

# ESTRATEGIA

# MADRID

# POR EL EMPLEO

2025-2027



# Índice

1.	INTRODUCCIÓN .....	2
2.	DIAGNÓSTICO DEL MERCADO DE TRABAJO EN LA COMUNIDAD DE MADRID .....	4
2.1.	<i>Contexto general del mercado de trabajo</i> .....	4
2.2.	<i>Situación de las personas desempleadas</i> .....	7
2.3.	<i>Análisis de la contratación laboral</i> .....	11
2.4.	<i>Escasez de talento y necesidades del sistema productivo</i> .....	14
2.5.	<i>Brecha salarial como consecuencia de la maternidad</i> .....	15
3.	EVALUACIÓN DE LA ESTRATEGIA MADRID POR EL EMPLEO 2021-2023 .....	18
4.	CONCLUSIONES .....	21
5.	NUEVA ESTRATEGIA MADRID POR EL EMPLEO .....	23
5.1.	<i>Nueva Estrategia Madrid por el Empleo. Visión, Misión y Planificación</i> .....	23
5.2.	<i>Ejes Horizontales</i> .....	26
5.2.1.	Eje I. Personas .....	27
5.2.2.	Eje II. Empresas y sectores de actividad .....	28
5.2.3.	Eje III. Territorio .....	29
5.2.4.	Eje IV. Modernización y nuevas tecnologías .....	30
5.3.	<i>Planes de acción y líneas específicas de actuaciones</i> .....	31
6.	MEDIDAS .....	34
7.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	82
8.	COMPROMISO ECONÓMICO .....	85

## 1. INTRODUCCIÓN

La Comunidad de Madrid publicó su primera *Estrategia Madrid por el Empleo* en 2016, definiendo las principales políticas activas de empleo, en el marco del acuerdo de diálogo social.

La participación de todos los agentes implicados, como son los agentes sociales más representativos y la Administración regional, ha hecho que el mercado de trabajo de la región evolucione positivamente. La continuación de una planificación estratégica a medio y largo plazo, discutida y consensuada en este diálogo social, es necesaria para que esta tendencia prosiga.

El presente documento programático, *Estrategia de Madrid por el Empleo 2025-2027*, con las medidas de las políticas de empleo en la región para los próximos tres años, se aprueba tras un proceso de diálogo y participación entre el Gobierno de la Comunidad de Madrid, la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores UGT-Madrid, Comisiones Obreras de Madrid (CCOO) y la organización empresarial CEIM (Confederación Empresarial de Madrid-CEOE).

La Comunidad de Madrid representa el 14,3% de la población nacional, el 17,5% de las afiliaciones a la Seguridad Social, el 19,4% del producto interior bruto (PIB), el 40% de la recaudación, el 50% de las grandes empresas y el 62% de la inversión extranjera en España. A lo largo de 2024, la región registra máximos históricos en términos de afiliación a la Seguridad Social, tanto en el régimen general como en el de autónomos, una tasa de paro del 9,6% según la Encuesta de Población Activa (EPA del tercer trimestre de 2024), con las mayores tasas de empleo y de actividad de todo el territorio nacional, tras Baleares, y el mayor porcentaje de contratación indefinida sobre el total (89%), con la mayor participación femenina sobre el total de ocupados del territorio nacional, tras el País Vasco.

Así mismo, la economía de la Comunidad de Madrid está experimentando cambios estructurales que deben tenerse en cuenta en los próximos años.

En materia de empleo, una de las transformaciones más relevantes de la región en los últimos años ha tenido que ver con el emprendimiento y el ecosistema empresarial que se ha generado alrededor de las empresas de nueva creación, situando a Madrid como uno de los centros de emprendimiento más importantes. Se observa también un auge notable de dinámicas relacionadas con la digitalización. La Comunidad de Madrid se ha convertido en una de las regiones con mejores infraestructuras de conectividad (tanto de fibra óptica, como 5G) de Europa, y sectores de reciente creación, como los centros de datos, tienen puesta la mirada en la región para su expansión.

Por ello, la Comunidad de Madrid ha experimentado una transformación relevante que ha impulsado su mercado de trabajo, habiendo ido las políticas de empleo desarrolladas en la dirección adecuada.

Se hace necesaria la actualización de la *Estrategia Madrid por el Empleo* por ser un instrumento apropiado hacia la consecución del pleno empleo en la región y unas

condiciones de vida adecuadas para su ciudadanía, impulso que debe mantenerse en el medio y largo plazo. Así, la Comunidad de Madrid elabora la *Estrategia Madrid por el Empleo 2025-2027*.

En el presente documento se exponen también una serie de disrupciones relacionadas con los avances tecnológicos (concretamente, la inteligencia artificial), la solicitud de perfiles que den cobertura a las demandas laborales derivadas de la economía digital, la necesidad de impulsar la natalidad y la paternidad/maternidad a través de la conciliación laboral, las dificultades para encontrar perfiles que se ajusten a las necesidades de determinados sectores o las particularidades que presentan las personas jóvenes y los perfiles sénior, con más experiencia. Estos son algunos ejemplos de los desafíos que la presente Estrategia debe abordar con responsabilidad y determinación.

Por otra parte, los cambios económicos y sociales que conlleva la irrupción de estas nuevas tecnologías y los cambios en los patrones de vida de las personas, tienen que convivir necesariamente con generaciones que no son *nativas digitales*, así como con personas con una mayor dificultad para la inserción laboral (como pueden ser las personas en riesgo de exclusión social o las personas con algún tipo de discapacidad), lo que supone en algunos casos dificultades de adaptación. La Comunidad de Madrid es una región humana que vela por el bienestar y las oportunidades de toda su ciudadanía, y ese es el espíritu en el que se enmarca esta Estrategia.

Por todo ello, la presente *Estrategia Madrid por el Empleo* se diseña con una visión horizontal de la economía y sociedad madrileñas, en torno a cuatro ejes: Personas, Empresas y Sectores, Territorio, y Modernización y Nuevas Tecnologías. Estos ejes rigen las líneas de actuación de la Comunidad de Madrid y cristalizan en 70 medidas a desarrollar en el marco temporal 2025-2027.

Como novedad, señalar que la *Estrategia Madrid por el Empleo 2025-2027* sirve como marco de actuación para el desarrollo de una serie de planes y líneas específicos dirigidos a personas y sectores con especiales necesidades de inserción. El primero de ellos, el *Plan de Empleo Joven 2024-2025*, ya se ha puesto en marcha, con resultados muy positivos.

La Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, establece la dimensión autonómica y local de la política de empleo para ajustarla a las necesidades del territorio y de las personas y entidades usuarias de los servicios de empleo. Por este mandato y conforme a la Constitución y a su Estatuto de Autonomía, la Comunidad de Madrid desarrolla la política de empleo y ejecuta la legislación laboral y los programas y medidas que le han sido transferidos, así como los programas comunes que se establezcan y sus programas propios adaptados a las características territoriales, estableciendo los mecanismos de colaboración oportunos con las entidades locales.

