidad de Madrid.

En términos interanuales la bajada del paro en este grupo de población es de 16 personas, un 0,12%. Y con respecto a diciembre de 2015 el descenso alcanza las 156 personas, (-1,11%).

A cierre de 2017, el 64,14% de los desempleados que registra algún tipo de discapacidad posee discapacidad física; el 24,09% psíquica; y el 11,36% restante, discapacidad sensorial. Del total, el 48,19% son hombres y el 51,81% mujeres.

<i>Edad</i>	<i>Física</i>	<i>Psíquica</i>	<i>Sensorial</i>	<i>Del lenguaje</i>
<i>16-29 años</i>	<i>878</i>	<i>832</i>	<i>147</i>	<i>11</i>
<i>30-54 años</i>	<i>5.153</i>	<i>2.083</i>	<i>911</i>	<i>38</i>
<i>55-64 años</i>	<i>2.831</i>	<i>413</i>	<i>511</i>	<i>9</i>

*Fuente: Datos paro registrado. Diciembre de 2017.*

Entre los que tienen discapacidades físicas, así como en el resto de grupos, la mayoría tiene estudios secundarios y de educación general, han trabajado esencialmente en ocupaciones elementales, empleos administrativos o en los servicios personales y predominan quienes permanecen en el paro registrado menos de tres meses o más de cuatro años.

Según el nivel formativo alcanzado, la gran mayoría de parados que declaran algún tipo de discapacidad tienen estudios secundarios o de educación general, el 51,78%.

Las personas con discapacidad y estudios superiores de primer, segundo o tercer ciclo sólo representan el 7,25%, casi la mitad del porcentaje de parados con estudios superiores en las cifras generales de paro.

La mayoría de desempleados que presentan algún tipo de discapacidad se agrupa principalmente en el sector servicios, un 79,74%, por encima del porcentaje registrado en las cifras generales de paro.

También hay un grupo representativo de parados registrados con algún tipo de discapacidad en el sector industria, 885 personas y el 6,41% del paro total de personas con discapacidad.

La construcción representa el 5,65% y las personas con discapacidad sin empleo anterior el 7,56%.

<sup>1</sup> Es preciso tener en cuenta que esta declaración es voluntaria lo que implica limitaciones en los resultados.

Durante 2017 el paro descendió en el sector de la industria (-3,38%), en la construcción (-4,64%) y en la agricultura (-5,38%)

Por otro lado, en 2017 se han acumulado 16.498 contratos, el 16,13% de incremento con respecto al acumulado en el mismo periodo de 2016, con una distribución por sexo de 8.877(53,81%) para los hombres y 7.621(46,19% para las mujeres).

En diciembre de 2017 los Centros Especiales de Empleo firmaron el 74,95% de todos los contratos (835) y un 73,15% de todos los contratos acumulados en 2017 (12.068).

Por todo lo anterior, en esta Estrategia se recogen medidas específicas para facilitar que el acceso a un puesto de trabajo de las personas que registran algún tipo de discapacidad contribuya a su inclusión social, haciendo especial hincapié cuando se trata de la incorporación de estas personas al mercado de trabajo ordinario.

### **Análisis del nivel de cobertura y protección social**

Una sociedad avanzada debe tener como prioridad fundamental ofrecer un sistema integral de protección social a sus ciudadanos. En el marco de cobertura económica y social, resulta de enorme importancia valorar la situación de las prestaciones y subsidios por desempleo, así como de otros instrumentos de protección para las personas y familias en situación de vulnerabilidad.

Del total de personas paradas inscritas en las oficinas de empleo (369.966 en diciembre de 2017) 171.431 fueron beneficiarias de algún tipo de prestación o ayuda asistencial (98.282 cobraron la prestación contributiva; 55.644 el subsidio de desempleo; 14.718 la Renta Activa de Inserción; y 2.787 el Programa de Activación del Empleo). La cuantía media de la prestación contributiva se situó en 855,9 euros.

Hay que añadir a estas cifras que durante ese mismo mes 1.043 personas percibieron la ayuda del Plan PREPARA, y 29.550 familias la Renta Mínima de Inserción. Además había 23.181 personas sin empleo anterior, que nunca habían cotizado.

Así pues, en la Comunidad de Madrid, en diciembre de 2017 había un total de 198.535 personas desempleadas que no reciben ningún tipo de prestación o ayuda económica del ámbito de empleo, lo que les sitúa en una posición de evidente vulnerabilidad con alto riesgo de exclusión social y, por tanto, dentro del ámbito de actuación de los servicios sociales.

<i>Cobertura y protección social</i>	<i>Prestaciones contributivas</i>	<i>Subsidio de desempleo</i>	<i>Renta Activa de Inserción</i>	<i>Programa de Activación del Empleo</i>	<i>Plan Prepara</i>	<i>RMI<sup>1</sup></i>
<b>Comunidad de Madrid</b>	<b>98.282</b>	<b>55.644</b>	<b>14.718</b>	<b>2.787</b>	<b>1.043</b>	<b>29.550</b>

<sup>1</sup> El perfil de los beneficiarios de renta mínima de inserción en la Comunidad de Madrid se corresponde con una mujer, con edad inferior a 45 años y menores a su cargo, lleva 2 años o más recibiendo esta ayuda, cuenta con vivienda en régimen de alquiler y ha realizado estudios de enseñanza primaria o no los ha terminado.

## Análisis territorial de la evolución del desempleo

En el ámbito del mercado laboral pueden surgir diferencias dentro de una misma comunidad autónoma, una misma provincia e, incluso, dentro de un mismo municipio, que responden a causas muy variadas, no sólo de carácter económico, y que tienen que ver también con la demografía, la estructura productiva, el precio de la vivienda, el transporte, la educación y las infraestructuras.

Desde la puesta marcha de la Estrategia Madrid por el Empleo, la evolución del desempleo en nuestra región muestra el siguiente comportamiento en cada una de las once áreas en las que puede dividirse:

ZONA DE LA COMUNIDAD DE MADRID	Paro registrado (Dic. 2017)	Variación anual (2017/2016)	Paro registrado (Dic. 2016)	Variación anual (2016/2015)	Población activa 2016	% de Paro por zonas estadísticas 2017
Municipio Madrid	174.212	-7,75	207.802	-9,13	1.303.693	13,36
Norte Metropolitano	15.440	-9,54	19.301	-11,57	143.831	10,73
Sur Metropolitano	41.111	-9,21	51.625	-12,29	284.684	14,44
Este Metropolitano	87.072	-10,57	110.220	-11,67	550.294	15,82
Oeste Metropolitano	18.481	-9,01	22.464	-9,58	202.792	9,11
Nordeste	2.455	-6,72	3.112	-15,42	16.847	14,57
Sudeste	3.702	-6,84	4.595	-13,51	26.662	13,89
Sudoeste	7.471	-6,03	9.094	-12,58	43.755	17,07
Sierra Norte	8.209	-9,93	10.107	-9,82	56.307	14,58
Sierra Central	3.063	-6,81	3.597	-8,62	13.807	22,18
Sierra Sur	8.750	-8,38	10.435	-8,48	71.434	12,25
<b>Comunidad de Madrid</b>	<b>369.966</b>	<b>-8,73</b>	<b>405.367</b>	<b>-10,38</b>	<b>2.714.106</b>	<b>13,63</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de paro registrado del Observatorio Regional de Empleo (dic 2017)

Respecto al desempleo, en la Comunidad de Madrid sigue existiendo un desequilibrio entre los municipios del Norte y Oeste metropolitanos, con porcentajes de personas desempleadas sobre la población activa muy inferiores a la media del conjunto de la región, y los situados en la zona Sur y Este metropolitanos, donde la media supera en ambos casos el 14%, así como entre los municipios del Sudoeste y Sierra Central, que registran las tasas más altas en términos relativos, aunque su número de parados es reducido en términos absolutos.

Estas diferencias territoriales se reducen al cierre del ejercicio 2017 en 1,24 puntos porcentuales, con una distancia de 5,61 puntos entre el paro de la zona que comprende los municipios del norte y oeste metropolitano y el de la de los municipios del sur y este metropolitano, cuando en 2015 esa desigualdad era de 6,85 puntos.

En este apartado, la colaboración entre las distintas Consejerías para llevar a cabo iniciativas como el *Plan contra el Despoblamiento Rural y fomento del Empleo Verde* y con otras Administraciones públicas seguirá resultando fundamental para mejorar los niveles de empleo en los municipios de la región.

Número parados		Número parados		Número parados		Número parados		Número parados	
MUNICIPIO	Dic-2017 y % sobre población activa	MUNICIPIO	Dic-2017 y % sobre población activa	MUNICIPIO	Dic-2017 y % sobre población activa	MUNICIPIO	Dic-2017 y % sobre población activa	MUNICIPIO	Dic-2017 y % sobre población activa
Alcalá de Henares	13.013 15,49%	Boadilla del Monte	1.466 7,28%	Getafe	10.704 14,74%	Parla	10.256 18,88%	S. Fernando de Henares	2.486 13,54%
Alcobendas	5.027 10,46%	Collado Villalba	4.177 15,42%	Leganés	11.934 15,85%	Pinto	3.237 15,04%	S. Sebastián de los Reyes	4.192 11,20%
Alcorcón	9.873 14,91%	Colmenar Viejo	2.692 12,9%	Madrid	174.212 13,36%	Pozuelo de Alarcón	2.405 6,91%	Torrejón de Ardoz	8.886 16,03%
Aranjuez	4.276 17,82%	Coslada	4.798 12,72%	Majadahonda	2.304 7,86%	Rivas Vaciamadrid	4.176 11,06%	Tres Cantos	1.670 8,33%
Arganda del Rey	4.392 18,42%	Fuenlabrada	13.949 15,59%	Móstoles	13.768 15,6%	Las Rozas	3.125 7,89%	Valdemoro	4.648 14,72%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de paro registrado del Observatorio Regional de Empleo en diciembre de 2017. Nota: La población activa de cada zona y municipio se ha calculado multiplicando la población de 16 a 64 años (padrón municipal de 2017) por la tasa de actividad de la región (4º T 2017 - EPA).



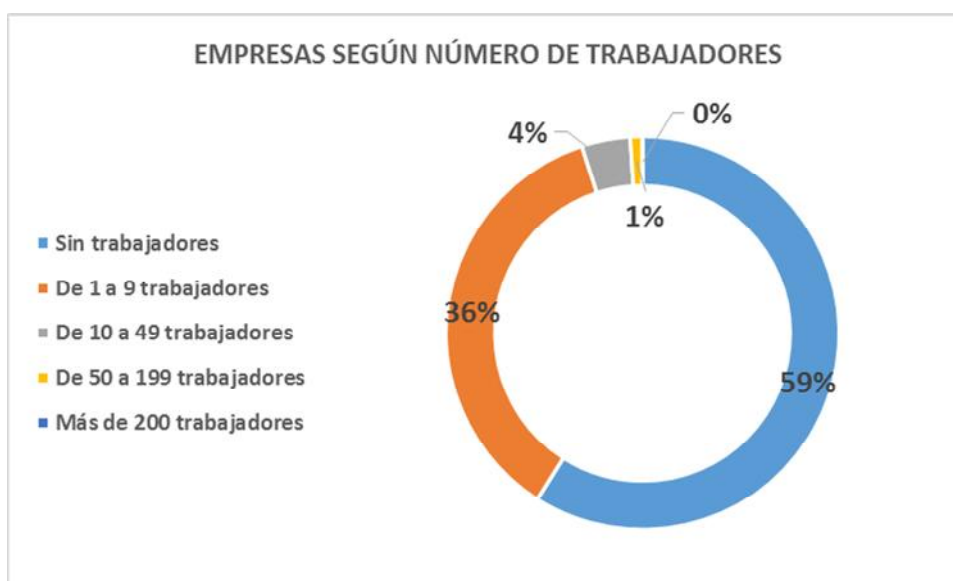
## 1.2. Ocupación y contratación

### Estructura de la empresa en la Comunidad de Madrid

Analizar la estructura del tejido empresarial es contemplar el reto del empleo desde la otra vertiente, desde la que representa la demanda laboral y las necesidades que tienen las organizaciones para cubrir sus plantillas y alcanzar sus objetivos estratégicos de crecimiento.

La primera estratificación del estudio, cabe realizarla en cuanto al número de personas trabajadoras de las empresas, observando que la mayor parte de las empresas no tienen trabajadores o tienen un solo trabajador. En la Comunidad de Madrid este tipo de empresas alcanzaban en 2015 las 428.353 y representaban un 84,21% del total. En 2017, este segmento de sociedades llega a la cifra de 441.488, un 83,90% de las registradas en la región.

Los datos contrastan con las grandes empresas de la región, las de tienen más de 200 trabajadores, cuyo peso en el global era de sólo el 0,32% en 2017. Puede inferirse, por tanto, el importante papel de las pequeñas y medianas empresas en el tejido productivo regional, que suman más de un 99,6% del volumen total.



*Fuente: Directorio Central de Empresas. INE 2017.*

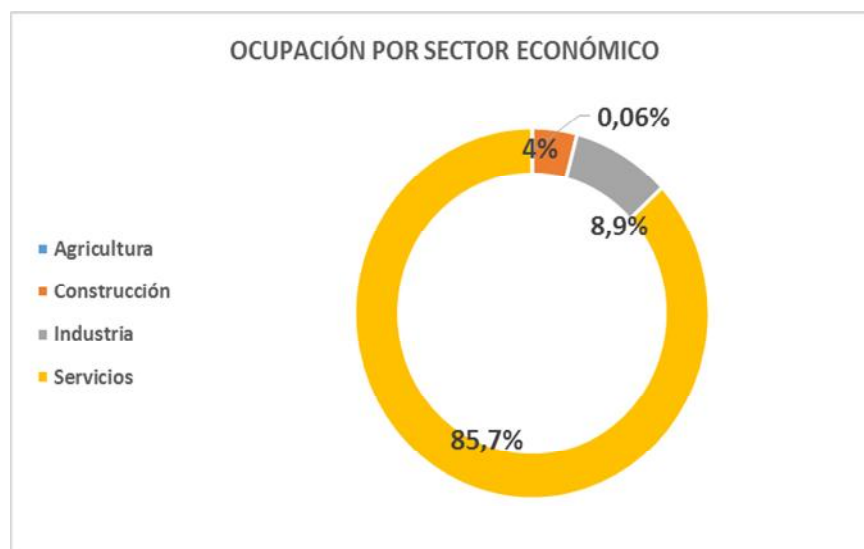
### Ocupación en la Comunidad de Madrid

A continuación, se muestran datos distribución de la ocupación según ramas de actividad, siendo las más relevantes:

<b>Ramas de Actividad con mayor peso en la Ocupación</b>	<b>IV Trimestre 2017</b>	
	<i>Total (Miles de personas)</i>	<i>Tasa de variación interanual (%)</i>
Agricultura	1,5	-77,27
Industria	262	8,53
Construcción	154	8,75
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor; transporte, almacenamiento, y hostelería	752	-1,48
Información y comunicaciones	232	4,17
Actividades financieras y de seguros	150,8	-0,65
Actividades inmobiliarias	24,4	34,06
Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares	399,6	-3,96
Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales	661,5	7,54
Ac. Artísticas, recreativas y de entretenimiento; hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio; ac. de organizaciones y organismos extraterritoriales; otros servicios	289,1	1,79
<b>Total</b>	<b>2.927,0</b>	<b>2,31</b>

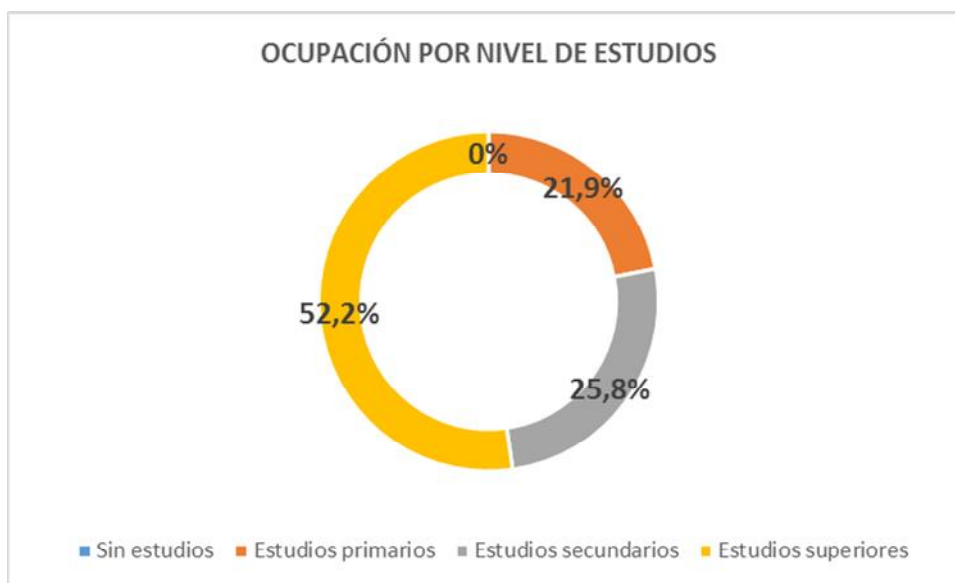
Fuente: Encuesta Población Activa 4º T 2017. INE.