## 2. DIAGNÓSTICO DEL MERCADO DE TRABAJO EN LA COMUNIDAD DE MADRID

### 2.1. Contexto general del mercado de trabajo

#### Entorno socioeconómico

En los últimos años, la economía ha enfrentado grandes desafíos, desde la crisis financiera de 2007-2008 hasta los efectos de la COVID-19, que interrumpió la expansión económica iniciada en 2014, y la inestabilidad geopolítica desencadenada inicialmente por la guerra Rusia-Ucrania que se ha visto agravada con otros conflictos, especialmente en Oriente Medio. Las secuelas de la COVID-19, la incertidumbre geopolítica actual, marcada por conflictos bélicos, o la inflación tienen un impacto relevante en el actual mercado laboral.

Los últimos datos del censo anual de población 2021-2023 publicados en septiembre de 2024 por el Instituto Nacional de Estadística (INE) indican que la Comunidad de Madrid, a 1 de enero de 2023, tenía 6.871.903 habitantes, el 14,3% del total de España.

En cuanto a la evolución del PIB, según los últimos datos publicados sobre la Contabilidad Regional de España por el INE a fecha de elaboración de esta Estrategia, en el año 2022 la Comunidad de Madrid aportó el mayor peso al PIB nacional, con un 19,4% del total y un crecimiento del 7,2%. Esta cifra también se reflejó en la renta per cápita, que alcanzó los 38.435 euros, un 36,5% superior a la media nacional.

Según estimaciones realizadas por la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIREF), utilizando la Metodología de Estimación Trimestral por Comunidades Autónomas del PIB (METCAP), la Comunidad de Madrid habría seguido consolidando su crecimiento económico con un incremento del 3,0% del PIB en 2023 y una previsión del 3,4% para el tercer trimestre de 2024.

En 2023, el índice de precios de consumo (IPC) en Madrid fue favorable, con una variación del 2,7% frente al 3,1% nacional. En septiembre de 2024, este incremento se situaría en el 1,5%.

Según datos del *Informe mensual de comercio exterior*, del Ministerio de Economía, Comercio y Empresa, en 2023 la Comunidad de Madrid representó el 13,4% de las exportaciones nacionales, con 51.591,7 millones de euros, mientras que sus importaciones alcanzaron los 98.479,3 millones, el 23,2% del total español. En el acumulado hasta agosto de 2024 (últimos datos disponibles), el volumen de exportaciones sería de 31.854,4 millones de euros y un 12,5% del total español, en tanto que las importaciones se situarían en 61.279,3 millones y un 22% del total español.

El turismo fue un motor clave, con un crecimiento del 29,6% en 2023 y casi 8 millones de turistas internacionales, según la Encuesta de Movimientos Turísticos en Frontera (FRONTUR), superando la media nacional del 18,9%.

En el ámbito empresarial y según datos del INE, en 2023 el 99,7% de las empresas madrileñas eran pymes, con una media de 823 pymes por cada 10.000 habitantes. Además,

el 31% de las empresas de más de 250 empleados se encontraba en la Comunidad de Madrid, y de las 190 empresas con más de 5.000 empleados, el 53% también se encontraba en la región.

Los datos anteriores serían respaldados por las expectativas favorables mostradas por el índice de confianza empresarial, con un crecimiento del 2% en el tercer trimestre de 2024, lo cual impulsará la producción y el empleo.

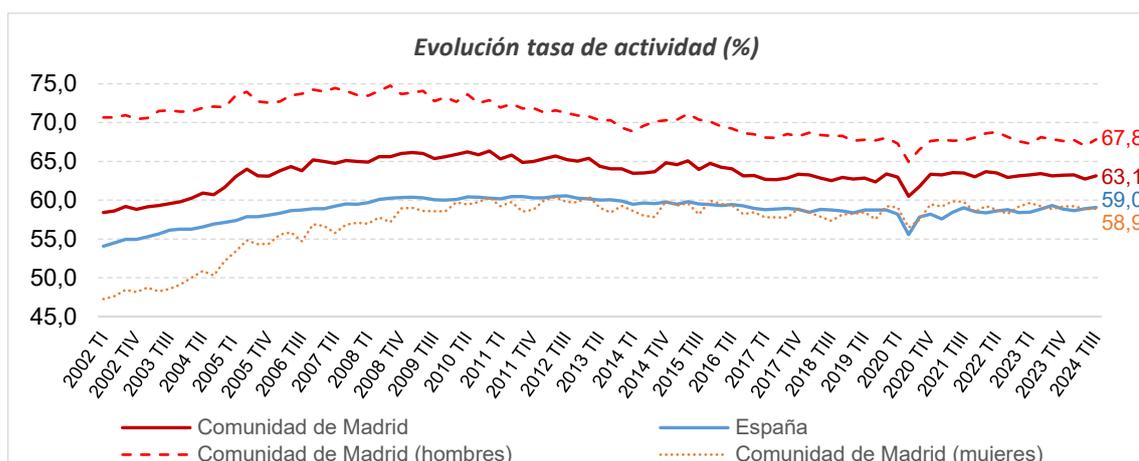
En el informe *Future of Jobs Report 2023*, del World Economic Forum, se apunta a una rotación estructural del mercado de trabajo en los próximos cinco años, estimando que cambien casi una cuarta parte de los puestos de trabajo. Además, se prevé que el 50% de los futuros puestos de trabajo requieran de competencias aún no conocidas, especialmente las relacionadas con la innovación y la tecnología, pero también relacionadas con el campo de las ciencias sociales.

## Mercado de trabajo. Encuesta de Población Activa (EPA)

A lo largo de 2024 se aprecia una mejora en todos los indicadores como veremos a continuación.

### Población activa y tasa de actividad

Según la EPA, en el tercer trimestre de 2024, 3.784.300 personas constituían la población activa de la Comunidad de Madrid, con una tasa de actividad del 63,1%, mejor que la del conjunto nacional, que se situó en el 59,0%. De ellas, 1.857.600 personas activas eran mujeres, el 49,1% sobre el total, representando una tasa de actividad del 58,9%.

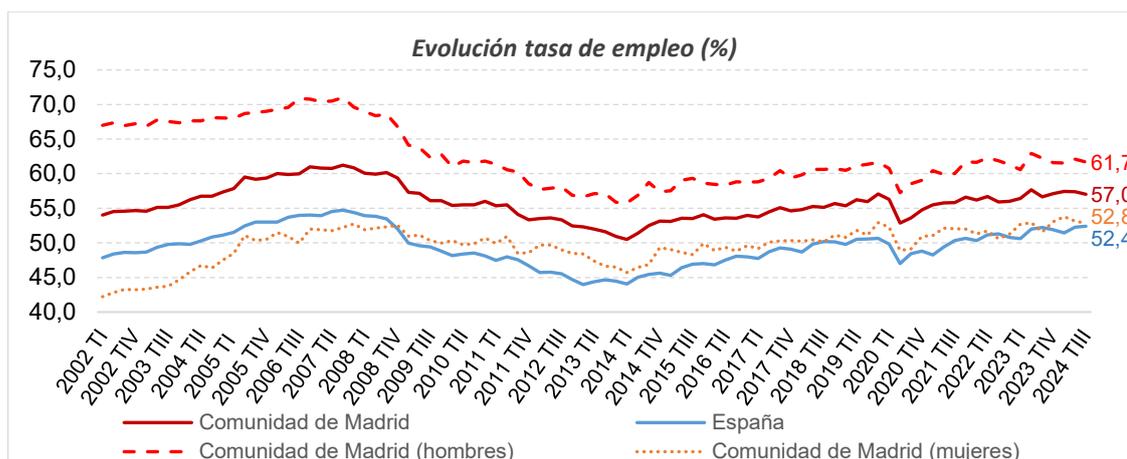


Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. T I 2002 -T III 2024.

El grupo de edad que concentraba a la mayor parte de población activa, con 2.377.800 personas y un 62,8% del total, era el de 30 a 54 años, contando además con la tasa de actividad más elevada (91,1 %), y en el caso del grupo de menores de 30 años la tasa de actividad se situaba en el 57,2 %, con un total de 651.800 personas jóvenes activas.

## Población ocupada, tasa de empleo y tasa de estabilidad

En el tercer trimestre de 2024, 3.419.100 personas constituían la población ocupada de la Comunidad de Madrid, con una tasa de empleo del 57,0%, superior en 4,6 puntos porcentuales a la tasa de empleo nacional, que se situó en 52,4%. 1.666.000 personas ocupadas eran mujeres en la región, lo que supone un 48,7% del total y una tasa de empleo femenina del 52,8%.



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. T I 2002 - T III 2024.

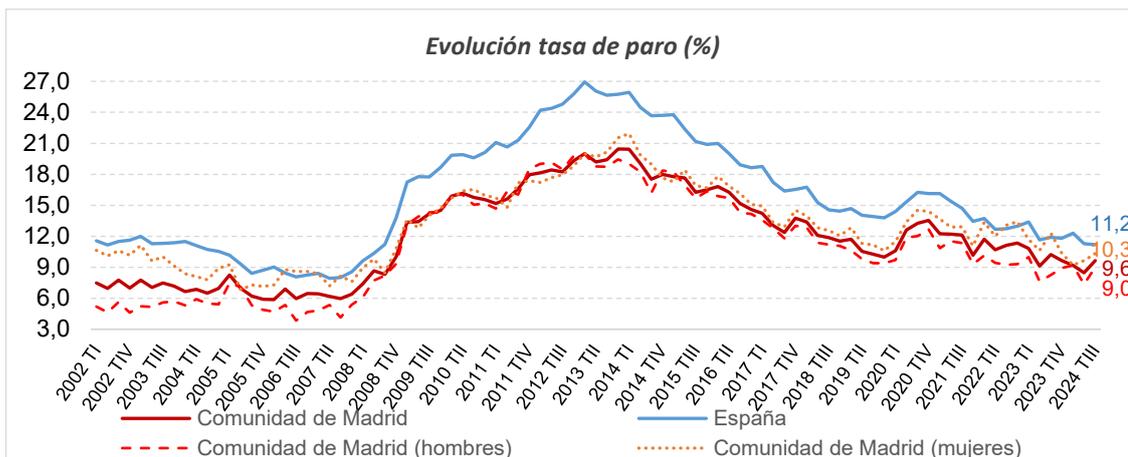
El 64,7% de la población ocupada se sitúa entre los 30 y 54 años y con un 84,8% alcanza la tasa de empleo más elevada, que contrasta con el 46,0% del grupo de menores de 30 años.

Desde el análisis de la distribución ocupacional según el sector económico, el 84,6% de la población ocupada trabaja en el sector servicios, seguido del 8,8% que lo hace en el sector de la industria y del 6,2% que trabaja en el ámbito de la construcción. En último lugar se encuentra la agricultura, que absorbe solo un 0,3% de la población ocupada.

De las 3.419.100 personas ocupadas, 3.031.300 personas son asalariadas, de las cuales 2.662.400 lo son con contrato indefinido o lo que es lo mismo una tasa de estabilidad del 87,8% del total, por encima de la media nacional, que se sitúa en el 83,6%. La mayoría de las personas ocupadas, el 88,6%, trabajan a tiempo completo, frente al 11,4% que lo hace a tiempo parcial.

## Población parada y tasa de paro

En el tercer trimestre de 2024, 365.200 eran las personas paradas en la Comunidad de Madrid y una tasa de paro del 9,6%, menor que la tasa de paro nacional, que se situó en el 11,2%. El 52,5% del total de personas paradas eran mujeres, con una tasa de paro del 10,3%. Para los hombres, la tasa de paro se situó en el 9,0%.



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. T I 2002 -T III 2024.

El 45,0% de la población parada se sitúa entre los 30 y 54 años, pero con una tasa de paro del 6,9%; sin embargo, el grupo de edad de menores de 30 años, que constituyen el 34,8% de la población parada, alcanzan la tasa de paro del 19,5%.

El 35,9% de las personas paradas tienen estudios superiores, sin embargo, este grupo es el que presenta la tasa de paro más baja, con un 6,7%; siendo el grupo con estudios primarios o analfabetos el que presenta la tasa de paro más alta, con un 19,5%, pero con una representación del 8,5%.

El porcentaje de personas paradas que llevaban más de un año en situación de desempleo en el tercer trimestre de 2024 se situaba en el 34,5%, cifra que mejora el 40,8% del mismo trimestre de 2023 pero aún muy alta, lo cual refleja la necesidad de activar mecanismos de inserción específicos para estas personas.

## 2.2. Situación de las personas desempleadas

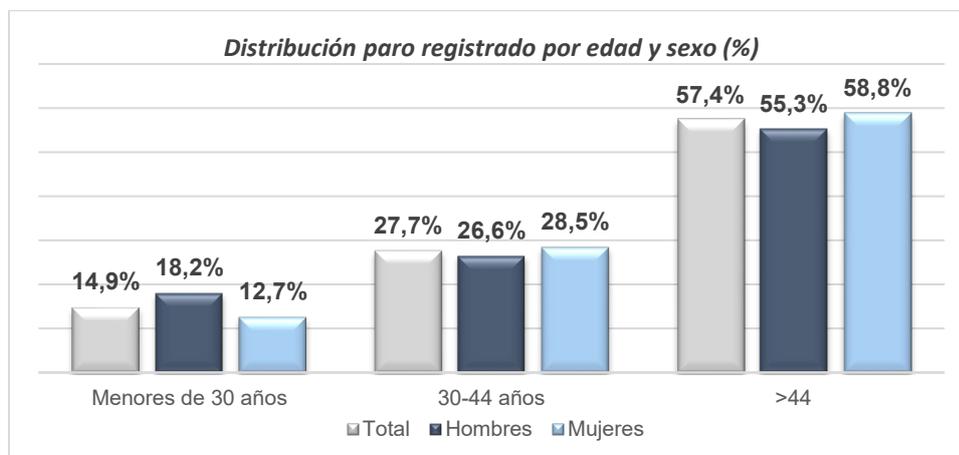
El tercer trimestre de 2024 cerró con 407.359 personas demandantes de empleo inscritas en las Oficinas de Empleo de la Comunidad de Madrid, de las cuales 291.670 eran personas paradas o desempleadas. Una cifra que supone un descenso de 119.746 personas paradas (-29,7%) con respecto al mismo mes de 2021, año de partida de la *Estrategia Madrid por el Empleo 2021-2023*.