El siguiente paso de este análisis, refiere a esa misma distribución ocupacional según el sector económico, comprobando que el 85,73% de la población ocupada trabaja en el sector Servicios, seguido del 8,95% que lo hace en el sector de la Industria, y del 5,26% que trabaja en el ámbito de la Construcción. En último lugar se encuentra la Agricultura, que absorbe un 0,06% de la población ocupada. En el cuarto trimestre de 2017, el peso del sector Servicios se incrementa en un 1,5%, aunque los mayores aumentos se producen en la Construcción y la Industria, por encima del 8,5%, en tanto que la Agricultura experimenta un notable descenso, de más de un 77%.



Fuente: Encuesta Población Activa 4º T 2017. INE

Otro aspecto interesante en la relación oferta-demanda, es la que se deduce de la distribución de la ocupación madrileña por su nivel de estudios alcanzado. En este apartado, puede verse que la mayor parte de quienes emplean las empresas madrileñas tiene una educación superior (52%), lo que junto con el empleo de nivel formativo secundario (26%) conforma un 78% del volumen de ocupación total de la Comunidad de Madrid.



Fuente: Encuesta Población Activa 4º T 2017. INE.

### Ocupaciones con mayor demanda

Resulta de interés destacar el análisis que realiza el Servicio Público de Empleo Estatal, a través del Observatorio de las Ocupaciones<sup>1</sup>, en el que se señalan las actividades económicas que presentan una mayor variación positiva en la contratación por Comunidades Autónomas. Concretamente, en la Comunidad de Madrid las actividades en las que más aumentó la contratación, dentro de aquellas que tienen un mayor volumen de contratos, y su crecimiento a nivel interanual fueron las que se relacionan en la siguiente tabla:

<sup>1</sup> [https://www.sepe.es/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/observatorio/observatorio.html](https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/observatorio/observatorio.html)

<i>Ocupación</i>	<i>Nº contratos</i>	<i>Variación interanual</i>
<i>Servicios de comidas y bebidas</i>	<b>282.993</b>	<b>-9,23%</b>
<i>Comercio al por menor, excepto vehículos de motor y motocicletas</i>	<b>185.407</b>	<b>9,32%</b>
<i>Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas</i>	<b>145.278</b>	<b>11,31%</b>
<i>Servicios a edificios y actividades de jardinería</i>	<b>110.324</b>	<b>-11,09%</b>
<i>Educación</i>	<b>106.989</b>	<b>-0,31</b>
<i>Actividades cinematográficas, de vídeo y programas TV</i>	<b>105.563</b>	<b>-16,17%</b>
<i>Servicios de alojamiento</i>	<b>99.143</b>	<b>-1,16%</b>
<i>Actividades de construcción especializada</i>	<b>86.412</b>	<b>0,16%</b>
<i>Comercio al por mayor e intermediarios del comercio</i>	<b>84.949</b>	<b>-4,86%</b>
<i>Publicidad y estudios de mercado</i>	<b>72.391</b>	<b>-7,05%</b>

Asimismo, el estudio resalta que las secciones con mejores perspectivas laborales en la Comunidad de Madrid son las relacionadas con la energía, la industria manufacturera, la construcción, el comercio, la hostelería y el turismo, así como las actividades informáticas, la investigación y desarrollo en la industria farmacéutica, la industria agroalimentaria y la investigación sanitaria. También la biotecnología, el sector socio sanitario y de atención a la dependencia, la atención telefónica por el comercio electrónico y las TIC e internet aparecen como ámbitos destacados en dicho estudio.

### **Contratos registrados**

Según los datos de contratación registrados en la Red de Oficinas del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid, durante 2017 se firmaron 2.559.591 nuevos contratos, un 8,88% más que en todo 2016 (208.970 contratos más, en términos absolutos). Con respecto al año 2015, el incremento del número de contratos asciende a 390.894, un 18% más.

Del volumen total de contratos, 428.639 (16,74%) fueron contratos indefinidos -casi el doble de la media nacional que se sitúa en un 8,97%- , mientras que se realizaron 2.130.952 contratos de carácter temporal que suponen un 83,25% del total de la contratación realizada.

Si se atiende a la variable *stock* y no sólo al flujo de contratos que se realizan, vemos cómo, según la EPA del cuarto trimestre de 2017, en la Comunidad de Madrid, el 81,8% de las personas asalariadas cuenta con un contrato indefinido, una cifra que en el conjunto del Estado se sitúa en el 73,3%. De esta forma, siguiendo esta misma fuente, el número de personas asalariadas con contrato indefinido se incrementó en el conjunto del año en 105.900, un 5,22%.

## Análisis de la contratación por sectores

Al diseccionar el tejido empresarial madrileño, en función de su relación con el ámbito laboral, no puede dejarse de lado el estudio de la contratación por sector económico. De la contratación laboral total registrada en 2017 se observa lo siguiente:

Sector de actividad	Contratos	Porcentaje sobre la contratación total (%)	Total contratos indefinidos	Total contratos temporales
Agricultura y Pesca	10.625	0,41	583	10.042
Industria	138.286	5,4	20.191	118.095
Servicios (total)	2.246.853	87,8	384.707	1.862.146
Comercio y reparación vehículos	312.017	12,2	78.258	233.759
Transporte y almacenamiento	147.556	5,8	24.389	123.167
Hostelería	426.445	16,7	73.534	352.911
Información y comunicaciones	204.754	8	36.138	168.616
Actividades inmobiliarias	11.713	0,45	6.656	5.057
Act. Sanitarias y de serv. sociales	130.969	5,1	13.899	117.070
Actividades financieras y seguros	25.829	1	9.860	16.869
Educación	111.476	4,3	15.689	95.787
Otros	876.094	34,25		
Construcción	163.827	6,4	23.158	140.669

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

Y a su vez, tal y como se refleja en la tabla, las cinco secciones de actividad económica que aumentaron más la contratación, en términos porcentuales, en el acumulado del año (enero-diciembre), respecto al mismo período de 2016, fueron:

Sección de actividad	Contratos registrados 2017	Contratos registrados 2016	Variación anual (%)
Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	17.912	14.260	25,61
Otros servicios	54.038	47.598	13,52
Actividades administrativas y servicio auxiliar	424.860	376.216	12,92
Suministro de agua, saneamiento, residuos y descontaminación	11.146	9.975	11,73
Hostelería	426.445	382.186	11,59

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

En este punto, el siguiente paso es describir las cinco ocupaciones más demandadas por las empresas, a tenor de las cifras de contratación, que han sido englobadas en los epígrafes que muestra la siguiente tabla:

<i>Sección de actividad</i>	<i>Contratos registrados 2017</i>	<i>Peso sobre la contratación total (%)</i>
<i>Hostelería.</i>	<b>426.445</b>	<b>16,66</b>
<i>Act. Administrativas y Servicio Auxiliar.</i>	<b>424.860</b>	<b>16,59</b>
<i>Comercio Por Mayor y Menor; Reparación de Vehículos.</i>	<b>312.017</b>	<b>12,19</b>
<i>Información y Comunicaciones.</i>	<b>204.754</b>	<b>7,80</b>
<i>Act. Profesionales, Científica y Técnica.</i>	<b>184.237</b>	<b>7,19</b>

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

### **Análisis por edad**

Otro aspecto que también se ha tenido en cuenta, dentro de este apartado de la contratación, tal y como se refleja en la siguiente tabla es la distribución de la contratación efectuada en 2017 entre los distintos grupos de edad:

<i>Franja de edad</i>	<i>Número de contratos</i>	<i>Porcentaje (%)</i>	<i>Contratos indefinidos</i>	<i>Contratos temporales</i>
<i>&lt;25</i>	<b>552.142</b>	<b>21,57</b>	<b>63.133</b>	<b>489.009</b>
<i>25-29</i>	<b>458.050</b>	<b>17,89</b>	<b>82.861</b>	<b>375.189</b>
<i>30-39</i>	<b>690.340</b>	<b>26,97</b>	<b>133.655</b>	<b>556.685</b>
<i>40 - 44</i>	<b>304.323</b>	<b>11,90</b>	<b>54.384</b>	<b>249.939</b>
<i>&gt; 44</i>	<b>554.736</b>	<b>21,67</b>	<b>94.606</b>	<b>460.130</b>
<b>Total</b>	<b>2.559.591</b>	<b>100</b>	<b>428.639</b>	<b>2.130.952</b>

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

Tal y como se desprende de los datos que recoge la siguiente tabla, el grupo de edad que en 2017 vio incrementar en mayor medida la contratación de trabajo respecto a 2016 fue el de menores de 25 años, seguido del de mayores de 44 años.

<i>Franja de edad</i>	<i>Contratos 2017</i>	<i>Contratos 2016</i>	<i>Variación interanual 2017-2016 (%)</i>	<i>Contratos 2015</i>	<i>Variación interanual 2016-2015 (%)</i>
<i>&lt;25</i>	<b>552.142</b>	<b>479.031</b>	<b>15,26</b>	<b>417.044</b>	<b>14,86</b>
<i>25-29</i>	<b>458.050</b>	<b>429.263</b>	<b>6,70</b>	<b>408.531</b>	<b>5,07</b>
<i>30-39</i>	<b>690.340</b>	<b>672.202</b>	<b>2,70</b>	<b>659.517</b>	<b>1,92</b>
<i>40 - 44</i>	<b>304.323</b>	<b>282.167</b>	<b>7,85</b>	<b>260.497</b>	<b>8,31</b>
<i>&gt; 44</i>	<b>554.736</b>	<b>487.958</b>	<b>13,68</b>	<b>423.108</b>	<b>15,3</b>
<b>Total</b>	<b>2.559.591</b>	<b>2.350.621</b>	<b>8,90</b>	<b>2.168.697</b>	<b>8,38</b>

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

## Análisis por tiempo de duración de los contratos

Respecto a la distribución de la contratación en función del tiempo de duración, y a pesar de que en la Comunidad de Madrid el 81,8% de las personas contratadas tiene un contrato indefinido, hay que significar que en la Comunidad de Madrid en el flujo de contratos nuevos que se suscriben mensualmente, sigue observándose un volumen muy elevado de contratos temporales, motivo por el cual se van a potenciar las medidas que fomenten la contratación indefinida.

<i>Duración del contrato</i>	<i>Total Contratos 2017</i>	<i>Total Contratos 2016</i>	<i>Variación interanual 2017-2016 (%)</i>
<i>Menos de 30 días</i>	<i>837.222</i>	<i>773.024</i>	<i>8,30</i>
<i>De 31 a 90 días</i>	<i>248.475</i>	<i>233.427</i>	<i>6,44</i>
<i>De 91 a más de 180 días</i>	<i>252.470</i>	<i>223.428</i>	<i>13,00</i>
<i>Indefinido</i>	<i>428.639</i>	<i>381.585</i>	<i>12,33</i>
<i>Indeterminado</i>	<i>792.785</i>	<i>739.157</i>	<i>7,25</i>
<b>Total</b>	<b>2.559.591</b>	<b>2.350.621</b>	<b>8,90</b>

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

## Análisis por tamaño de las empresas

Continuando con el análisis, hay que subrayar que, aunque en la estructura empresarial madrileña predominan las Pymes, en especial las de menos de 50 asalariados, han sido las empresas de mayor tamaño las que más han contratado durante 2017.

Las empresas de más de 50 trabajadores suscribieron más de la mitad de los contratos totales.

<i>Tamaño de la empresa</i>	<i>Contratos registrados 2017</i>	<i>Porcentaje (%)</i>
<i>Menos de 25 trabajadores</i>	<i>974.093</i>	<i>38,05</i>
<i>De 25 a 49 trabajadores</i>	<i>273.505</i>	<i>10,68</i>
<i>Más de 49 Trabajadores</i>	<i>1.311.993</i>	<i>51,26</i>
<b>Total</b>	<b>2.559.591</b>	<b>100,00%</b>

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

## Análisis por nivel de estudios

Con la idea de establecer nexos con la realidad de la demanda del mercado laboral de la Comunidad de Madrid, se ha procedido a examinar la distribución de la contratación total entre los distintos niveles de formación de las personas contratadas, que según el último informe publicado por el Servicio Público de Empleo Estatal en 2017 –con datos de 2016- arroja los siguientes resultados:

<i>Nivel de estudios</i>	<i>Contratos registrados 2016</i>	<i>Porcentaje sobre el total (%)</i>
<i>Sin estudios/No acreditados</i>	<i>105.906</i>	<i>4,51</i>
<i>Estudios primarios</i>	<i>153.653</i>	<i>6,54</i>
<i>ESO sin titulación</i>	<i>243.727</i>	<i>10,37</i>
<i>ESO con titulación</i>	<i>658.607</i>	<i>28,02</i>
<i>Bachillerato y equivalente</i>	<i>426.566</i>	<i>18,15</i>
<i>Grado medio FP</i>	<i>182.506</i>	<i>7,76</i>
<i>Grado superior FP</i>	<i>184.768</i>	<i>7,86</i>
<i>Universitarios ciclo medio</i>	<i>97.634</i>	<i>4,15</i>
<i>Universitarios segundo ciclo</i>	<i>192.972</i>	<i>8,21</i>
<i>Espacio Europeo de Educación Superior (Bolonia)</i>	<i>67.466</i>	<i>2,87</i>
<i>Otras titulaciones</i>	<i>9.139</i>	<i>0,39</i>
<i>Indeterminado</i>	<i>27.677</i>	<i>1,18</i>
<b>Total</b>	<b>2.350.621</b>	<b>100,00%</b>

*Fuente: Estadísticas del Observatorio del Servicio Público de Empleo Estatal "Informe anual del mercado de trabajo provincial y municipal de Madrid", publicado en 2017 (datos 2016).*

En términos porcentuales, los niveles de formación que más aumentaron la contratación en 2016 -respecto a 2015-, fueron los englobados en el Espacio Europeo de Educación Superior que se incrementaron en un 52,68%. Le siguen el segmento de Estudios Primarios, con una subida del 23%, y de Otras titulaciones, que lo hicieron en un 15,46%. Los estudios que más peso tienen sobre el total de contratos en 2016 son los Estudios Secundarios Obligatorios (con titulación) y los de Bachillerato o equivalente.

## Análisis por tipo de jornada

Si atendemos a la contratación por tipo de jornada se observa que, durante 2017, el 42,14% de las contrataciones realizadas fueron a tiempo parcial, lo que supone un incremento del 7,21% con respecto a 2016. Del total de contratos a tiempo parcial que se celebraron en 2017, el 57,28% lo suscribieron mujeres y el 42,72% hombres.