### Paro registrado según edad y sexo

Al finalizar el tercer trimestre de 2024, de las 291.670 personas paradas, 117.782 eran hombres y 173.888 mujeres, lo que supone una representación del 40,4% y 59,6%, respectivamente.

Atendiendo a la edad, el grupo más representativo en el paro registrado es el de 45 o más años, suponiendo el 57,4% del total, es decir, 167.449 personas desempleadas (65.125 hombres y 102.324 mujeres). El número de personas paradas con una edad comprendida entre 30 y 44 años asciende a 80.794, el 27,7% del total (31.278 hombres y 49.516 mujeres)

y el número de personas desempleadas menores de 30 años se sitúa en 43.427 (21.379 hombres y 22.048 mujeres), un 14,9 % del total.



Fuente: Estadísticas del mercado de trabajo del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid. Septiembre 2024

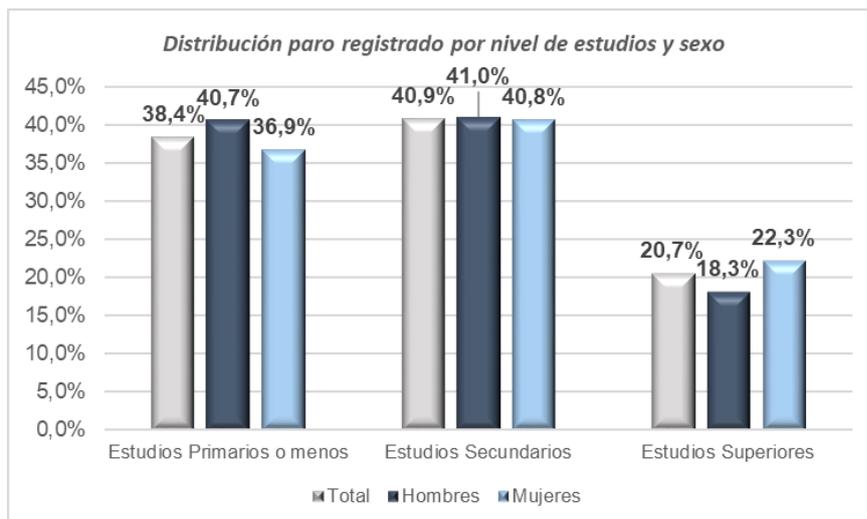
Entre las personas jóvenes, aunque los niveles de desempleo son altos al incorporarse al mundo laboral, las posibilidades de conseguir un empleo también lo son. Se observa que sobre este grupo recaen buena parte de los contratos, pero mayoritariamente acceden a contratos de muy corta duración. En este marco, se continuarán llevando a cabo acciones de movilización, orientación y asesoramiento, así como la puesta en marcha de un *Plan de Empleo Joven 2024-2025*, que mejoren la empleabilidad y estimulen la contratación de este colectivo.

La población desempleada con más de 45 años también presenta unas características especiales que dificultan su reincorporación al mercado laboral; en algunos casos, motivado por la obsolescencia de determinados conocimientos profesionales o por la falta de un título habilitante. Por ello, se hace necesario implementar actuaciones concretas dirigidas a estimular su contratación por parte de las empresas, así como para mejorar su cualificación.

### Paro registrado por nivel de estudios

La mayor parte del paro registrado se concentra en quienes poseen, como máximo, una formación equivalente a estudios secundarios (educación general y FP grado medio), con una cifra de 119.225 (40,9%) personas paradas registradas en el mes de septiembre de 2024.

A continuación, se sitúa el colectivo sin formación o con formación primaria, que alcanza las 112.142 personas desempleadas (38,4%); seguido del grupo menos representativo, el que posee estudios superiores (FP superior y universitarios), con 60.303 personas desempleadas (20,7%).



Fuente: Estadísticas del mercado de trabajo del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid. Septiembre 2024

Por tanto, si bien el mayor peso en el desempleo corresponde a las personas con un nivel de estudios de educación secundaria o similar, no significa que sea el perfil con más dificultades, puesto que se comprueba que cuanto menor es el nivel de formación, más elevada resulta la tasa de paro. Los mayores niveles de paro corresponden a las personas con educación primaria, si bien su peso en la población activa madrileña es muy pequeño.

Por edad, se observa que más del 70% del desempleo juvenil se concentra en personas con una formación básica, hasta estudios secundarios, lo que pone de manifiesto la importancia del sistema educativo y la cualificación profesional.

### Paro registrado de larga duración

Durante la vigencia de la anterior Estrategia, entre diciembre de 2020 y diciembre de 2023, se redujo el paro de larga duración de manera significativa, un 37,6%, aunque ha quedado un paro arraigado a las personas de mayor edad.

Respecto a la distribución del paro en relación con el tiempo de permanencia en el desempleo, se comprueba que el 60,1% de las personas registradas en el mes de septiembre de 2024 lleva en situación de desempleo menos de 12 meses, en tanto que el 39,9% se encuentra en esta situación de desempleo por tiempo de, al menos, un año, calificándose estas últimas como personas desempleadas de larga duración. Si se profundiza en el estudio de este último grupo se observa que la mayoría son mujeres (75.558; 64,9%) y que, de ellas, el 63,3% permanecen más de dos años en el desempleo.

Duración demanda	Ambos sexos		Hombres		Mujeres	
	Total	%	Total	%	Total	%
Menos de 1 año	175.203	60,1%	76.873	65,3%	98.330	56,5%
1-2 años	44.088	15,1%	16.338	13,9%	27.700	15,9%
Más de dos años	72.379	24,8%	24.521	20,8%	47.858	27,5%
<b>Total</b>	<b>291.670</b>	<b>100%</b>	<b>117.782</b>	<b>100%</b>	<b>173.888</b>	<b>100%</b>

Fuente: Estadísticas del mercado de trabajo del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid. Septiembre 2024

Si se analiza el paro registrado por tiempo de permanencia en el desempleo y también por edad, en el mes de septiembre de 2024, el 75,8% de las personas desempleadas de larga duración se concentra en el intervalo de 45 años y más.

### **Personas desempleadas que declaran discapacidad**

La Comunidad de Madrid presenta una tasa de actividad de personas con discapacidad de 43,1% (7,8 puntos superior al 35,3%, la media nacional), según los últimos datos publicados por el INE en *El empleo de las personas con discapacidad-2022*. Esta cifra supone un incremento respecto al año anterior de 0,9 puntos porcentuales.

En el año 2022 (último dato publicado), la población activa de las personas con discapacidad en la Comunidad de Madrid era de 90.600 personas, mientras que un año antes alcanzaba 86.300; esto supone un incremento en este colectivo de 4.300 personas, +5,0%.