No obstante, el repunte de la contratación a tiempo completo ha sido mayor. Desde comienzos del año 2017 el número de contratos a tiempo completo ha crecido un



10,18% y suponen el 57,41% del total. El 39,31% de los contratos a tiempo completo fueron suscritos por mujeres y el 60,69% por hombres.

Los contratos fijos discontinuos también aumentaron en 2017 respecto a 2016. Crecieron un 5,41% y representan el 0,44% del total. El 60,90% de los contratos fijos discontinuos lo suscribieron mujeres y el 39,10% hombres.

### **Análisis por sexo**

Por últimos, hacemos referencia a la división de la contratación de acuerdo al criterio de sexo.

En 2017, en la Comunidad de Madrid, en términos generales los hombres firmaron 154.595 contratos más que las mujeres, lo que representa una distancia de seis puntos porcentuales.

Esta diferencia es más elevada cuando se trata de la modalidad de contratos temporales (6,12 puntos porcentuales) que cuando se habla de la contratación indefinida (5,67 puntos porcentuales).

A tenor de los datos expuestos, en el conjunto de 2017, la tasa de estabilidad en la contratación fue superior para las trabajadoras, del 16,81%, que para los trabajadores 16,68%.

<i>Tipología de contrato</i>	<i>Hombres</i>	<i>Porcentaje sobre el total de la modalidad</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Porcentaje sobre el total de la modalidad</i>
<i>Contratos indefinidos</i>	<i>226.477</i>	<i>52,83</i>	<i>202.162</i>	<i>47,16</i>
<i>Contratos temporales</i>	<i>1.130.616</i>	<i>53,06</i>	<i>1.000.336</i>	<i>46,94</i>
<b><i>Total</i></b>	<b><i>1.357.093</i></b>	<b><i>53,02</i></b>	<b><i>1.202.498</i></b>	<b><i>46,98</i></b>

## Conclusiones, colectivos prioritarios, objetivos y estructura de la Estrategia

### Conclusiones

A modo de conclusiones, tanto sobre el análisis de la estructura de la oferta laboral y perfil de la población desempleada madrileña, como de la estructura empresarial y ocupación, pueden extraerse las siguientes conclusiones:

- El paro registrado en 2017 ha tenido una evolución positiva, disminuyendo en 35.401 personas (-8,7%) y situándose en el pasado mes de diciembre en 369.966. Según la EPA del cuarto trimestre de 2017 el paro ha descendido en 22.600 personas, un 4,62%, situándose en 466.500. A cierre de 2017, aunque había más personas trabajando que al inicio de la crisis (3.067.455 afiliados en diciembre de 2007 y 3.085.600 en diciembre de 2017), seguía habiendo más personas paradas registradas (229.150 en diciembre de 2007 y 369.966 en diciembre de 2017).
- Es necesario, no obstante, seguir reduciendo el desempleo y la temporalidad en la contratación, por lo que se hará el mayor esfuerzo en promover el empleo de calidad, indefinido y con jornada completa.
- Los segmentos de mayor volumen de desempleo se centran en los sectores de población con menor nivel formativo y con menor cualificación, lo que sigue manifestando la importancia de incidir en formación para el empleo.
- La formación y la acreditación de la experiencia se revelan, por tanto, como potentes instrumentos de mejora de la empleabilidad, que, como mínimo, incrementan las probabilidades de acceder a un puesto de trabajo; y que cobran especial importancia en el caso de la población desempleada de larga duración.
- Igualmente, las personas desempleadas de larga duración, especialmente las de más de 45 años y las que llevan más de dos años en desempleo, -que suponen el 20% del total del paro registrado-, son segmentos que requieren medidas para potenciar su contratación. También, las personas con baja cualificación.
- En cuanto al paro juvenil, sigue reclamando una atención especial, pues la tasa de desempleo de este grupo de población, aunque ha descendido en 2 puntos en el último año, en el IVT de 2017 se sitúa en el 35,89%.
- Debe fomentarse el empleo entre las personas con discapacidad y, de forma especial, el acceso al empleo ordinario.
- Continúa siendo prioritaria la promoción del empleo entre las mujeres, al objeto de seguir reduciendo la brecha laboral existente todavía con los varones.
- Dado que las empresas de más de 200 trabajadores suscribieron la mayor parte de los contratos, son las pequeñas y medianas empresas, y en especial las microempresas, las que requieren una atención especial de cara al apoyo a la

contratación, pues aunque su peso es el más alto en el sector productivo, experimentan un crecimiento más bajo en la contratación.

- Se debe incidir en la necesidad de poner en marcha medidas para reducir el desempleo en aquellas zonas y municipios más afectados, de forma que se reduzcan las diferencias territoriales y sociales actualmente existentes.

### **Colectivos prioritarios**

Conforme a las citadas conclusiones y a los datos que arroja el análisis pormenorizado del mercado de trabajo en la Comunidad de Madrid, se consideran como colectivos prioritarios, por su especial dificultad de acceso al empleo, los siguientes:

- Las personas desempleadas de larga duración
- Los jóvenes
- Las mujeres
- Las personas con discapacidad
- Las personas en riesgo de exclusión

Asimismo, se consideran también colectivos prioritarios las mujeres víctimas de violencia de género, las personas víctimas del terrorismo, los trabajadores retornados, los perceptores de la Renta Mínima de Inserción y las personas trans.

### **Objetivos**

En función de las conclusiones obtenidas y de los colectivos prioritarios identificados, la Estrategia se vertebra en torno a los siguientes objetivos:

- Reducir el desempleo y fomentar la estabilidad en el empleo.
- Mejorar la intermediación laboral.
- Mejorar la empleabilidad, tanto de las personas desempleadas como de las ocupadas.
- Facilitar el acceso al empleo a las personas más alejadas del mercado de trabajo (personas desempleadas de larga duración, jóvenes, mujeres con especiales dificultades y personas con discapacidad y/o en riesgo de exclusión social).
- Y fomentar el emprendimiento y apoyar a los autónomos el empleo autónomo y a la Economía Social.

## Estructura

Dichos objetivos se recogen en cuatro ejes de actuación que incluyen un total de ocho líneas de actuación y 58 medidas relacionadas con la mejora de la intermediación, la formación para el empleo y los estímulos a la contratación para los distintos grupos de población y 12 de carácter instrumental para la gestión de las políticas públicas de empleo.

### 70 MEDIDAS

#### CUATRO EJES

1. Actuaciones para todos los trabajadores y las empresas
2. Actuaciones para colectivos específicos
3. Fomento del emprendimiento individual y colectivo
4. Medidas instrumentales para la gestión pública del empleo

#### OCHO LÍNEAS DE ACTUACIÓN

- 1.1. Mejora de la Intermediación
- 1.2. Formación: capacitación para el empleo
- 1.3. Estímulos a la contratación y empleo de calidad
- 2.1. Personas desempleadas de larga duración
- 2.2. Jóvenes
- 2.3. Personas con especiales dificultades de inserción laboral
- 3.1. Autónomos
- 3.2. Economía Social

### 58 MEDIDAS + 12 ACTUACIONES DE CARÁCTER INSTRUMENTAL

### III. Plan de actuaciones

## 1. Actuaciones dirigidas a todos los trabajadores y las empresas

Favorecer la inserción laboral de las personas desempleadas, mejorar la empleabilidad tanto de quienes buscan trabajo como de quienes ya se encuentran ocupados, y avanzar hacia una mayor estabilidad y calidad en el empleo son, en líneas generales, los principales objetivos de este eje, que incluye los siguientes apartados:

- Mejora de la intermediación.
- Formación: capacitación para el empleo.
- Estímulos a la contratación y empleo de calidad.

### 1.1. Mejora de la intermediación

La labor de intermediación abarca tareas tan importantes como el diagnóstico de necesidades, la orientación, y el seguimiento del mercado de trabajo, así como, en gran medida, la aplicación de las políticas activas de empleo.

En el desarrollo de esta función se combina la mejora de la cualificación profesional de las personas inscritas en las oficinas públicas de empleo, con una labor de promoción y prospección entre los agentes del tejido empresarial madrileño, donde el Servicio Público de Empleo debe representar un papel protagonista.

En este contexto, seguir reforzando las oficinas de empleo regionales, a través de una mejora de la dotación de recursos humanos y técnicos, resulta una actuación fundamental. El objetivo pasa por acercar, cada vez más, la oferta a la demanda y conseguir que las oficinas de empleo se conviertan en puntos de referencia eficaces, ágiles y modernos.

Asimismo, se han previsto actuaciones para potenciar el trabajo que desarrollan estos centros mediante la colaboración con otros agentes especializados, con el fin de lograr una interacción fluida entre las empresas y los demandantes de empleo.

#### Actuaciones:

### 1. Impulso y refuerzo de las oficinas públicas de empleo de la Comunidad de Madrid

Se continuará con la implementación y desarrollo del Plan de Innovación y Refuerzo de la Red de Oficinas Públicas de Empleo de la Comunidad de Madrid, firmado en noviembre de 2016, y que contempla los siguientes objetivos:

- Aumentar la calidad y la eficacia de los servicios públicos prestados en las oficinas de empleo.
- Mejorar la casación de oferta y demanda de empleo y la orientación de los servicios al ciudadano y a la empresa.
- Mejorar las condiciones laborales de los empleados públicos de las oficinas, al tiempo que se dota a los servicios públicos de empleo de más medios y recursos necesarios.

Ello permitirá, entre otras acciones:

- Dotar a las Oficinas de Empleo de los recursos humanos necesarios.
- Implantar nuevas herramientas tecnológicas y adecuar las existentes.
- Renovar las infraestructuras y espacios físicos de los centros.
- Incluir profesionales para la tutorización de los beneficiarios del Programa Extraordinario de Activación para el Empleo (PAE), el Plan PREPARA y la Garantía Juvenil, y realizar acciones para especializar a los técnicos de las oficinas para la atención a los beneficiarios de la RMI, víctimas de la violencia de género, personas con discapacidad, parados de larga duración, inmigrantes y personas trans.
- Realizar los trabajos de prospección en las empresas de la región.
- Realizar un diagnóstico e itinerario individualizados para la búsqueda de empleo y asesoramiento a empresas.
- Avanzar en la implantación del sistema de cita previa en la Comunidad de Madrid.
- Realizar acciones de difusión de las actividades para incorporar a las mujeres a los sectores con menor presencia de mujeres.
- Realizar acciones de sensibilización para facilitar la incorporación laboral de las personas con mayores dificultades de acceso al empleo.
- Y la realización de acciones de formación de los técnicos de las oficinas para la atención de los colectivos que presentan mayores dificultades de acceso al empleo entre los que se encuentran algunos de los colectivos a los que protege la Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación así como la Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección

## Integral contra la LGTBifobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid.

Como complemento al trabajo que se realiza desde los Servicios Públicos de Empleo, la Comunidad de Madrid contará con las agencias de colocación para ayudar de forma especial, a los colectivos más alejados del mercado de trabajo como son los jóvenes sin cualificación, las personas desempleadas de larga duración, las personas con discapacidad y aquellas en situación de riesgo de exclusión social, entre otros.

La financiación del trabajo realizado por las agencias de colocación se condicionará a los resultados obtenidos, es decir, de las inserciones efectivamente realizadas.

### **2. Apertura de puntos de atención y gestión de trámites rápidos en municipios que no tienen oficina pública de empleo**

Con el objetivo de acercar a la población los servicios que se prestan en las oficinas de empleo de la Comunidad de Madrid se va a poner en marcha en los próximos años un proyecto piloto que consiste en instalar en determinados municipios que carecen de oficina de empleo un punto de atención física en el que se puedan realizar trámites rápidos como inscripciones, renovaciones de la demanda, realización de consultas y solicitud de información de carácter general.

### **3. Promoción del programa EURES de apoyo a la movilidad laboral**

Se trata de un servicio de información, asesoramiento y apoyo a la movilidad geográfica y funcional, tanto en el ámbito nacional como internacional, que se presta desde las Oficinas de Empleo a personas desempleadas que quieren aprovechar las ofertas de empleo adecuadas a las que puedan tener acceso en el ámbito europeo.

Este programa que se presta a través de los 13 Consejeros EURES de la Comunidad de Madrid, y que se gestiona en coordinación con la Administración General del Estado e incluye también acciones propias de información, asesoramiento e intermediación en el ámbito del Espacio Económico Europeo.

#### **1.2. Formación: capacitación para el empleo**

Para un crecimiento sostenido de nuestra economía es necesario potenciar el capital humano y su empleabilidad mediante la mejora de sus capacidades y competencias profesionales.

Como medida previa, resulta necesario disponer de un diagnóstico de las necesidades formativas que permita alcanzar un adecuado equilibrio entre la oferta y la demanda de cualificaciones, lo que requiere anticiparse a los requerimientos de las

empresas y ofrecer a los jóvenes, y a los trabajadores en general, una formación ajustada a los mismos.

La orientación de la formación a determinadas ocupaciones puede resultar además clave para permitir el desarrollo de sectores que ahora tienen un peso insuficiente como, por ejemplo, el relacionado con el medioambiente o atender futuras necesidades a través de sectores como, por ejemplo, el de atención a la persona. La formación debe anticiparse, por tanto, a las necesidades de las empresas y de la sociedad en general.

A tal fin, se seguirán definiendo los procedimientos y el marco de financiación para la planificación, programación, identificación de necesidades, difusión, control, seguimiento y evaluación de la oferta formativa, de manera participada con los agentes sociales.

Las acciones formativas han de ser coherentes con la prospección de las necesidades de formación que se detecten en la Comunidad de Madrid, dentro del escenario plurianual aprobado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, conteniendo, con carácter general, formación en materia de prevención de riesgos laborales, y en políticas de igualdad y de sostenibilidad ambiental.

Asimismo, de forma progresiva, se irán incorporando los indicadores de evaluación de objetivos de inserción laboral, evaluables a través del seguimiento de la trazabilidad de la información obtenida sobre los participantes en el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo, al año de finalización de la acción formativa.

En este ámbito se tendrá en cuenta lo expuesto en la *Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo* en el ámbito laboral en virtud del cual los órganos competentes para la gestión, programación y control de la formación profesional para el empleo en sus respectivos ámbitos serán los responsables de realizar una evaluación permanente que incluya: el establecimiento de objetivos previos, específicos y cuantificables, acompañados de un sistema de indicadores transparente que permita realizar un seguimiento y evaluación de calidad de la formación; la medición del impacto de los conocimientos adquiridos, en términos de inserción de las personas desempleadas en un empleo relacionado con la formación recibida y de mejora del desempeño en el puesto o posibilidades de promoción para los trabajadores ocupados; una evaluación de la satisfacción de los usuarios en la que participarán los propios alumnos y las empresas; y el análisis sistemático de las conclusiones y recomendaciones que resulten de la evaluación, para que se traduzcan en mejoras para el sistema.

La Estrategia de Madrid por el Empleo partía de la premisa de que la formación es un potente instrumento de mejora de la empleabilidad de las personas que se encuentran en situación de desempleo, especialmente de aquéllas que llevan más tiempo y cuentan con menor nivel de cualificación.



De ahí la importancia de desarrollar acciones formativas que mejoren la empleabilidad de los desempleados, ya que quienes realizan cursos de formación para el empleo aumentan las posibilidades de inserción laboral frente a quienes no lo han hecho.

Asimismo, en el contexto actual, la formación resulta también un elemento para mantener el empleo, promocionar y anticiparse a los cambios productivos y organizativos que tendrán que afrontar las personas que ya tienen un empleo.

Constituye, por tanto, un elemento clave de la Estrategia, como fórmula de capacitación para el empleo a través de nuevas modalidades, muy vinculadas a la empresa y al sector productivo, ya fuera mediante prácticas, la formación dual o con compromiso de contratación.