En septiembre de 2024, el paro registrado entre personas con algún tipo de discapacidad<sup>1</sup>, es de 12.590 personas, lo que supone el 4,3% del volumen total de paro registrado en la Comunidad de Madrid.

La puesta en marcha de actuaciones dirigidas a facilitar el acceso al empleo de las personas con algún tipo de discapacidad sigue ocupando un lugar prioritario en el conjunto de medidas de la presente Estrategia.

### **Análisis de las prestaciones**

En septiembre de 2024, en la Comunidad de Madrid, 181.265 personas eran beneficiarias de algún tipo de prestación: 109.143 de la prestación contributiva, 66.255 del subsidio de desempleo y 5.868 de la Renta Activa de Inserción.

Adicionalmente, los servicios sociales de la Comunidad de Madrid, en septiembre 2024, informaron de que 667 familias se beneficiaron de la Renta Mínima de Inserción.

En 2020 por Real Decreto-ley se introdujo el Ingreso Mínimo Vital (IMV) y en diciembre se consolidó en la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el IMV. Según el dato de septiembre de 2024 publicado por la Tesorería General de la Seguridad Social, en la Comunidad de Madrid se registran 53.563 prestaciones IMV.

### **Distribución del desempleo en el territorio de la Comunidad de Madrid**

En el análisis del desempleo en base a un criterio geográfico, es destacable el fuerte peso que sigue manteniendo la capital sobre el resto de los municipios y la importante movilidad

---

<sup>1</sup> Es preciso tener en cuenta que esta declaración es voluntaria, lo que implica limitaciones en el resultado.

en términos de atracción que produce la ciudad de Madrid desde otros puntos de la comunidad autónoma. También se mantiene el tradicional desequilibrio, en cuanto a mayor porcentaje de desempleo, entre los municipios del noroeste y el sureste frente al conjunto de la región.

Estas diferencias territoriales se han ido reduciendo en los últimos años, de modo que al cierre de septiembre de 2024 hay una distancia de 2,3 puntos entre el paro de la zona que comprende los municipios del norte y sur metropolitano, cuando en 2015 esa desigualdad era de 6,9 puntos.

Municipio	A/B (%)			Enero de 2022	Septiembre de 2024
	Total	Mujeres	Hombres	Población potencialmente activa 16-64 (padrón continuo) (B) Total	Paro registrado (A) Total
Municipio Madrid	6,4	7,1	5,6	2.170.240	138.751
Norte metropolitano	5,2	6,0	4,3	236.949	12.265
Este metropolitano	7,0	8,6	5,4	454.111	31.863
Sur metropolitano	7,5	9,2	5,7	863.525	64.616
Oeste metropolitano	4,6	5,2	3,9	340.724	15.589
Sierra norte	6,8	8,0	6,1	31.160	2.119
Nordeste	6,7	8,3	5,2	47.872	3.215
Sudeste	8,4	10,6	6,0	75.066	6.270
Sudoeste	6,6	8,4	4,8	102.205	6.763
Sierra sur	10,3	12,0	8,7	24.870	2.553
Sierra central	6,2	7,1	5,2	124.547	7.666
<b>Comunidad de Madrid</b>	<b>6,5</b>	<b>7,6</b>	<b>5,4</b>	<b>4.471.269</b>	<b>291.670</b>

Fuente: Estadísticas del mercado de trabajo del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid. Septiembre 2024

## 2.3. Análisis de la contratación laboral

### Contratos de trabajo

Desde enero hasta septiembre de 2024, se firmaron un total de 1.592.761 nuevos contratos, de los cuales 757.196 fueron indefinidos, el 47,5%, y 835.565 temporales, el 52,5%. Si bien la tasa de estabilidad en la Comunidad de Madrid quedaría en el 47,5%, debe tenerse en cuenta que se refiere a la magnitud flujo. No obstante, el INE, en la EPA, estima el porcentaje total de personas con un contrato indefinido sobre el total de asalariados (magnitud stock) es del 87,8%, dato relativo al tercer trimestre del año 2024. La tasa de estabilidad en España en el mismo periodo es en magnitud flujo del 42,4% y en magnitud de stock del 83,6%.

## Contratos de trabajo según sexo y edad

De los 1.592.761 nuevos contratos suscritos de enero a septiembre de 2024 en la Comunidad de Madrid, los hombres firmaron 825.480, el 51,8% de la nueva contratación, y las mujeres suscribieron 767.281, el 48,2%.

La tasa de estabilidad (variable flujo) para las mujeres se situaría en el 44,6% y para los hombres, en el 50,3%. Según el INE, en su EPA, la tasa de estabilidad (magnitud stock) para ellas quedaría en el 86,3% y para los hombres en el 89,4%, dato relativo al tercer trimestre del año. La tasa de estabilidad en España (magnitud de flujo) para las mujeres es del 38,4% y para los hombres del 45,9%, y en magnitud de stock, según la EPA, en el tercer trimestre del año 2024, quedaría en 80,9% y 86,1%, respectivamente.

Sexo	Número de contratos	Porcentaje (%)	Contratos indefinidos	Contratos temporales	Tasa estabilidad (variable flujo)
Mujeres	767.281	48,2%	342.100	425.181	44,6%
Hombres	825.480	51,83%	415.096	410.384	50,3%
<b>Total</b>	<b>1.592.761</b>	<b>100,00%</b>	<b>757.196</b>	<b>835.565</b>	<b>47,5%</b>

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

Sexo	Número de asalariados	Porcentaje (%)	Asalariados contratos indefinidos	Asalariados contratos temporales	Tasa estabilidad (variable stock)
Mujeres	1.533.800	50,6%	1.323.400	210.400	86,3%
Hombres	1.497.500	49,4%	1.339.000	158.500	89,4%
<b>Total</b>	<b>3.031.300</b>	<b>100,0%</b>	<b>2.662.400</b>	<b>368.900</b>	<b>87,8%</b>

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

En cuanto a la distribución de la contratación efectuada de enero a septiembre de 2024 entre los distintos grupos de edad, los datos más significativos se muestran en la siguiente tabla:

Franja de edad	Número de contratos	Porcentaje (%)	Contratos indefinidos	Contratos temporales	Tasa estabilidad (variable flujo)	Tasa estabilidad (variable stock)
<30	662.749	41,6%	316.416	346.333	45,9%	70,3%
Mujeres	322.926	42,1%	149.745	173.181	46,4%	64,6%
Hombres	339.823	41,2%	166.671	173.152	49,1%	76,1%
30-44	527.649	33,1%	263.036	264.613	50,5%	88,7%
Mujeres	248.848	32,4%	114.954	133.894	46,2%	87,7%
Hombres	278.801	33,8%	148.082	130.719	53,1%	89,7%
>44	402.363	25,3%	177.744	224.619	50,5%	93,3%
Mujeres	195.507	25,5%	77.401	118.106	39,6%	92,7%
Hombres	206.856	25,1%	100.343	106.513	48,5%	93,9%
<b>Total</b>	<b>1.592.761</b>	<b>100,0%</b>	<b>757.196</b>	<b>835.565</b>	<b>47,5%</b>	<b>87,8%</b>
Mujeres	767.281	100,0%	342.100	425.181	44,6%	86,3%
Hombres	825.480	100,0%	415.096	410.384	50,3%	89,4%

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

## Contratos de trabajo según el tipo de jornada

En cuanto a la contratación por tipo de jornada, se observa que en el periodo de enero a septiembre de 2024 el 31,9% de las contrataciones realizadas fueron a tiempo parcial, lo que supone un aumento del 1,0% con respecto al mismo periodo de 2023. Del total de contratos a tiempo parcial que se celebraron, el 59,6% lo suscribieron mujeres y el 40,4% hombres.

El número de contratos a tiempo completo suponen el 60,2% del total y han aumentado interanualmente un 2,0%. El 41,6% de los contratos a tiempo completo fueron suscritos por mujeres y el 58,4% por hombres. Los contratos fijos discontinuos aumentan en el periodo de enero a septiembre de 2024 respecto al mismo periodo de 2023 un 1,1% y representan el 7,9% del total. El 52,1% de los contratos fijos discontinuos los suscribieron mujeres y el 47,9% hombres.

<i>Jornada</i>	<i>Número de contratos</i>	<i>Porcentaje (%)</i>	<i>Contratos indefinidos</i>	<i>Contratos temporales</i>	<i>Tasa estabilidad (variable flujo)</i>
<b>Completa</b>	<b>958.589</b>	<b>60,2%</b>	<b>423.024</b>	<b>535.565</b>	<b>44,1%</b>
<i>Mujeres</i>	<i>398.884</i>	<i>52,0%</i>	<i>153.955</i>	<i>244.929</i>	<i>38,6%</i>
<i>Hombres</i>	<i>559.705</i>	<i>67,8%</i>	<i>269.069</i>	<i>290.636</i>	<i>48,1%</i>
<b>Parcial</b>	<b>508.254</b>	<b>31,9%</b>	<b>208.254</b>	<b>300.000</b>	<b>41,0%</b>
<i>Mujeres</i>	<i>302.741</i>	<i>39,5%</i>	<i>122.489</i>	<i>180.252</i>	<i>40,5%</i>
<i>Hombres</i>	<i>205.513</i>	<i>24,9%</i>	<i>85.765</i>	<i>119.748</i>	<i>41,7%</i>
<b>Fija discontinua</b>	<b>125.918</b>	<b>7,9%</b>	<b>125.918</b>	<b>0</b>	<b>100,0%</b>
<i>Mujeres</i>	<i>65.656</i>	<i>8,6%</i>	<i>65.656</i>	<i>0</i>	<i>100,0%</i>
<i>Hombres</i>	<i>60.262</i>	<i>7,3%</i>	<i>60.262</i>	<i>0</i>	<i>100,0%</i>
<b>Total</b>	<b>1.592.761</b>	<b>100,0%</b>	<b>757.196</b>	<b>835.565</b>	<b>47,5%</b>
<i>Mujeres</i>	<i>767.281</i>	<i>100,0%</i>	<i>342.100</i>	<i>425.181</i>	<i>44,6%</i>
<i>Hombres</i>	<i>825.480</i>	<i>100,0%</i>	<i>415.096</i>	<i>410.384</i>	<i>50,3%</i>

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

## Afiliación a la Seguridad Social

En septiembre de 2024 la afiliación media en la Comunidad de Madrid alcanzó la cifra de 3.674.230 afiliaciones, representando el 17,5% del territorio nacional. Una cifra que supone un incremento del 11,7% con respecto al mismo mes de 2021, año de partida de la *Estrategia Madrid por el Empleo 2021-2023*.

El Régimen General supone el 85,5% de la afiliación, el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) suma el 11,7% de las afiliaciones (429.622), el Agrario el 0,1% (2.180), el Régimen del Hogar el 2,7% (97.423) y el del Mar el 0,1% (4.013) de las afiliaciones.

En relación con el régimen RETA, en septiembre de 2024, la Comunidad de Madrid alcanzó la cifra de 429.622 afiliaciones, representa el 12,5% de esta afiliación en España y registra un incremento del 4,1% respecto del mismo mes del año de inicio de la anterior *Estrategia*

*Madrid por el Empleo*, mayor crecimiento que el equivalente al registrado en España que se situó en el 1,7%.

La Comunidad de Madrid presenta máximos históricos en términos de afiliación a la Seguridad Social, tanto en el régimen general como en el de autónomos, registrándose en el mes de junio de 2024 el máximo de la serie histórica.

## 2.4. Escasez de talento y necesidades del sistema productivo

Según el estudio *Determinación de las necesidades de cualificación en el mercado de trabajo de la Comunidad de Madrid*, realizado en 2023 por la Comunidad de Madrid, el 84% de las empresas señalan como principales tres grandes **retos**:

- Superar la escasez de talento por la falta de personas debidamente cualificadas
- La adaptación de la actividad a nuevas normativas
- La necesidad de formación de su personal actual

El 79,3% de empresas encuestadas declaraban tener intención de incrementar su plantilla y manifiestan la **dificultad de encontrar personas trabajadoras cualificadas**. El 49,1% reconoce haber tenido esa dificultad, especialmente en Industria del metal y automoción (68,4%), Construcción (67,3%), Transporte y almacenamiento (56%), Industria textil y resto de industrias (55,7%) y Hostelería y turismo (55,7%).

En cuanto al tamaño de las empresas encuestadas, hay una dificultad creciente en encontrar personas trabajadoras con la cualificación necesaria a medida que aumenta el tamaño de las mismas. Tres de cada cuatro grandes empresas así lo indican, pero también una de cada cuatro microempresas.

Los puestos más difíciles de cubrir corresponden a los grupos ocupacionales: Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (el 24,8%), Técnicos y profesionales de apoyo (18,3%), Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores (el 16,6%) y Artesanos y trabajadores cualificados de la industria manufacturera y construcción (15,4%).

En cuanto a las **necesidades de formación interna** (personal propio), más de una de cada tres empresas entrevistadas de la Comunidad de Madrid ha manifestado tener necesidades de recualificar personal. A nivel sectorial, Fabricación, Mecánica y Automoción, con el 42,8% de sus empresas entrevistadas, y Construcción, con el 40,9%, son los grupos que más afirman tener puestos para cuyo desempeño su personal necesitaría adquirir nuevos conocimientos. Les siguen Industria textil y resto de industrias (40,3%), Actividades sanitarias y servicios sociales (39,2%), Actividades profesionales (37,9%) y Actividades administrativas y servicios auxiliares (37,8%).

Otros estudios, como, por ejemplo, *Necesidades de mejora de la competencia profesional aplicada a los procesos de transformación digital del comercio en la Comunidad de Madrid*,

realizado por CEIM en 2023, muestran que en más de la mitad de las empresas que han incorporado tecnologías de gestión/automatización de almacenes, pedidos y control de existencias, comercio electrónico, logística, marketing digital y digitalización del área administrativa (contabilidad, facturación, nóminas,...), se precisa formación sobre las mismas. Así mismo, cuando se incorporan tecnologías ligadas a la automatización de procesos de compra y pago, en el 28,57% de las empresas se perciben necesidades formativas para utilizarlas; y también cuando se implementan soluciones relacionadas con catálogo digital, presencia web, posicionamiento y redes sociales, que generan necesidades de formación en el 22,22%, siendo esta proporción del 21,62% en el caso de la automatización y digitalización en general y del 20,00% cuando se implementan soluciones relacionadas con la ciberseguridad.