A tenor de lo expuesto, es necesario seguir reforzando el sistema de capacitación para el empleo, con una formación de calidad, tanto en lo que se refiere a la formación desarrollada en los centros de formación como a la desarrollada en los centros de trabajo, garantizando que responde a una finalidad formativa y es adecuada a las necesidades y objetivos que se persiguen que son facilitar a los trabajadores en su acceso, mantenimiento y retorno al mundo laboral, así como su capacidad de desarrollo personal y promoción profesional.

Un sistema que promueva la adquisición y actualización de conocimientos y el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas, que mejore las perspectivas de empleo estable y de calidad de los trabajadores, así como la ventaja competitiva de las empresas y de la economía madrileña.

Un sistema eficaz, eficiente y transparente, cuyas acciones se organizan en la línea de la *Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo* en el ámbito laboral, y del *Real decreto 694/2017, de 3 de julio*, que la desarrolla.

De forma complementaria, se pondrán en marcha ayudas que faciliten la asistencia a la actividad formativa, especialmente para el caso de los trabajadores desempleados que tengan que realizar mayores desplazamientos.

En el ámbito de la formación para el empleo siguen jugando un papel fundamental los cinco centros de formación propios, que son Centros de Referencia Nacional desde el pasado 17 de octubre de 2015: el Centro de Formación en Seguros y Finanzas (Fuencarral-El Pardo), el Centro de Formación en Tecnologías de la Información y las Comunicaciones Madrid-Sur (Getafe), el Centro de Electricidad, Electrónica y Aeronáutica (Leganés), el Centro de Formación en Tecnologías del Frío y la Climatización (Moratalaz) y el Centro de Formación en Edificación y Obra Civil (Paracuellos del Jarama).

También están orientados a los sectores productivos que demandan trabajadores con un alto nivel de cualificación, el Centro Integrado de Formación Profesional José Luis Garci (Imagen y Sonido), el Centro Integrado de Formación Profesional Profesor Raúl

Vázquez (Transporte y Aeronáutica) y el Centro Integrado de Formación Profesional Simone Ortega (Hostelería).

Todos ellos tienen como misión mejorar la capacitación profesional de los trabajadores de nuestra región a través de actuaciones personalizadas que integran la formación especializada y el apoyo activo en la búsqueda de empleo, además de realizar una importante labor de información y orientación profesional, con unos índices de inserción laboral muy satisfactorios.

Teniendo como objetivo fundamental la promoción de oportunidades para el acceso al empleo, que se considera como un pilar de la política social y herramienta de integración, se prestará una atención especial a los grupos de población que se muestran más vulnerables.

#### **Actuaciones:**

#### **4. Mejora de la cualificación de los trabajadores a través de los certificados de profesionalidad e introducción de nuevos instrumentos de gestión**

Especialmente para las personas desempleadas se va a seguir impulsando la impartición de acciones formativas encaminadas a la obtención de certificados de profesionalidad que configuran perfiles profesionales y acreditan la capacidad para el desarrollo de una actividad laboral, dando prioridad, entre otras, a la formación de certificados de profesionalidad en el ámbito de las TIC's y a la formación en idiomas.

Además, se seguirán programando actuaciones dirigidas a reforzar la impartición de acciones formativas de competencias clave necesarias para cursar con aprovechamiento la formación correspondiente a certificados de profesionalidad de niveles 2 y 3 de cualificación. Esta formación facilita tanto el acceso a certificados de profesionalidad como la reincorporación al sistema educativo y la finalización de los estudios educativos obligatorios.

Asimismo, para atender las necesidades territoriales de formación, se mantendrá la colaboración entre la Comunidad de Madrid y las corporaciones locales para la impartición de acciones formativas de certificados de profesionalidad.

En total, en 2018 se realizarán más de 2.000 acciones formativas.

Por último, y comenzando por la puesta en marcha de un programa piloto, se introducirá de forma progresiva el cheque formación como instrumento a través del cual, las personas desempleadas, tras recibir asesoramiento y orientación por parte de los servicios públicos de empleo, y en coherencia con su itinerario personal de inserción, puedan elegir el centro de formación donde se imparta el módulo o certificado de profesionalidad que mejor se

adapte a sus intereses y capacidades, de entre los centros de formación adheridos a dicho programa.

## **5. Impulso de los Centros de Referencia Nacional**

Los cinco Centros de Referencia Nacional de la Comunidad de Madrid incentivarán los análisis de nuevas tendencias formativas, su experimentación y puesta en práctica con la finalidad de constituirse como centros punteros en el sector productivo relacionado con las familias y áreas profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales que se imparten en su centro.

Para ello, se adaptarán las acciones formativas que se impartan a las necesidades de los sectores emergentes e innovadores y conseguir así una formación profesional más competitiva<sup>1</sup>.

Asimismo se continuará con las labores de intermediación y orientación realizadas por los propios centros y se desarrollarán los Planes de Trabajo anuales firmados con el Servicio Público de Empleo Estatal.

## **6. Fomento de la movilidad transnacional en centros propios de la Comunidad de Madrid de formación profesional para el empleo**

Se mantendrán las ayudas destinadas a quienes finalizan los certificados de profesionalidad en la red de centros propios para la realización de prácticas profesionales en empresas europeas, a través de su participación en el proyecto de movilidad europeo Erasmus+. Los participantes deberán ajustarse a los criterios de selección del programa, tal y como se refleja en el manual de gestión de las ayudas de movilidad Erasmus +.

## **7. Impulso a los centros integrados de Formación Profesional**

Los Centros Integrados permiten impartir las ofertas formativas de una familia o de un área de profesional y además desarrollan vínculos con el sistema productivo de su entorno que contribuyen a una mayor inserción laboral de sus alumnos.

Por todo ello, y en colaboración con el ámbito educativo, y en el marco del diálogo social, se estudiará la posibilidad de incrementar el número de centros públicos integrados en la Comunidad de Madrid y de potenciar la actividad de los tres con los que ya cuenta la región.

---

<sup>1</sup> El catálogo completo de cursos que se imparten en los centros propios de la Comunidad de Madrid se encuentra en [www.madrid.org](http://www.madrid.org)

## **8. Fomento de las prácticas en empresa para los alumnos que hayan realizado un certificado de profesionalidad**

Se fomentará que los alumnos que hayan realizado acciones formativas para la obtención de certificados de profesionalidad puedan realizar las prácticas correspondientes en empresas madrileñas.

Para ello, se pondrán en marcha actuaciones dirigidas a aquellas personas que, habiendo superado con evaluación positiva todos los módulos formativos de un determinado certificado de profesionalidad, tuvieren únicamente pendiente, para su completa acreditación, la realización del módulo de formación práctica en centros de trabajo.

## **9. Nuevas ayudas al transporte de personas en situación de desempleo que participan en acciones formativas**

Se pondrá en marcha un sistema de ayudas al transporte dirigido a las personas en situación de desempleo, beneficiarias de acciones de formación para el empleo financiadas con fondos públicos de las que, en una primera fase, se beneficiarán los trabajadores que tengan que realizar mayores desplazamientos.

El objetivo es facilitar la participación de las personas desempleadas en las distintas acciones formativas.

## **10. Promoción de la alternancia entre trabajo y formación y potenciación de la Formación Profesional**

Se seguirá incentivando la alternancia entre trabajo y formación como la fórmula más adecuada para la adquisición mixta de conocimientos teóricos y prácticos, incrementando, en la medida de lo posible estos últimos, de forma que a la vez que el alumno-trabajador adquiere los conocimientos para el desarrollo de una determinada profesión u oficio, obtiene la protección social que otorga una relación laboral desde el ámbito de la Seguridad Social.

Esta modalidad formativa resulta muy importante para potenciar la inserción laboral, puesto que permite la alternancia de la formación con la actividad retribuida en el centro de trabajo. Además, posibilita la obtención de un título oficial para el trabajador.

Para la consecución de estos objetivos resulta relevante la actividad que continuará desarrollando el Consejo para la Formación Profesional en la Comunidad de Madrid.

## **11. Fomento de la formación con compromiso de contratación**

Se mantendrá la línea de subvención orientada a incentivar a las entidades de formación, empresas y otras entidades que se comprometan a la

inserción laboral de, al menos, el 40% de los alumnos cuando hayan finalizado satisfactoriamente los cursos.

Para alcanzar un mayor conocimiento de la duración y permanencia en el tiempo de las contrataciones, se llevarán a cabo evaluaciones periódicas realizándose un seguimiento de la contratación y su duración en los años siguientes a la percepción de las ayudas. Asimismo, se llevarán a cabo acciones informativas para dar mayor difusión a esta modalidad de formación.

En la medida de lo posible, la formación se adaptará a los certificados de profesionalidad.

## **12. Detección y prospección de necesidades formativas**

La Mesa para el Análisis de Necesidades Formativas continuará trabajando en la prospección y detección de necesidades formativas de los trabajadores para que la oferta formativa se adapte a las demandas de las empresas y se anticipe a los cambios que se produzcan en el mercado de trabajo.

Una buena prospección y análisis exhaustivo de necesidades formativas, realizada en colaboración con los Interlocutores Sociales, contribuye a conseguir una mayor eficiencia de la formación en la integración en el mercado de trabajo y en la mejora de las competencias profesionales de los trabajadores ocupados.

Asimismo, se va estudiar la posibilidad de incluir en la formación para personas ocupadas una nueva línea dedicada a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con el diálogo social y la negociación colectiva.

## **13. Refuerzo de las convocatorias de formación para ocupados**

El aprendizaje permanente, que consiste en la adquisición continuada de conocimiento y cualificaciones a lo largo de toda la vida, resulta fundamental, adquiriendo una importancia clave la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. Bajo esta premisa, se potenciarán las convocatorias dirigidas a trabajadores ocupados mediante programas formativos que promuevan la adaptación a los cambios en el sistema productivo y desarrollo personal, de forma que les capaciten para el desempeño cualificado de las distintas profesiones y les faciliten, en su caso, la movilidad dentro del mercado de trabajo.

Además, se seguirán programando actuaciones dirigidas a reforzar la impartición de acciones formativas de competencias clave necesarias para cursar con aprovechamiento la formación correspondiente a certificados de profesionalidad de niveles 2 y 3 de cualificación. Esta formación facilita tanto

el acceso a certificados de profesionalidad como la reincorporación al sistema educativo y la finalización de los estudios educativos obligatorios.

Asimismo, se van a seguir impartiendo certificados de profesionalidad en la modalidad de teleformación, especialmente para trabajadores ocupados y por cuenta propia, exigiéndose a los centros de formación únicamente el uso de plataformas que hayan sido previamente acreditadas para impartir la formación en esta modalidad.

#### **14. Impulso a la acreditación de la experiencia**

El objetivo de esta actuación es ofrecer a los trabajadores que han adquirido competencias profesionales mediante la experiencia profesional o formación no formal, la oportunidad de obtener su acreditación oficial y, en su caso, la obtención del correspondiente título de formación profesional o certificado de profesionalidad, incrementando con ello su cualificación profesional y sus posibilidades de mantenimiento o mejora de su empleo.

En este sentido, se procederá a tramitar un decreto que establezca, para la Comunidad de Madrid, las normas de desarrollo del procedimiento general de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por las personas a través de la experiencia laboral o de otras vías no formales de formación.

Asimismo, se desarrollarán nuevas convocatorias en los sectores con mayor demanda y en aquellos que, por necesidad normativa, exigen una acreditación profesional a sus trabajadores como son los de conservación y mantenimiento de ascensores y elevadores; montaje y mantenimiento de instalaciones frigoríficas y de climatización y de ventilación; y en el sector de servicios de biocidas, entre otros.

Además, se continuará con la gestión del procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales en el sector de atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales y a personas en el domicilio convocado en el año 2016 en el que se han presentado más de 11.000 solicitudes.

Por último, se realizarán acciones de información y orientación en los centros de formación y de adultos sobre los procedimientos de acreditación que se pongan en marcha.

Hay que tener en cuenta en este ámbito las medidas que recoge el *Acuerdo de 19 de octubre de 2017, por el que se modifica parcialmente el Acuerdo del Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia de 27 de noviembre de 2008.*

### **1.3. Estímulos a la contratación y empleo de calidad**

Fomentar la contratación, en especial, la de carácter indefinido, y reforzar de ese modo la estabilidad del mercado laboral madrileño, es otro de los ejes en torno a los cuales se vertebra la Estrategia Madrid por el Empleo.

Por ello, este documento recoge distintas medidas dirigidas a estimular la contratación. Unas medidas que, además, podrán ir asociadas a otras acciones de apoyo, como son las de formación, y/o, en su caso, también a ayudas específicas dirigidas a colectivos muy concretos para hacer frente a determinados gastos relacionados con su participación en las acciones planificadas.

En relación con la concesión de las ayudas para las empresas, se valorará la creación de empleo neto, así como la duración de los contratos que se incentivan.

Además, la Estrategia Madrid por el Empleo pretende contribuir a la creación de un marco favorable para la creación de empleo de calidad.

Para ello, y en un contexto de incremento de la actividad, incluye medidas orientadas a impulsar políticas de contratación y de gestión de recursos humanos responsables, en las que cuestiones como la conciliación personal, familiar y laboral, la igualdad entre hombres y mujeres, la reducción de la brecha salarial, la estabilidad en el empleo o la incorporación a las plantillas de personas con distintas capacidades, sean una constante.

De forma transversal, se tratará de fomentar el acceso al empleo de las mujeres. Para ello, los estímulos a la contratación contarán con una dotación económica mayor cuando la persona contratada sea una mujer.

#### **Actuaciones:**

### **15. Incentivos para la contratación indefinida**

Se reforzarán las medidas dirigidas a favorecer la contratación indefinida y la transformación de contratos temporales en indefinidos, preferentemente a jornada completa, entre las personas desempleadas inscritas como demandantes de empleo.

Además, en aras de clarificar el catálogo de incentivos a la contratación estable con los que cuenta la Comunidad de Madrid, se homogenizarán las cuantías de las ayudas en función del perfil de las personas contratadas de acuerdo a tres niveles:

- a. Ayudas de carácter general
- b. Ayudas para personas que necesitan una especial atención
- c. Ayudas para colectivos altamente protegidos

a. En relación a las cuantías de las ayudas con carácter general, se fijan en **4.000 euros** por la formalización de un contrato indefinido inicial. Además, se fijará en **3.000 euros** la ayuda por la conversión de un contrato temporal a indefinido, siempre que no se haya realizado como sanción de la Inspección de Trabajo.

b. Las ayudas a la contratación de **personas que necesitan una especial atención** se fijan en **5.500 euros** por contrato.

Se consideran personas que necesitan una especial atención los siguientes grupos:

- mayores de 45 años.
- trabajadores retornados del extranjero a la Comunidad de Madrid.
- personas desempleadas de larga duración.
- jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil
- personas con discapacidad que vayan a ser contratadas en empresas ordinarias

c. Las ayudas a la **contratación para colectivos que necesitan una alta protección** se establecen en **7.500 euros** por contrato.

Se consideran perfiles altamente protegidos los siguientes:

- mayores de 45 años con más de 12 meses en desempleo.
- personas desempleadas de larga duración con 24 meses o más en desempleo
- víctimas de violencia del género
- víctimas del terrorismo
- personas en riesgo de exclusión social
- perceptores de Renta Mínima de Inserción
- persona con discapacidad procedente de un enclave laboral

La cuantía de los incentivos en los tres niveles será 500 euros superior en el caso de que la contratada sea una mujer.

Asimismo, dichas ayudas se incrementarán en 500 euros cuando la persona contratada pertenezca al colectivo de personas trans.

Por último, atendiendo al **perfil del empleador**, para los autónomos que contraten a su primer empleado, se contempla una ayuda adicional de **2.000 euros** que se sumará a la cuantía que corresponda de acuerdo con el perfil de la persona contratada.

Asimismo, se estudiará la posibilidad de incorporar un nuevo incentivo a la contratación de fijos discontinuos que superen un determinado periodo de tiempo al objeto de reducir la utilización de los contratos temporales en sectores como el comercio o el turismo, entre otros y se analizará la



posibilidad de incentivar la transformación de contratos indefinidos a tiempo parcial en contratos indefinidos a jornada completa.

Todos los contratos tendrán una duración mínima de un año, y cada contratación debe suponer un incremento neto de plantilla. Asimismo, las cuantías de las ayudas serán proporcionales al tipo de jornada.

Por último, con el objetivo de llegar a un mayor número de trabajadores y de empresas, todas las ayudas estarán abiertas durante todo el año.

En cuanto a la puesta en marcha de las nuevas cuantías se realizará de forma progresiva.

## **16. Fomento de la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo**

Con el fin de favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, y atendiendo al contenido del futuro *Plan de Igualdad de la Comunidad de Madrid*<sup>1</sup> en este ámbito, se considerará a la población femenina como colectivo con especiales dificultades de inserción laboral, prioritario en el acceso a la formación y a los incentivos a la contratación, fomentando que, al menos, la mitad de los trabajadores sobre los que actúan sean mujeres.

También se considerará a las mujeres como un colectivo prioritario para acceder a la formación en el ámbito del autoempleo y de la Economía Social y para participar en los programas de lanzamiento, aceleración de proyectos y viveros de empresa.

## **17. Reconocimientos a la responsabilidad social en el ámbito del empleo**

Se convocarán los reconocimientos a la responsabilidad social en el empleo de la Comunidad de Madrid cuyo objetivo es visibilizar y dar a conocer aquellos proyectos que, en materia de empleo y, en el marco de sus actuaciones en el ámbito de la responsabilidad social, los autónomos, las empresas u otras organizaciones madrileñas hayan puesto en marcha, generando con ello un impacto positivo en la mejora de sus relaciones laborales, su clima laboral, su productividad y su competitividad.

El objetivo es reconocer y difundir buenas prácticas y comportamientos socialmente responsables en el ámbito de la gestión de los recursos humanos y del empleo en materias como la conciliación, la gestión de la diversidad de las plantillas, la estabilidad en el empleo, la prevención de riesgos laborales, la salud en el trabajo o la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, entre otras.

---

<sup>1</sup> En el momento de la aprobación del presente documento el Plan de Igualdad de la Comunidad de Madrid se encontraba en proceso de elaboración.

## **18. Nuevo programa de ayudas para fomentar la responsabilidad social y la conciliación laboral**

Se diseñará un nuevo programa de ayudas destinado a fomentar la responsabilidad social mediante actuaciones concretas puestas en marcha en el ámbito de los trabajadores autónomos, y las pequeñas y medianas empresas, para promover la efectiva conciliación en el ámbito laboral de las personas trabajadoras, en equilibrio con las necesidades organizativas de la empresa.

Para ello, se otorgarán ayudas a aquellas empresas u organizaciones que pongan en marcha medidas de flexibilización de la jornada, del horario del trabajo y que fomenten el teletrabajo en el marco de la negociación colectiva.

En este contexto, se impulsará también la teleformación, como fórmula para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

## **19. Se potenciará la labor que realizan el Instituto Regional de Salud y Seguridad en el Trabajo y la Fundación Instituto Laboral**

En el marco del V Plan Director de Prevención de Riesgos se pondrán en marcha actuaciones cuyo objetivo será dar mayor fortaleza al Instituto Regional de Salud y Seguridad en el Trabajo. Se pretende con ello ahondar en los resultados obtenidos en este ámbito.

Asimismo, se realizarán acciones para desarrollar y consolidar la cultura de la prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid, mediante actuaciones de sensibilización y concienciación, que produzcan un cambio en las conductas preventivas de trabajadores y empresarios y, en la sociedad en su conjunto, consistentes en la divulgación de diferentes mensajes en materia de seguridad y salud. Para ello se contará con las organizaciones sindicales y empresariales, así como con los representantes de los autónomos.

Para el cumplimiento del citado objetivo y en el marco del uso de las nuevas tecnologías y canales de comunicación, se impulsará la creación de un espacio web, más accesible y especializado de seguridad y salud en el nuevo portal institucional de la Comunidad de Madrid.

Igualmente, se continuará potenciando la Fundación Instituto Laboral, que contribuye a reducir la conflictividad laboral con los beneficios que esto supone para la sociedad, además del consiguiente ahorro de costes judiciales.

## 2. Medidas dirigidas a colectivos específicos

Tal y como se ha puesto de manifiesto en el análisis de situación del mercado de trabajo en la Comunidad de Madrid, existen grupos de población que, por sus circunstancias específicas, presentan mayores dificultades a la hora de acceder al empleo.

Entre ellos, se encuentran los desempleados de larga duración, los jóvenes y las personas con discapacidad y/o en riesgo de exclusión social, para los cuales se han diseñado distintas iniciativas dirigidas a dar respuesta a sus necesidades concretas y, de ese modo, hacer posible que tengan más oportunidades de encontrar un puesto de trabajo.

También, y para dar cumplimiento a lo recogido en el Título IV de la Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación, así como a lo dispuesto en el Capítulo 13 de la Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBifobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid relativo a las medidas del ámbito laboral, se podrán en marcha actuaciones para favorecer el acceso al mercado laboral de las personas que protegen ambas normas.

### 2.1. Personas desempleadas de larga duración

El segmento de personas desempleadas de larga duración supone en la actualidad el 43% del número total de parados inscritos en las oficinas de empleo.

La implementación de medidas destinadas a mejorar la empleabilidad y competencias profesionales de estas personas y actualizar sus conocimientos y destrezas son una prioridad.

Por ello, se han previsto actuaciones en distintos ámbitos para favorecer su integración y evitar situaciones de alargamiento excesivo de la situación de desempleo.

Entre dichas actuaciones se encuentran el *Programa Mixto de Empleo y Formación* que se realiza en colaboración con las corporaciones locales; el *Programa de reactivación e inserción laboral para personas desempleadas de larga duración con especiales dificultades de inserción*, que inició su andadura en 2017; y el nuevo *Programa de integración laboral de personas en situación de exclusión social mediante "Talleres de Inserción"*, que se suman al nuevo incentivo de 5.500 euros a la contratación de personas desempleadas de larga duración, previsto en la medida 15.

## Actuaciones:

### **20. Programa de empleo para la contratación de personas desempleadas de larga duración**

El programa de empleo para la contratación de personas desempleadas de larga duración, contempla ayudas dirigidas a las entidades locales que contraten a desempleados inscritos como demandantes de empleo, que lleven un largo periodo fuera del mercado de trabajo.

Los destinatarios serán las personas desempleadas de larga duración mayores de 30 años, preferentemente que hayan agotado prestaciones por desempleo, o jóvenes menores de 30 años inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

Los participantes en este programa reciben orientación laboral y experiencia profesional en la obra y servicio mediante la suscripción del tipo de contrato de trabajo, a jornada completa, que resulte más adecuado a la cualificación o recualificación profesional. Asimismo, reciben formación directamente relacionada con la nueva ocupación o la actualización dentro de su sector o formación en competencias básicas con incidencia en el empleo.

El periodo máximo subvencionable será de nueve meses y la cuantía de la ayuda, con la que podrán cubrirse los costes salariales y de cotización a la Seguridad Social, variará en función de la categoría profesional/Grupo de Cotización del trabajador contratado.

Por su parte, la cuantía de la ayuda para cubrir los costes de formación se calculará en función de los módulos establecidos para la formación profesional para el empleo y el número de horas de formación.

### **21. Programa de reactivación e inserción laboral para personas desempleadas de larga duración con especiales dificultades de inserción en el mercado de trabajo**

Se seguirá impulsando el programa experimental mixto que inició su andadura en 2017, con el objetivo de promover la inserción laboral de las personas desempleadas de larga duración con más dificultades que incluye acompañamiento personalizado por un tutor de inserción y la captación de ofertas de empleo, así como el refuerzo de su experiencia profesional y su formación en competencias transversales con incidencia en el empleo.

Durante el año 2018 y 2019 el colectivo al que estará dirigido este programa serán, preferentemente, las personas perceptoras de la renta mínima de inserción de la Comunidad de Madrid.

## 2.2. Jóvenes

Los jóvenes son, tal y como se ha puesto de manifiesto en el contexto de este documento, uno de los colectivos que presenta mayores dificultades de acceso al empleo.

Si bien es cierto que el paro registrado (menores de 30 años) ha bajado un 19,6% desde diciembre de 2015 y la tasa de paro juvenil (menores de 25 años) ha descendido en más de dos puntos en el último año, no es menos cierto que dicha tasa se sitúa en el 35,9% y que refleja, por tanto, la necesidad de poner en marcha actuaciones específicas para facilitar su incorporación al mundo laboral.

En esta estrategia se recogen distintas medidas, orientadas, por un lado, a favorecer la contratación de los menores de 30 años, y, por otro, a mejorar su empleabilidad, a través de la puesta en marcha de actuaciones en el campo de la formación.

Muchas de estas propuestas se circunscriben en el marco de la Garantía Juvenil, una iniciativa europea cuyo objetivo es, precisamente, acelerar el acceso de los jóvenes al mercado de trabajo.

En España, se enmarcó en la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven, aprobada en febrero de 2013 por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, tras un proceso de diálogo y participación con los interlocutores sociales.

La Recomendación sobre la Garantía Juvenil establece que los jóvenes puedan recibir una oferta de empleo, de educación o formación después de haber finalizado sus estudios o quedar desempleados. Pueden ser beneficiarios de la Garantía Juvenil los jóvenes que cumplan los siguientes requisitos:

- Tener nacionalidad española o ser ciudadanos de la Unión o de los Estados parte del Acuerdo Económico Europeo o Suiza que se encuentren en España en ejercicio de la libre circulación y residencia. También podrán inscribirse los extranjeros titulares de una autorización para residir en territorio español que habilite para trabajar.
- Estar empadronado en cualquier localidad del territorio nacional español.
- Tener más de 16 años y menos de 30 en el momento de solicitar la inscripción en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.
- No haber trabajado en el día natural anterior a la fecha de presentación de la solicitud.
- No haber recibido acciones educativas en el día anterior a la fecha de presentación de la solicitud.
- No haber recibido acciones formativas en el día anterior a la fecha de presentación de la solicitud.

- Presentar una declaración expresa de tener interés en participar en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, adquiriendo un compromiso de participación activa en las actuaciones que se desarrollen en el marco de la Garantía Juvenil.

La implementación de la Garantía Juvenil comienza con la puesta en marcha en nuestra Comunidad de actuaciones dirigidas a favorecer la movilización, la orientación y el asesoramiento de los jóvenes para que se inscriban en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil y puedan beneficiarse de las acciones promovidas por la Administración General del Estado y la Comunidad de Madrid.

Estas iniciativas van desde la implementación de incentivos a la contratación, específicos para los jóvenes beneficiarios de la Garantía Juvenil, hasta la puesta en marcha de programas de segunda oportunidad para que aquellos jóvenes que abandonaron sus estudios de forma prematura regresen a las aulas, pasando por distintas actuaciones en materia de formación.

Una de las prioridades de la política de formación profesional para el empleo de la Comunidad de Madrid es que los jóvenes alcancen las competencias básicas necesarias para acceder a estudios superiores, así como el desarrollo de programas de Formación Dual que les permitan adquirir experiencia laboral y una titulación profesional para mejorar sus oportunidades laborales.

## Actuaciones:

### 22. Movilización, orientación y asesoramiento

Los dos primeros pasos del Sistema Nacional de Garantía Juvenil son la movilización de los potenciales beneficiarios y la orientación y asesoramiento de los jóvenes inscritos. Por esta razón, la Comunidad de Madrid seguirá impulsando las siguientes acciones:

- **Movilización:** la Comunidad de Madrid continuará ofreciendo información y facilitará los medios de acceso al registro del Sistema Nacional de Garantía Juvenil a todos los jóvenes menores de 30 años inscritos como demandantes de empleo y en paro.

Además, se realizarán nuevas campañas de divulgación para dar a conocer el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, con especial utilización de las redes sociales y de las organizaciones juveniles.

- **Información y asesoramiento:** seguirán prestando servicio los puestos específicos de información y apoyo a la inscripción en las oficinas de empleo de la Comunidad de Madrid, las oficinas de juventud y de las organizaciones sindicales más representativas.

- **Tutorización:** en el marco de la mejora de la intermediación laboral, a todos los jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil que les realizará un itinerario de atención y dispondrán de un tutor que les acompañará durante todo el proceso hasta su inserción estable en el mercado de trabajo y/o hasta que dejen de ser beneficiarios del programa.

### **23. Impulso a la contratación en prácticas en el marco del Sistema Nacional de Garantía Juvenil**

Además del impulso a la contratación estable de jóvenes beneficiarios de la Garantía Juvenil a través del incentivo de 5.500 euros que se recoge en la medida 15, se continuarán impulsando los contratos en prácticas para favorecer la inserción laboral de las personas jóvenes inscritas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil que precisen experiencia profesional en una ocupación.

En este contexto, para aquellos jóvenes que tengan una titulación y que necesiten experiencia profesional directamente relacionada con su titulación, se continuará gestionando una ayuda que incentive los contratos en prácticas, a tiempo completo.

La cuantía del incentivo será de hasta 5.000 euros y la duración mínima del contrato de, al menos, 6 meses.

Esta ayuda a la contratación en prácticas se complementa igualmente con la reducción del 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes.

### **24. Impulso al contrato de Formación y Aprendizaje en el marco del Sistema Nacional de Garantía Juvenil**

Por otro lado, para aquellos jóvenes que carezcan de titulación profesional para el desempeño de una ocupación se seguirá incentivando su contratación a través del contrato para la formación y el aprendizaje.

El incentivo se materializa mediante la concesión de una ayuda directa a la empresa que contrate a estos jóvenes de hasta 3.500 euros por los seis primeros meses del contrato, sin perjuicio de la duración que para estos contratos establezca la normativa laboral de aplicación.

Esta ayuda se complementará con las siguientes medidas puestas en marcha por la Administración General del Estado:

- Reducción de hasta el 100% en las cuotas empresariales de cotización a la Seguridad Social en empresas de hasta 250 trabajadores y del 75% para empresas con una plantilla superior.

- Las bonificaciones establecidas para la financiación de los costes de formación y autorización del contrato para la formación y el aprendizaje.

Todos estos incentivos estarán abiertos durante todo el año.

## **25. Impulso al programa mixto de formación y empleo para jóvenes desempleados de larga duración**

Para favorecer la inserción laboral de los jóvenes que llevan un largo período fuera de mercado laboral, se continuará impulsando el programa mixto de formación y empleo para menores de 30 años inscritos en el Sistema de Garantía Juvenil que se realiza en colaboración con las entidades locales.

A estos efectos se considerarán personas jóvenes desempleadas de larga duración a los menores de 30 años que lleven más de 6 meses en desempleo dentro del período que se determine en las bases reguladoras.

La concesión de las ayudas contempladas en esta medida se ajustará al mismo procedimiento general de los incentivos para personas desempleadas de larga duración, recogidos en la medida 20 de esta Estrategia.

## **26. Colaboración para impartir formación con los ayuntamientos**

Tal y como se ha mencionado en la medida 4 se mantendrá la colaboración con las corporaciones locales para el desarrollo de acciones de formación profesional para el empleo dirigido a personas jóvenes inscritas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

## **27. Refuerzo del programa de retorno**

Con el objetivo de favorecer el retorno de los jóvenes en particular y, en general, de todas aquellas personas que se hayan ido al exterior para trabajar y deseen volver a la Comunidad de Madrid, se pondrán en marcha actuaciones de información y asesoramiento. Además, se creará un nuevo incentivo a la contratación de 5.500 euros en los términos que se refieren en la medida 15 de esta Estrategia.