Por su parte, la Fundación Telefónica, en su mapa de empleo, que toma información de los portales InfoJobs, Tecnoempleo y Ticjob, cuantificó en 2023 en casi 121.000 las ofertas de empleo tecnológicas publicadas por cuatrimestre, con el mayor número de vacantes en las categorías de desarrollador de *software* (16.549), profesional técnico de las tecnologías de la información y la comunicación (9.412) y jefe de proyectos digitales (*digital project manager*) (9.235).

## 2.5. Brecha salarial como consecuencia de la maternidad

Desde la Comunidad de Madrid se lleva realizando un esfuerzo importante en los últimos años para impulsar la natalidad y la conciliación laboral. Resultado de ello es la *Estrategia de protección a la maternidad y paternidad y de fomento de la natalidad y la conciliación 2022-2026*, dotada con más de 4.000 millones de euros para desarrollar 80 medidas.

Esta reacción surge como consecuencia del descenso en la natalidad que se está produciendo en prácticamente toda Europa. Con las medidas puestas en marcha en la Comunidad de Madrid, se está consiguiendo revertir la tendencia negativa de la natalidad, siendo en 2023 la región donde más ha crecido el número de nacimientos (+2,7%).

La presente *Estrategia Madrid por el Empleo* pretende ahondar en este necesario impulso de la natalidad, pues el relevo intergeneracional depende de ella.

En paralelo, en los últimos años han surgido estudios científicos centrados en la maternidad como uno de los aspectos más relevantes a la hora de explicar las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Si bien no existen cifras para la Comunidad de Madrid, se pueden citar conclusiones relevantes para el conjunto nacional.

Por ejemplo, el Banco de España<sup>2</sup> afirma que “el año después del nacimiento del primer hijo, los ingresos anuales de las madres caen en un 11%, mientras que los hombres no se ven afectados. La brecha de género es aún mayor diez años después el nacimiento.

---

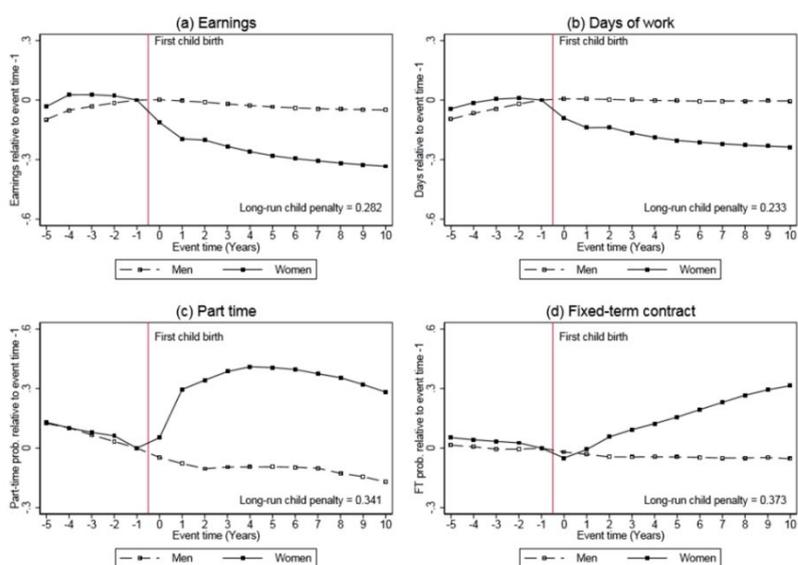
<sup>2</sup> Informe *The Child Penalty in Spain*. 2020. Disponible para su consulta aquí: <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSeriadadas/DocumentosOcasionales/20/Files/do2017e.pdf>

Nuestra estimación de la penalización a largo plazo de los ingresos por hijos equivale al 28%”.

Además, estas diferencias se explican por el número de horas trabajadas y por el tipo de trabajo que existe después de la maternidad. Concretamente: “Mientras que hombres y mujeres siguen tendencias similares en términos de número de días trabajados durante el año antes de convertirse en padres, los días trabajados de las mujeres disminuyen significativamente después del parto, mientras que los de los hombres no se ven afectados. En particular, nuestras estimaciones revelan que, 10 años después del parto, las mujeres han reducido el número de días trabajados en un 23%, mientras que el cambio para los hombres es insignificante. Los resultados también muestran grandes diferencias de género en la probabilidad de trabajar a tiempo parcial. Si bien la probabilidad de que los hombres trabajen a tiempo parcial, disminuye después de la paternidad, la probabilidad para las mujeres aumenta considerablemente (de hecho, la brecha relativa equivale al 34% después 10 años). Finalmente, las mujeres tienen más probabilidades (32%) de trabajar bajo un contrato de duración determinada después del parto, mientras que la probabilidad de los hombres es un 5% menor”.

Chart 1

IMPACTS OF FIRST CHILD



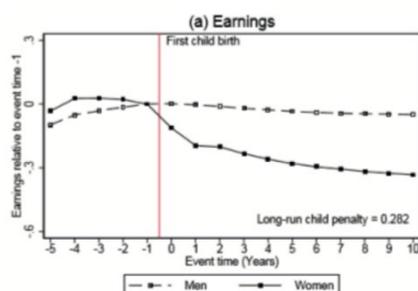
Fuente: Banco de España (2020)

En el mismo sentido se pronuncia la Universidad Pontificia Comillas<sup>3</sup>, haciendo referencia a una serie de estudios relacionados con el asunto, en un documento en el que se extraen las siguientes conclusiones:

<sup>3</sup> Estudio *Brecha y penalización salarial por maternidad. Variables explicativas*, Universidad Pontificia Comillas, abril 2021. Disponible para su consulta aquí: <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/436323/retrieve#:~:text=En%20los%20contratos%20a%20tiempo,%2C6%25%20en%20tiempo%20parcial.>

- “Los ingresos laborales siguen una tendencia parecida en hombres y mujeres hasta el nacimiento del primer hijo, pero las progresiones salariales divergen repentinamente entre los dos sexos un año antes del nacimiento del niño, y no convergen hasta diez años después”.
- “La penalización por hijo a corto plazo, definida como el porcentaje por el que la mujer se queda atrás salarialmente por la maternidad en el primer año, es de un 11,4%. Este número aumenta hasta un 28% pasados los diez años”.
- Utilizando los microdatos de la Agencia Tributaria para calcular el impacto de la maternidad sobre los salarios reales anuales: “El impacto de la maternidad es negativo hasta los 42-43 años, coincidiendo con su edad fértil. Es decir, las mujeres sin hijos tienen salarios medios más altos que las que tienen hijos, pero esta tendencia tiene lugar hasta los 42-43 años de edad. En el caso de los hombres, los que tienen hijos experimentan incrementos graduales de su salario medio a partir de los 32-33 años respecto de los que no tienen hijos”.