## **28. Refuerzo del programa de Segunda Oportunidad**

En colaboración con la Consejería de Educación e Investigación, y en el marco del diálogo social, se va a continuar estudiando la inclusión de posibles mejoras para potenciar el Programa de Segunda Oportunidad, dirigido a aquellos jóvenes que abandonaron prematuramente sus estudios y ahora se encuentran sin formación y sin trabajo.



## **29. Programa de retención del talento en la Comunidad de Madrid**

Se pondrá en marcha el *Programa Talento* para incentivar la contratación y promover la carrera profesional de jóvenes universitarios de la Comunidad de Madrid a través de la interacción entre la Administración, las universidades, los alumnos y las empresas de la región.

### **2.3. Personas con especiales dificultades de inserción laboral**

Las personas que se encuentran más alejadas del mercado de trabajo son una prioridad para el Gobierno de la Comunidad de Madrid. Por eso, y atendiendo a las necesidades específicas de cada uno de los colectivos con especiales dificultades de inserción laboral, se pondrán en marcha diferentes actuaciones.

#### **Actuaciones:**

### **30. Incentivos a la contratación de personas con especiales dificultades de inserción laboral**

Tal y como se ha previsto en la medida 15 de incentivos a la contratación indefinida, se contemplan ayudas de hasta 8.000 euros por la contratación, preferentemente a jornada completa, de mujeres víctimas de violencia de género, personas víctimas del terrorismo, personas trans y personas en riesgo de exclusión.

Además, se han fijado las siguientes ayudas a la contratación de personas que pertenezcan a dichos colectivos en función de la duración del contrato:

- 1.750 euros cuando el contrato tenga una duración de entre tres y seis meses.
- 3.500 euros cuando el contrato tenga una duración de entre seis meses y un año.

Asimismo, y para lograr un mayor conocimiento y una mayor efectividad de las medidas específicas para estas personas, se va a potenciar la atención que reciben en las oficinas de empleo.

### **31. Incentivos para que las empresas ordinarias contraten personas con discapacidad**

En los términos que se especifican en la medida 15, se incentivará la contratación efectiva de las personas con discapacidad, a ser posible, por encima de la cuota de reserva del 2% prevista para las empresas de más de 50 personas en plantilla y, preferentemente, a jornada completa.

La cuantía de estas ayudas asciende a 5.500 euros (+500 si se trata de una mujer) para la contratación de personas con discapacidad en empresas

ordinarias o cuando se trata de jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil con especiales dificultades de inserción. Una cifra que asciende a los 7.500 euros (+500 euros si es una mujer) si la persona contratada procede de un enclave laboral.

Asimismo, se mantendrán las ayudas para la adaptación de puestos de trabajo para personas con discapacidad.

### **32. Ayudas para el empleo con apoyo a personas con necesidades especiales**

Se seguirán impulsando las ayudas dirigidas a financiar los costes laborales y de Seguridad Social derivados de la contratación de preparadores laborales que prestan apoyo a los trabajadores con necesidades especiales para hacer posible su integración laboral en empresas ordinarias.

La labor de dichos preparadores se centra en realizar un acompañamiento individualizado a estas personas en el puesto de trabajo, para facilitar su adaptación social y laboral en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes.

Estas ayudas tendrán una cuantía de entre 2.500 y 6.600 euros en función del tipo y grado de discapacidad y/o de las dificultades de cada trabajador con necesidades especiales a determinar por los servicios sociales. Estas ayudas se verán reducidas proporcionalmente en función de la duración del contrato, así como en función de la jornada.

### **33. Nuevo programa de integración laboral de personas en situación de exclusión social mediante “Talleres de Inserción”**

Se articulará, prioritariamente en colaboración con las entidades locales y de forma complementaria con las del tercer sector, un nuevo programa denominado “Talleres de Inserción”, dirigido a personas en riesgo de exclusión social.

Con una perspectiva de intervención integral, el Taller de Inserción incluirá servicios especializados de orientación, tutorización y acompañamiento al empleo, formación adecuada a las características de los demandantes de empleo y las necesidades reales de puestos de trabajo de las empresas, así como la promoción del acceso al empleo mediante incentivos, dirigidos a las empresas y entidades beneficiarias de los citados Talleres por el logro de la inserción de los participantes en el mundo laboral.

Asimismo, se financiarán los costes salariales y de cotización a la seguridad social de los tutores de inserción.

Por su parte, los participantes en el programa tendrán derecho a una beca diaria de asistencia y/o por cargas familiares para favorecer la conciliación

de los participantes que tengan a su cargo hijos menores y familiares dependientes. Dicha beca será compatible con la renta mínima de inserción.

El programa se completa con los incentivos contemplados en la medida 15 para los empleadores que contraten a los participantes en este programa.

### 3. Fomento del autoempleo individual y colectivo

La Comunidad de Madrid, en colaboración con las principales asociaciones de trabajadores autónomos, de la Economía Social y de la discapacidad<sup>1</sup>, apoya decididamente el emprendimiento, individual y colectivo, dado su elevado potencial como motor del crecimiento y de la generación de empleo.

Bajo esta perspectiva, las denominadas empresas y entidades de la Economía Social desarrollan un papel relevante como generadoras de oportunidades, en especial para las personas que presentan mayores dificultades de acceso al mercado laboral.

En este contexto, se desarrollarán distintas actuaciones dirigidas a favorecer el autoempleo y el mantenimiento de la actividad de los trabajadores autónomos, así como a potenciar la economía social, en el marco tanto de la *Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social*, como de la *Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social*, la reciente *Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo* y la *Estrategia Nacional de Economía Social 2017-2020* del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

#### 3.1. Autónomos y emprendedores

La figura del emprendedor constituye un elemento esencial en el presente y futuro de la economía madrileña. Por este motivo, apoyar la cultura del emprendimiento, el talento, la innovación y la puesta en marcha de nuevos negocios, así como consolidar y hacer crecer a los existentes, es una de las líneas estratégicas en las se va poner especial énfasis.

Esta línea directriz se centrará en las tres fases que caracterizan esta actividad, desde la decisión de iniciar un proyecto empresarial, fase embrionaria que da comienzo al proyecto; hasta su seguimiento y tutorización, una vez constituida la nueva empresa; pasando por el asesoramiento y formación en el comienzo de la andadura empresarial y el acceso a la financiación y, una última fase de acompañamiento y asesoramiento en el caso de que el proyecto no haya funcionado.

#### Actuaciones dirigidas a quienes quieren emprender:

##### 34. Ampliación de la tarifa plana para autónomos y apoyo a los que desean emprender

Se prolongará un año más la tarifa plana de 50 euros en la cotización de los nuevos autónomos a la Seguridad Social con la que el Ministerio de Empleo

<sup>1</sup> Las entidades de autónomos consultadas son ATA, UPTA, UATAE, y CEAT.  
Las organizaciones de economía social consultadas son FECOMA, ASALMA y AMEI.  
La organización de discapacidad a la que se ha consultado es CERMI Madrid.

y Seguridad Social bonifica a los emprendedores durante los primeros doce meses.

De este modo, quienes causen nueva alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, una vez haya concluido el periodo de 12 meses de bonificación estatal, recibirán una ayuda económica por parte de la Comunidad de Madrid para compensar los gastos de cotización a la Seguridad Social de forma que su gasto final por este concepto continúe siendo de 50 euros durante un año adicional.

En total, el programa supondrá un ahorro aproximado de 5.100 euros para los nuevos autónomos a lo largo de 24 meses.

Asimismo, se continuará apoyando a aquellos que quieran poner en marcha nuevos proyectos a través de acciones innovadoras que se diseñarán en el marco del diálogo social.

### **35. Ayudas para la puesta en marcha de nuevos proyectos**

Se mantendrán las ayudas de hasta 2.500 euros con carácter general y de hasta 3.080 euros cuando se trata de jóvenes, mujeres, víctimas del terrorismo y de violencia de género, mayores de 45 años, desempleados de larga duración y personas con discapacidad, para sufragar parte de los costes iniciales de constitución de los trabajadores que se den de alta como trabajadores autónomos o por cuenta propia en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, entre los que se incluyen, por ejemplo, las cuotas mensuales de servicios de asesoría, alquileres, etcétera.

Asimismo, se mantendrán los nuevos gastos subvencionables para inmovilizado material e inmaterial para los que se contempla una cuantía adicional de hasta 1.500 euros.

### **36. Ayudas para quienes capitalizan el paro para constituirse como por cuenta propia**

Los beneficiarios de prestaciones por desempleo pueden capitalizar hasta el 100% de dicha prestación en un pago único para constituirse como trabajadores autónomos.

Adicionalmente, podrán disfrutar de ayudas de la Comunidad de Madrid para el abono de las cuotas a la Seguridad Social de hasta el 100% durante los meses que le restarían al beneficiario para percibir su prestación por desempleo.

En este ámbito, se reforzará la colaboración con el Servicio de Empleo Público Estatal con el fin de que los beneficiarios de la capitalización tengan conocimiento de las medidas de la Comunidad de Madrid.

### **37. Alquiler de locales de la Comunidad de Madrid para emprendedores**

Con el fin de ayudar a la apertura de nuevos negocios, se continuará fomentando el alquiler de locales de la Comunidad de Madrid entre los emprendedores, con una renta reducida y un período de carencia

Además, tal y como se recoge en la medida 35, se ha incluido un refuerzo en las ayudas para los nuevos autónomos, de tal forma que puedan acondicionar los locales en los cuales desean desarrollar la actividad empresarial.

De esta forma los arrendatarios se beneficiarán de un periodo de seis meses sin coste de alquiler, transcurridos los cuales la renta experimentará progresivos descuentos partiendo desde el abono del 25% de la renta en el mes séptimo, hasta el abono del 100% de la renta a partir del mes 37.

### **38. Impulso a los viveros de empresa, las incubadoras y los programas de aceleración de proyectos**

Con el fin de facilitar la puesta en marcha de nuevos proyectos a los emprendedores se potenciará la actividad que se realiza en los viveros de empresas, las incubadoras y se pondrán en marcha nuevos programas de lanzamiento y aceleración de proyectos.

### **39. Mejora de los servicios de información, asesoramiento y tutorización de emprendedores**

Se continuará con la modernización y mejora de los servicios que proporcionan información, asesoramiento y mentorización personalizados, de manera presencial, telemática o telefónica, para facilitar las consultas sobre la elaboración del plan de empresa, el marco normativo que les afecta y las ayudas a las que pueden acogerse las personas que se deciden a emprender.

Además, se implementarán nuevos servicios de tutorización de emprendedores en las diferentes etapas de desarrollo de su proyecto empresarial, con el objetivo de consolidar su iniciativa en el tiempo.

También se diseñarán jornadas temáticas específicas con objeto de trasladar a los emprendedores de la región los principales instrumentos de apoyo al autoempleo, tales como los mecanismos de acceso a la financiación y los programas de ayudas y subvenciones públicas.

Asimismo, se desarrollarán acciones de formación dirigidos a los técnicos dan servicio a los emprendedores para mejorar la atención a las personas que pertenecen a aquellos colectivos que presentan mayores dificultades entre los que se encuentran los que protegen la Ley 2/2016, de 29 de marzo,

de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación y la Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBifobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid.

Esta difusión de los instrumentos de apoyo al autoempleo, mecanismos de acceso a la financiación y programa de ayudas y subvenciones, pueden ser prestados tanto por la Comunidad de Madrid, como por las asociaciones de autónomos.

#### **40. Refuerzo del programa de formación a emprendedores**

Se mantendrá el Programa de Formación a Emprendedores y se ampliarán las materias y los potenciales beneficiarios.

Asimismo, contando con las asociaciones de autónomos, se diseñarán acciones formativas concretas para colectivos específicos que permitan adaptar la formación a su actividad empresarial, como por ejemplo, en el ámbito del comercio.

#### **41. Fomento de la cultura emprendedora**

Se fomentará el emprendimiento en el ámbito educativo y universitario, a través de las distintas Universidades Públicas y Privadas de la Región, mediante la participación en ferias, encuentros, jornadas y conferencias, que permitan transmitir a los universitarios la idea de emprendimiento como una opción más de acceso al mercado laboral.

### **Actuaciones dirigidas a quienes ya han emprendido:**

#### **42. Apoyo a la búsqueda de financiación para autónomos**

Se mantendrán los acuerdos con Avalmadrid, Sociedad de Garantía Recíproca de la Comunidad de Madrid, para propiciar el acceso a la financiación de los autónomos en condiciones ventajosas tanto de aquellos que quieren poner en marcha un proyecto como de quienes ya lo han hecho y necesitan financiación para crecer.

Concretamente, y con el objeto de apoyar la creación de empleo, Avalmadrid pondrá a disposición de las Pymes, autónomos y sociedades que contraten trabajadores nuevas líneas financieras con unas condiciones competitivas en costes y plazos y con una tramitación sencilla y ágil.

De este modo, la empresa o autónomo que contrate a nuevos trabajadores para la consolidación y expansión de su actividad productiva, podrá acceder a una financiación que se graduará en función del proyecto y de la mayor creación de empleo.

#### **43. Puesta en marcha de un programa de relevo de negocios**

En el marco del Grupo de Trabajo que se ha creado a tales efectos en el seno de Mesa del Autónomo y la Economía Social de la Comunidad de Madrid se abordará el traspaso de negocios viables a nuevos emprendedores.

Se avanzará también con el Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, en el diseño de iniciativas que faciliten la transmisión de empresas.

#### **44. Incentivos a la contratación de nuevos trabajadores**

Para facilitar que los autónomos que quieran hacerlo puedan contratar, y en los términos en los que se especifica en la medida 15 del presente documento, los autónomos que contraten a su primer empleado de manera indefinida recibirán una ayuda adicional de 2.000 euros que se suma a la cuantía del incentivo que corresponda en función del perfil de la persona contratada.

### **Actuaciones dirigidas a facilitar la segunda oportunidad y aumentar la protección de los autónomos:**

#### **45. Programa Re-Emprende para apoyar a los autónomos que han agotado la prestación por cese de actividad y buscan una segunda oportunidad**

Con objeto de hacer realidad la segunda oportunidad de los autónomos que no hayan tenido éxito en su iniciativa empresarial, se impulsará el Programa Re-Emprende.

Se trata de un itinerario que combina asesoramiento y, en su caso, formación, con ayudas de hasta 450 euros durante 6 meses a los autónomos que, habiendo fracasado en su negocio, hayan agotado su prestación por cese de actividad.

Además, si el trabajador decide volver a emprender se le concederá una ayuda de 200 euros durante 12 meses adicionales para paliar el coste de las cotizaciones a la Seguridad Social.

En total, el programa se podrá extender 18 meses y la ayuda alcanzará hasta 5.100 euros por autónomo que vuelva a empezar. Esta medida será compatible con la ayuda para gastos de constitución previstas en la medida 35.



#### **46. Programa SOS Empresa. Nuevo servicio de atención a Pymes y Autónomos en situación de dificultad**

En el marco del programa europeo Early Warning, que forma parte de la convocatoria COSME, se pondrá en funcionamiento un Proyecto piloto que en la Comunidad de Madrid se va a denominar SOS Empresa y que es servicio gratuito de asesoramiento, prevención, recuperación y segunda oportunidad para Pymes y autónomos que se encuentren en situación de dificultad.

Se trata de un servicio a través de cual los autónomos y Pymes que lo requieran, una vez evaluada su situación por técnicos de la Comunidad de Madrid, pueden recibir asesoramiento profesional legal, financiero, comercial, de toma de decisiones, o de otra índole, por parte de entidades que, a través de actuaciones pro-bono enmarcadas en sus políticas de responsabilidad social, colaboran con el programa de forma voluntaria.

#### **47. Conciliación de la vida laboral y la vida familiar**

Se diseñarán instrumentos de visibilización de buenas prácticas en el ámbito de la conciliación, con objeto de potenciar la puesta en marcha de programas en la materia.

Asimismo, se diseñarán ayudas para facilitar que los autónomos y empresas de la región, pongan en marcha programas específicos que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral en línea con especificado en la medida número 18 de este documento.

### **3.2. Economía Social**

La Economía Social ha demostrado una importante capacidad en cuanto a creación y mantenimiento de empleo, llegando a convertirse, incluso durante la crisis, en alternativa para otras empresas que vieron en algunas de sus fórmulas la forma de evitar su desaparición.

En este sentido, cabe señalar, por ejemplo, que durante los años de mayores dificultades, las cooperativas registraron un mejor comportamiento en cuanto al mantenimiento del empleo que el resto de las empresas, con una destrucción de puestos de trabajo casi seis puntos inferior en términos de afiliación a la Seguridad Social en el conjunto de España y de hasta 12 puntos por debajo en el caso de la Comunidad de Madrid.

Por todo ello, esta Estrategia prevé una batería de actuaciones específicas para impulsar y afianzar la economía social en nuestra región.

**Actuaciones:**

**48. Nuevas ayudas para la creación de cooperativas, sociedades laborales y empresas de inserción y para y el fomento del empleo en el ámbito de la Economía Social**

Se diseñará un Programa de Fomento del Emprendimiento Colectivo con ayudas de hasta 12.000 euros para sufragar parte de los costes iniciales de constitución de nuevas cooperativas, sociedades laborales y empresas de inserción.

Dichas ayudas se reforzarán hasta los 15.000 euros en los siguientes supuestos:

- Empresas de la Economía Social que desarrollen su actividad en municipios de menos de 2.500 habitantes.
- Empresas de la Economía Social puestas en marcha por menores de 30 años.
- Empresas de la Economía Social que desarrollen su actividad en sectores emergentes a definir en las diferentes convocatorias.

**49. Ayudas a quienes capitalizan su prestación por desempleo para incorporarse como socios trabajadores en una cooperativa o sociedad laboral**

Los beneficiarios de prestaciones por desempleo pueden capitalizar hasta el 100% de dicha prestación en un pago único para realizar una aportación al capital social de una entidad mercantil de nueva o reciente creación, o para incorporarse como socios trabajadores o de trabajo en sociedades cooperativas o sociedades laborales.

Adicionalmente, podrán disfrutar de ayudas de la Comunidad de Madrid para el abono de las cuotas a la Seguridad Social de hasta el 100% durante los meses que le restarían al beneficiario para percibir su prestación por desempleo.

En este ámbito, se reforzará la colaboración con el Servicio de Empleo Público Estatal con el fin de que los beneficiarios de la capitalización tengan conocimiento de las medidas de la Comunidad de Madrid.

**50. Ayudas para facilitar la incorporación de socios trabajadores a las empresas de la Economía Social**

Se seguirá potenciando la incorporación de socios trabajadores a las cooperativas y sociedades laborales de la Comunidad de Madrid.

Para ello, se ofrecerán ayudas de 5.500 euros para financiar la incorporación de desempleados como nuevos socios.

Estas ayudas, que son compatibles con la capitalización de hasta el 100% de la prestación por desempleo para la aportación al capital social de una cooperativa o sociedad laboral, se incrementarán hasta 7.000 euros en el caso de mujeres, 8.000 euros en el caso de desempleados en riesgo de exclusión y 10.000 euros en el caso de personas con discapacidad.

### **51. Ayuda a la consolidación o mejora de la competitividad de cooperativas y sociedades laborales**

Se mantendrán las ayudas de hasta 20.000 euros para la consolidación y mejora de la competitividad de las cooperativas y sociedades laborales, para la financiación de inversiones, para la asistencia técnica y ayudas para actividades de formación, fomento y difusión de la economía social vinculadas directamente al fomento del empleo, cuyo importe podrá alcanzar hasta el 100% del coste de las mismas.

Asimismo, se desarrollarán actuaciones de difusión de los valores que representan las empresas de economía social, reforzando el papel de divulgación realizado por las oficinas de empleo público.

### **52. Asesoramiento especializado en Economía Social**

Se reforzará el servicio de asesoramiento especializado que permita dar a conocer a los madrileños las distintas posibilidades de emprender que ofrece la Economía Social y los beneficios e incentivos que existen en dicho ámbito.

Dicho servicio estará coordinado con las principales asociaciones representativas dentro de este ámbito en la Comunidad de Madrid, en aras a garantizar un servicio de asesoramiento global.

### **53. Ayudas a la contratación para los Centros Especiales de Empleo**

Se mantendrán las ayudas salariales por la contratación de personas con discapacidad por los centros especiales de empleo, agilizando los pagos lo máximo posible.

Estas subvenciones tienen un importe del 50% del Salario Mínimo Interprofesional, y en el caso de contrato de trabajo a tiempo parcial, la subvención experimentará una reducción proporcional a la jornada laboral realizada.

Se trata de una ayuda compatible con la bonificación estatal del 100% en la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluida la de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta.

#### **54. Nuevas ayudas para financiar las Unidades de Apoyo en Centros Especiales de Empleo**

Se pondrán en marcha ayudas a las unidades de apoyo a la actividad profesional en los centros especiales de empleo a fin de facilitar la prestación de servicios de ajuste personal y social a las personas, preferentemente con discapacidades severas, que trabajan en los Centros Especiales de Empleo de la Comunidad de Madrid.

Esta ayuda se destina a financiar costes laborales y de Seguridad Social de los trabajadores de las Unidades de Apoyo, y consistirá en una subvención de hasta 1.200 euros anuales por cada trabajador con discapacidad que reciba la atención de estas Unidades de Apoyo.

#### **55. Programa de integración laboral de personas en riesgo de exclusión mediante itinerarios de inserción, en colaboración con empresas de inserción y entidades sin ánimo de lucro**

La Consejería de Economía, Empleo y Hacienda mantendrá el Programa UTIL (Unidades de Transición para la Integración Laboral) dirigido a personas en riesgo de exclusión social, que ofrece itinerarios personalizados de inserción en los que se podrán realizar acciones de orientación laboral, formación, prácticas laborales y acceso al mercado de trabajo. Esta medida, cofinanciada por el Fondo Social Europeo, contempla tres líneas de actuación:

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

Asimismo, se mantendrán los incentivos para que las empresas de inserción de la Comunidad de Madrid puedan contratar a personas en riesgo de exclusión social mediante tres líneas de ayudas:

- Ayudas a las empresas de inserción de hasta 7.550 euros anuales por la contratación de personas en riesgo de exclusión o técnicos expertos en acciones de orientación y acompañamiento a la inserción, y a técnicos de producción y gestión.
- Ayudas a la inversión en activos fijos vinculados a la creación de puestos de trabajo.

- Y ayudas para favorecer la transición de los trabajadores a las empresas ordinarias mediante incentivos de hasta 4.500 euros por la contratación de personas que hayan finalizado sus itinerarios en las empresas de inserción.

Además para los autónomos y la Economía Social, se pondrán en marcha otra serie de medidas que redundarán en la mejora de la financiación, la formación y la coordinación de las políticas públicas.

## **56. Apoyo a la búsqueda de financiación**

Se mantendrán los acuerdos con Avalmadrid, Sociedad de Garantía Recíproca de la Comunidad de Madrid, para propiciar el acceso a la financiación de las empresas de la Economía Social en condiciones ventajosas.

El objetivo es que las cooperativas y sociedades laborales puedan avalar las inversiones necesarias para incorporar socios trabajadores, así como para contribuir a su creación, consolidación y competitividad. También permanecerá abierta la financiación a acciones de formación y difusión de la Economía Social.

## **57. Establecimiento de un mínimo de reserva en los contratos públicos para Centros Especiales de Empleo, Empresas de Inserción y empresas y sociedades participadas**

Se avanzará en la determinación del porcentaje mínimo de reserva del derecho a participar en los procedimientos de adjudicación de contratos públicos, o en su ejecución, a favor de los Centros Especiales de Empleo, especialmente los de iniciativa social, de las Empresas de Inserción y de las empresas y sociedades participadas.

## **58. Mejora de la formación en Economía Social**

Se potenciarán los programas de formación, incluyendo nuevas especialidades, para potenciar las capacidades y habilidades empresariales en los distintos tipos de empresas de la Economía Social, y todo lo relativo a los trámites de constitución, incentivos y beneficios.

Las acciones formativas se completarán con la organización de seminarios, jornadas, talleres prácticos y sesiones de *networking*, así como en la participación en otros eventos que contribuyan a difundir la cultura del emprendimiento.

## **4. Medidas de carácter instrumental para la gestión pública del empleo**

La Estrategia Madrid por el empleo busca también promover la evaluación de las políticas de empleo, a través de acciones de seguimiento y control de la contratación, y favorecer el intercambio de buenas prácticas en esta materia.

Para ello, incluye entre sus actuaciones la sistematización, haciendo uso de las nuevas tecnologías, de todas las políticas de empleo que se desarrollan en la comunidad y una evolución de estas políticas hacia un sistema en constante evaluación, que se adapte a las necesidades cambiantes del mercado de trabajo, y que permita una planificación de actuaciones en base a resultados.

### **1. Sistema Integral de Información de Empleo de la Comunidad de Madrid**

Se continuará desarrollando el Sistema Integral de Información de Empleo de la Comunidad de Madrid, que funcionará como una plataforma de base tecnológica y apoyará la evolución en la gestión de las políticas públicas de empleo, facilitando el enlace entre la oferta de servicios públicos y la demanda.

Para ello, Madrid Digital ha adjudicado los contratos de planificación y de desarrollo y ha iniciado ya los trabajos.

Se trata de un sistema que debe apoyar la gestión de los servicios públicos de empleo y facilitar el perfilado de los demandantes de empleo y el diseño de itinerarios acordes a las necesidades de los trabajadores y de las empresas, de acuerdo a una oferta de servicios públicos suficiente y abierta a todo el ejercicio.

De la misma manera, servirá para hacer una gestión más ágil y eficaz al tiempo que sirve como instrumento de seguimiento, control, y lo más importante, de evaluación de las políticas públicas de empleo lo que redundará en una mejora planificación y diseño estratégico.

Este instrumento permitirá, a su vez, estrechar la colaboración de la Comunidad de Madrid con el Servicio Público de Empleo Estatal en el desarrollo de un sistema integrado que aglutine toda la información sobre las actividades formativas de cada trabajador en todo el territorio nacional.

### **2. Difusión de las medidas de la Estrategia**

Se seguirán desarrollando y se intensificarán las actuaciones dirigidas a divulgar las distintas medidas que incluye este documento.

Asimismo, se seguirá potenciando el Portal de Empleo y el de Emprendedores de la Comunidad de Madrid en el marco del portal de la Comunidad de Madrid y en coordinación con el Ministerio de Empleo y Seguridad.

La difusión de los canales de comunicación existentes e implantación de nuevos sistemas por Internet serán fundamentales para agilizar la interacción con los demandantes de empleo y las empresas.

### **3. Planes plurianuales adaptados a la realidad del mercado de trabajo**

Las políticas activas de empleo seguirán evolucionando hacia un sistema plurianual que se encuentre abierto todo el año.

Dicha evolución, que ya ha comenzado y que se sigue desarrollando en colaboración con los agentes sociales, fortalecerá los procesos de prospección y detección de necesidades para adaptar el sistema a las verdaderas necesidades del mercado de trabajo.

### **4. Mejora de la gestión del conocimiento**

Se seguirá apoyando la elaboración de informes de coyuntura y prospectiva del mercado de trabajo, detección carencias y oportunidades sectoriales de ocupaciones y competencias que permitan un mejor conocimiento de la realidad sociolaboral especialmente de los colectivos con mayores dificultades de inserción. Dichos trabajos se realizarán desde dos perspectivas:

- Empresas en el entorno de las oficinas de empleo, para tratar con ello de fortalecer las relaciones con el entorno empresarial.
- Encuestas a empresas y demandantes, investigaciones sobre sectores y colectivos, y análisis estadístico del mercado laboral.

En particular, se dará continuidad a los informes relativos a la inserción laboral de los alumnos egresados en FP y de aquellos que han realizado certificados de profesionalidad en la Comunidad de Madrid.

### **5. Lucha contra el fraude**

De acuerdo con el principio de tolerancia cero con el fraude, se continuarán potenciando mecanismos para combatir las malas prácticas en determinadas plataformas digitales, la economía irregular, la contratación fraudulenta, el uso inadecuado de la figura del becario, así como cualquier incumplimiento de la normativa en materia laboral, con especial atención en los sectores y colectivos de mayor incidencia, posibilitando así la creación de empleo seguro, evitar la competencia desleal y garantizar los derechos de los trabajadores.

En este apartado resulta primordial la colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y con las organizaciones sindicales y empresariales, también en lo relativo a la colaboración con la Unidad Especial de Inspección en materia de formación profesional para el empleo.

## **6. Fomento de la contratación pública responsable**

En el ámbito del diálogo Social se seguirá abordando la incorporación de cláusulas sociales, éticas y ambientales en los procedimientos de licitación pública, entendiéndose como tales toda aquella circunstancia específica social, ética o ambiental susceptible de consideración o inclusión en el proceso de contratación pública, tanto en el momento inicial como en la fase de valoración de ofertas o en el momento de ejecución, y que tengan por objeto la integración de requisitos medioambientales, sociales, éticos y laborales en los procedimientos de licitación pública.

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

## **7. Puesta en marcha de un nuevo gestor on-line de incentivos a la contratación**

Se pondrá en marcha un nuevo gestor online de incentivos a la contratación. Se trata de una aplicación web que permite al empleador conocer al instante cual es el incentivo a la contratación que se puede aplicar en función del perfil del trabajador que va a contratar.

En una segunda fase, la aplicación generará además de forma automática el impreso de la ayuda, la cual se podrá tramitar on-line.

## **8. Colaboración con los Ayuntamientos de la Comunidad de Madrid en materia de empleo y formación**

Se potenciarán las actuaciones dirigidas a lograr una mejor coordinación y cooperación en las actuaciones en el ámbito del empleo y la formación con las entidades locales, especialmente con aquellos perfiles con mayores dificultades de inserción.

Asimismo, se atenderá a aquellas zonas con mayor incidencia del desempleo en aras de favorecer el equilibrio social y territorial.

## **9. Consejo de Formación Profesional de la Comunidad de Madrid**

Las consejerías de Educación e Investigación y de Economía, Empleo y Hacienda, seguirán impulsando la actividad que realiza el Consejo de Formación Profesional de la Comunidad de Madrid, un órgano consultivo y de asesoramiento al Gobierno autonómico en las materias relacionadas con la Formación Profesional en el que participan las organizaciones empresariales y sindicales.



## **10. Mesa del Autónomo y de la Economía Social de la Comunidad de Madrid**

Se dará continuidad a los trabajos de la Mesa del Autónomo y la Economía Social y sus distintos grupos de trabajo. En dicha mesa se encuentran representados los Interlocutores Sociales y las principales organizaciones de autónomos y de la Economía Social de la región.

## **11. Ferias y foros de Empleo**

Entre otras actuaciones, se continuarán organizando el *Foro de Activación del Empleo* y la *Feria de Empleo para personas con Discapacidad*, dos iniciativas de la Comunidad de Madrid que se encuentran integradas desde el año 2017 y cuya finalidad es facilitar la inserción laboral de todas las personas que se encuentran en situación de desempleo, así como fomentar la integración laboral de las personas con discapacidad en la empresa ordinaria.

A través de este foro se pone en contacto a personas desempleadas con empresas que ofrecen trabajo y, al mismo tiempo, se impulsa el proceso de búsqueda de empleo a través de conferencias y talleres.

## **12. Coordinación entre consejerías de la Comunidad de Madrid**

Se mantendrá la coordinación entre todas las consejerías con competencias en materia de empleo, políticas sociales, educación y juventud para el desarrollo de las políticas públicas en dichos ámbitos a través de reuniones de trabajo permanentes al objeto de coordinar las políticas públicas que puedan desarrollarse en dichos ámbitos.

De forma particular, se coordinarán las actuaciones para el desarrollo del *Plan contra el Despoblamiento Rural y fomento del Empleo Verde* que va a llevar a cabo la consejería de Medio Ambiente, Administración Local y Ordenación del Territorio.

## IV. Seguimiento y evaluación

La Estrategia Madrid por el Empleo establece mecanismos de seguimiento y evaluación de cada una de las medidas que contiene.

Para ello, una vez aprobado el documento en marzo de 2016, se creó una Comisión de Seguimiento con los Interlocutores Sociales que se ha reunido en 20 ocasiones durante las cuáles se ha analizado el alcance de las distintas actuaciones y, en función de los datos que se han ido obteniendo, se han diseñado y puesto en marcha ajustes y modificaciones en diferentes medidas al objeto de hacerlas más eficaces para obtener mejores resultados.

Con el objeto de seguir realizando un análisis y un seguimiento permanentes que permitan una toma de decisiones ágil de acuerdo con los resultados de los que se dispone en cada momento, y lograr así aumentar la efectividad de cada una de las actuaciones, la actividad de la Comisión de Seguimiento tendrá continuidad en el marco de la Mesa Sectorial de Empleo y Formación prevista en el Decreto 21/2017, de 28 de febrero, del Consejo de Gobierno, por el que se crea el Consejo para el Diálogo Social de la Comunidad de Madrid.

### Informe de Evaluación

Asimismo, se continuará realizando una evaluación de todas las medidas que contempla la Estrategia Madrid por el Empleo.

Para ello, se acordará en el marco de la Comisión de Seguimiento de la Estrategia, un modelo Informe de Evaluación que incorporará los indicadores de realización, así como los de impacto asociados a cada actuación.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar evaluaciones específicas de todas las medidas que contiene el presente documento, y cuyos resultados se analizarán en el marco de la Mesa Sectorial de Empleo y Formación.

Con la periodicidad que se determine, y al menos anualmente, las evaluaciones se elevarán al pleno del Consejo para el Diálogo Social de la Comunidad de Madrid y, posteriormente, se enviará, para su conocimiento, a la Asamblea de Madrid.

### Promoción, desarrollo y aplicación de la Estrategia Madrid por el Empleo

- **Dotación económica:** la elaboración de los Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid correspondientes estará singularmente influida por los contenidos de esta Estrategia, para que, sin menoscabo de la asunción de responsabilidades y servicios que a cada unidad administrativa le corresponda, todas ellas incorporen, en los distintos capítulos presupuestarios, sus gastos e inversiones orientados hacia la consecución de sus fines.

En total, durante los dos años de vigencia de la prórroga de la Estrategia se prevé una dotación presupuestaria cercana a los **800 millones de euros**. Una cifra que permitirá alcanzar, al menos, los **1.450 millones de euros** en los cuatro años de vigencia de la Estrategia Madrid por el Empleo.

Sólo para 2018 se prevé una financiación superior a los **380 millones de euros**, incluidas las medidas instrumentales, que beneficiarán a casi **280.000 personas** a través de las correspondientes actuaciones.

- **Promoción:** el Gobierno de Madrid promoverá los criterios contemplados en la Estrategia de Madrid por el Empleo en las actuaciones propias de los ayuntamientos y mancomunidades de municipios de la Comunidad de Madrid y se coordinará con la Administración General del Estado en el mismo sentido.

Para facilitar la colaboración, la Administración regional colaborará con los responsables de las distintas Administraciones, en el ámbito de sus respectivas competencias.

### **Documento abierto a la sociedad**

La Estrategia Madrid por el Empleo se ha elaborado, desde el inicio, en un marco de diálogo y concertación entre el Gobierno regional, UGT Madrid, CCOO Madrid y CEIM.

En este contexto, con el objetivo de la Estrategia Madrid por el Empleo sea un documento vivo capaz de adaptarse a una realidad y unas necesidades cambiantes, desde el principio se ha concebido como un texto abierto y en permanente análisis.

Por ello, podrán sumar a las medidas que contempla esta Estrategia, a través de sus propias iniciativas, las entidades locales, las empresas, los autónomos y todas las organizaciones públicas y privadas que quieran contribuir al reto de la creación de empleo y de la calidad en el empleo en nuestra región.

## ANEXO: TABLA DE ESTIMACIÓN DE COSTE Y BENEFICIARIOS / ACTUACIONES

MEJORA DE LA INTERMEDIACIÓN				
Nº	DESCRIPTOR	COSTE 2018	BENEF.	RESPONSABLE
1	OFICINAS DE EMPLEO <sup>1</sup>	46.006.786	---	DG Servicio Público de Empleo
2	APERTURA DE PUNTOS DE ATENCIÓN Y GESTIÓN DE TRÁMITES RÁPIDOS (PILOTO)	110.845	5.680	DG Servicio Público de Empleo
3	PROGRAMA EURES	690.000	12.036	DG Servicio Público de Empleo

FORMACIÓN				
Nº	DESCRIPTOR	COSTE 2018	BENEF.	RESPONSABLE
4	MEJORA DE LA CUALIFICACIÓN CON CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD	71.500.000	39.650	DG Formación
5	IMPULSO A LOS CENTROS DE REFERENCIA NACIONAL	11.500.000	6.846	DG Formación
6	MOVILIDAD TRANSNACIONAL CENTROS PROPIOS	130.000	21	DG Formación
7	REFUERZO A LOS CENTROS INTEGRADOS	200.000	154	DG Formación
8	IMPULSO DE LAS PRÁCTICAS EN EMPRESAS	5.940.000	900	DG Formación
9	AYUDAS AL TRANSPORTE	1.500.000	9.500	DG Formación
10	PROMOCIÓN DE LA ALTERNANCIA ENTRE TRABAJO Y FORMACIÓN	6.000.000 <sup>2</sup>	5.000	DG Formación / Educación
11	FORMACIÓN CON COMPROMISO DE CONTRATACIÓN	2.000.000	645	DG Formación
12	DETECCIÓN Y PROSPECCIÓN DE NECESIDADES	---	---	DG Formación/ Agentes sociales
13	FORMACIÓN PARA TRABAJADORES OCUPADOS	25.000.000	63.900	DG Formación
14	ACREDITACIÓN EXPERIENCIA	3.500.000	11.000	DG Formación

<sup>1</sup> 3.500.000 euros para agencias de colocación

<sup>2</sup> FP Dual /alternancia

ESTÍMULOS A LA CONTRATACIÓN Y EMPLEO DE CALIDAD				
Nº	DESCRIPTOR	COSTE 2018	BENEF.	RESPONSABLE
15	INCENTIVOS CONTRATACIÓN INDEFINIDA	20.400.000	4.600	DG Servicio Público de Empleo
16	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (MUJER)	---	---	Todas las DG
17	RECONOCIMIENTOS RSE EN EL EMPLEO	15.000	50	Unidad de Autónomos, Economía Social y RSE
18	AYUDAS PARA FOMENTAR LA RSE/CONCILIACIÓN	500.000	100	Unidad de Autónomos, Economía Social y RSE
19	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	14.500.000	13.377	IRSST

DESEMPLEADOS LARGA DURACIÓN				
Nº	DESCRIPTOR	COSTE 2018	BENEF.	RESPONSABLE
20	PROGRAMA EMPLEO PERSONAS DESEMPLEADAS DE LARGA DURACIÓN	39.000.000	4.435	DG Servicio Público de Empleo
21	PROGRAMA FORMACIÓN EMPLEO PARA PERSONAS CON DIFICULTADES DE ACCESO AL MERCADO LABORAL	12.000.000	733	DG Servicio Público de Empleo

JÓVENES				
Nº	DESCRIPTOR	COSTE 2018	BENEF.	RESPONSABLE
22	INTERMEDIACIÓN, ORIENTACIÓN GARANTÍA JUVENIL	2.820.000	42.845	DG Servicio Público de Empleo
23	INCENTIVOS CONTRATOS EN PRÁCTICAS	3.000.000	653	DG Servicio Público de Empleo
24	INCENTIVOS CONTRATOS FORMACIÓN Y APRENDIZAJE	2.000.000	544	DG Servicio Público de Empleo
25	PROGRAMA EMPLEO Y FORMACIÓN PARA JÓVENES DESEMPLEADOS DE LARGA DURACIÓN	14.000.000	1.584	DG Servicio Público de Empleo
26	FORMACIÓN CON ENTIDADES LOCALES	10.000.000	3.480	DG Formación
27	PROGRAMA DE RETORNO <sup>1</sup>	----	---	DG Servicio Público de Empleo
28	PROGRAMA SEGUNDA OPORTUNIDAD	1.000.000	600	Educación
29	PROGRAMA RETENCIÓN DEL TALENTO	30.000	250	DG Economía

<sup>1</sup> El importe de esta medida se encuentra incluida en la 15 de incentivos a la contratación indefinida

PERSONAS CON ESPECIALES DIFICULTADES				
Nº	DESCRIPTOR	COSTE 2018	BENEF.	RESPONSABLE
30	INCENTIVO VIOLENCIA GÉNERO, VÍCTIMAS DEL TERRORISMO O RIESGO DE EXCLUSIÓN	500.000	195	DG Servicio Público de Empleo
31	INCENTIVO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD (EMPRESAS ORDINARIAS)	2.700.000	720	DG Servicio Público de Empleo
32	EMPLEO CON APOYO	300.000	100	DG Servicio Público de Empleo
33	TALLERES DE INSERCIÓN	10.000.000	1.000	DG Servicio Público de Empleo

AUTÓNOMOS Y EMPRENDEDORES				
Nº	DESCRIPTOR	COSTE 2018	BENEF.	RESPONSABLE
34	AMPLIACIÓN TARIFA PLANA Y MEDIDAS DE FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO	10.000.000	8.125	Unidad de Autónomos, Eco. Social y RSE
35	AYUDAS CONSTITUCIÓN DE AUTÓNOMOS	3.500.000	2.100	Unidad de Autónomos, Eco. Social y RSE
36	AYUDAS A TRABAJADORES QUE HAN CAPITALIZADO SU PRESTACIÓN PARA CONSTITUIRSE COMO AUTÓNOMOS	300.000	660	Unidad de Autónomos, Eco. Social y RSE
37	ALQUILER DE LOCALES	580.000	120	Unidad de Autónomos, Eco. Social y RSE
38	VIVEROS, INCUBADORAS, PROGRAMAS DE ACELERACIÓN	390.000	105	Unidad de Autónomos, Eco. Social y RSE
39	INFORMACIÓN, ASESORAMIENTO Y TUTORIZACIÓN	220.000	6.000	Unidad de Autónomos, Eco. Social y RSE
40	FORMACIÓN EMPRENDEDORES	265.500	5.900	Unidad de Autónomos, Eco. Social y RSE
41	CULTURA EMPRENDEDORA	---	2.500	Unidad de Autónomos, Eco. Social y RSE
42	APOYO FINANCIACIÓN AUTÓNOMOS	500.000	---	Unidad de Autónomos, Eco. Social y RSE
43	PROGRAMA RELEVO DE NEGOCIOS	21.780	180	Unidad de Autónomos, Eco. Social y RSE
44	INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN <sup>1</sup>	1.400.000	700	DG Servicio Público de Empleo
45	PROGRAMA RE-EMPRENDE (SEGUNDA OPORTUNIDAD)	250.000	50	Unidad de Autónomos, Eco. Social y RSE
46	PROGRAMA SOS EMPRESA	120.000	150	Unidad de Autónomos, Eco. Social y RSE
47	CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL <sup>2</sup>	---	---	Unidad de Autónomos, Eco. Social y RSE

<sup>1</sup> La gestión de estos incentivos se realizará desde la DG del Servicio Público de Empleo

<sup>2</sup> El importe de esta medida se encuentra incluida en la 18 de ayudas a la RSE

<b>ECONOMÍA SOCIAL</b>				
<b>Nº</b>	<b>DESCRIPTOR</b>	<b>COSTE 2018</b>	<b>BENEF.</b>	<b>RESPONSABLE</b>
48	NUEVAS AYUDAS A LA CREACIÓN DE COOPERATIVAS, SOCIEDADES LABORALES Y EMPRESAS DE INSERCIÓN	1.000.000	200	Unidad de Autónomos, Eco. Social y RSE
49	AYUDAS A TRABAJADORES QUE HAN CAPITALIZADO SU PRESTACIÓN PARA INCORPORARSE COMO SOCIOS	200.000	440	Unidad de Autónomos, Eco. Social y RSE
50	AYUDAS A LA INCORPORACIÓN DE SOCIOS	1.000.000	250	Unidad de Autónomos, Eco. Social y RSE
51	AYUDAS A LA CONSOLIDACIÓN Y MEJORA DE LA COMPETITIVIDAD EN LAS COOPERATIVAS Y SALES			
52	ASESORAMIENTO ESPECIALIZADO ECONOMÍA SOCIAL	180.000	2.500	Unidad de Autónomos, Eco. Social y RSE
53	AYUDAS CONTRATACIÓN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO	46.000.000	11.200	DG Servicio Público de Empleo
54	UNIDADES DE APOYO CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO	1.920.000	1.600	DG Servicio Público de Empleo
55	PROGRAMA DE INSERCIÓN A TRAVÉS DE EMPRESAS DE INSERCIÓN	1.735.668	1.080	DG Servicio Público de Empleo
56	APOYO BÚSQUEDA DE FINANCIACIÓN	1.250.000	---	Unidad de Autónomos, Eco. Social y RSE
57	ESTABLECIMIENTO DE MÍNIMO DE RESERVA CONTRATACIÓN PÚBLICA	---	---	Unidad de Autónomos, Eco. Social y RSE. DG de Contratación, Patrimonio y Tesorería.
58	FORMACIÓN PARA AUTÓNOMOS Y TRABAJADORES DE LA ECONOMÍA SOCIAL	113.800	2.500	Unidad de Autónomos, Eco.Social y RSE

<b>MEDIDAS DE CARÁCTER INSTRUMENTAL</b>		
<b>Nº</b>	<b>DESCRIPTOR</b>	<b>RESPONSABLE</b>
1	SISTEMA INTEGRADO DE INFORMACIÓN DE EMPLEO	Consejería de Economía, Empleo y Hacienda / Digital Madrid
2	DIFUSIÓN DE LAS MEDIDAS DE LA ESTRATEGIA	Consejería de Educación y de Economía, Empleo y Hacienda
3	PLANIFICACIÓN PLURIANUAL DE LAS AYUDAS	Consejería de Economía, Empleo y Hacienda
4	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	DG Servicio Público de Empleo
5	LUCHA CONTRA EL FRAUDE	DG Trabajo
6	CONTRATACIÓN PÚBLICA RESPONSABLE	D.G. de Contratación / Unidad de Autónomos, Eco. Social y RSE
7	GESTOR ON-LINE INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN	Consejería de Economía, Empleo y Hacienda
8	COLABORACIÓN CON LOS AYUNTAMIENTOS	Consejería de Educación y de Economía, Empleo y Hacienda
9	CONSEJO FORMACIÓN PROFESIONAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID	Consejería de Educación e Investigación y de Economía, Empleo y Hacienda
10	MESA DEL AUTÓNOMO Y DE LA ECONOMIA SOCIAL	Consejerías de Economía, Empleo y Hacienda
11	FOMENTO DEL FORO DE ACTIVACIÓN Y DE LA FERIA DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD	Consejería de Economía, Empleo y Hacienda
12	COORDINACIÓN CONSEJERÍAS	Consejerías con competencias en materia de empleo, educación y políticas sociales



# Comunidad de Madrid