Gráfica 5. Impacto del primer hijo sobre los ingresos



Fuente: (Quinto et al., 2020)

En resumen: “Descrito en cifras, el impacto salarial de tener hijos para una mujer de aproximadamente 30 años es de una reducción de 5.000 euros, mientras que para un hombre esta reducción es de tan solo 1.500 euros. Los hombres recuperan la igualdad a los 32-33 años, pero las mujeres tienen que esperar a los 42-43 años. El impacto acumulado salarial de tener hijos sobre las mujeres varía según su nivel de renta: la penalización es mayor en los niveles intermedios”.

### 3. EVALUACIÓN DE LA ESTRATEGIA MADRID POR EL EMPLEO 2021-2023

La anterior *Estrategia Madrid por el Empleo* se aprobó en septiembre de 2021 para marcar el desarrollo de las políticas activas de empleo en el periodo 2021-2023, fruto del diálogo social y el consenso entre el Gobierno regional, UGT-Madrid, Comisiones Obreras de Madrid y CEIM, en el marco de la Mesa Sectorial de Empleo y Formación.

En ella se definieron cuatro ejes prioritarios, con 19 líneas de actuación y diversas actuaciones instrumentales que servían de apoyo a la gestión eficaz de las 86 medidas planteadas. Merece la pena destacar que el 90% de las medidas logran un grado de ejecución elevado.

Los cuatro ejes prioritarios que se definieron fueron:

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

La *Estrategia Madrid por el Empleo 2021-2023* y sus actuaciones han tenido una indudable influencia positiva en la situación del mercado laboral. En la gran mayoría de los casos se han logrado los objetivos previstos. Incluso en algunas líneas de actuación se han superado ampliamente los objetivos, yendo un paso más allá en el esfuerzo por contribuir al buen funcionamiento del mercado de trabajo madrileño.

De la evaluación de la Estrategia y su análisis medida a medida, se resaltan las siguientes conclusiones como principales:

#### EJE I. ACTUACIONES PARA PROMOVER EL EMPLEO SOSTENIBLE

En este eje, en la “Línea de actuación 1. Conexión entre personas trabajadoras, empresas y mercado de trabajo”, se destaca la inversión en infraestructuras, concentrada en el *Plan de Innovación y Refuerzo de la Red de Oficinas Públicas de Empleo de la Comunidad de Madrid* para el período 2021-2023, la consolidación del Empleabús y la puesta en marcha de una Unidad Centralizada de Atención al Empleador. **La ejecución de este eje alcanzó el 87%** de las medidas, y sólo se ha detectado baja ejecución en aquellas medidas afectadas por los cambios en la Ley de Empleo, que han paralizado el correcto desarrollo de la Cartera de Servicios y sus protocolos, al haber variado las condiciones en muchos de ellos.

En las líneas de actuación (de la 2 a la 7) de incentivos a la contratación indefinida a tiempo completo o de mejora de la empleabilidad, en este caso mayormente a través de entidades locales, se observan medidas con altísima ejecución tanto presupuestaria como de

personas destinatarias; por ejemplo, las ayudas al empleo de personas con discapacidad, con una inversión de 230 millones de euros y más de 45.000 personas con discapacidad beneficiadas.

En concreto, de dichas líneas de actuación se beneficiaron 4.500 jóvenes en la línea dedicada a este colectivo y hasta 24.000 personas en el resto. Por otra parte, las ayudas a la mejora de la empleabilidad se canalizaron a través de 216 entidades beneficiarias (muchas de ellas entidades locales, generando un empleo de proximidad).

## **EJE II. FORMACIÓN PERMANENTE Y A LO LARGO DE LA VIDA LABORAL**

En relación con este eje se destaca el cumplimiento de un ciclo de mejora continua, con medidas de diagnóstico previo de necesidades formativas, con la definición de la prelación de especialidades a impartir para un mejor ajuste a las necesidades del mercado de trabajo y, tras la ejecución, la evaluación de inserción a posteriori.

También son muy relevantes las medidas de formación de personas tanto desempleadas como ocupadas, a través de convocatorias en centros de formación externos o los propios e integrados, con hasta 120.000 personas paradas y 240.000 ocupadas que recibieron cursos de recualificación y nueva capacitación, alcanzando una ejecución de 225 y 120 millones de euros, respectivamente.

Por último, hay que destacar el proceso de acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral, tanto en la mejora del procedimiento en sí como en las campañas de difusión para conseguir que las personas trabajadoras puedan mejorar su nivel de cualificación profesional y obtener acreditaciones y Certificados Profesionales. Hasta 60.000 personas vieron reconocida su experiencia a través de estos procesos.

Ponderando las medidas, la ejecución en este eje fue del 96 %.

## **EJE III. FOMENTO Y APOYO DEL EMPRENDIMIENTO INDIVIDUAL Y COLECTIVO, ASÍ COMO DE LAS DIFERENTES FÓRMULAS DE LA ECONOMÍA SOCIAL**

Se proporcionó formación y asesoramiento para emprender a más de 30.000 personas en la región. Y quienes se decidieron a hacerlo, contaron con ayudas directas, tarifas planas o facilitadoras de la financiación, por valor de 60 millones de euros.

También se dio un impulso a la economía social mediante asesoramiento (casi 1.300 entidades asesoradas de cara al emprendimiento colectivo), formación y apoyo a la internacionalización (más de 900 empresas guiadas), destacando las ayudas económicas para el fomento del emprendimiento colectivo, casi 10 millones de euros.

En este eje **se alcanzaron el 77% de los objetivos.**

## **EJE IV. FOMENTO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL**

Con respecto a la *Estrategia Madrileña de Responsabilidad Social Corporativa*, se iniciaron contactos con diversos agentes e instituciones a fin de realizar un informe que sirviera de base para la elaboración de dicha estrategia, pero finalmente no fructificaron. No obstante, en este ámbito, las ayudas dirigidas al apoyo a la responsabilidad social en el periodo 2021 a 2023 alcanzaron los 17,4 millones de euros.

Entre las medidas instrumentales que abarcaron diversos ámbitos de actuación, destacar: la lucha contra el fraude, en coordinación con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS); la potenciación de la labor del Instituto Regional de Salud y Seguridad en el Trabajo (IRSST), con resultados satisfactorios fruto de la gran tarea de comunicación y formación que se está llevando a cabo; la modernización y digitalización del Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), con una nueva aplicación informática ya en funcionamiento, y del Instituto Regional de Mediación y Arbitraje (IRMA); y la promoción de foros y ferias de empleo.

Solamente las actuaciones del SMAC, suponen un ahorro para empresas y personas trabajadoras de la Comunidad de Madrid de 300 millones de euros al año, siendo uno de los servicios de mediación y arbitraje que mayor porcentaje de acuerdo logra de toda España (el 40% de las papeletas registradas se cierran con acuerdo entre las partes).

**Estas medidas supusieron un 87% de ejecución de las expectativas.**

La importancia de la *Estrategia Madrid por el Empleo 2021-2023* queda patente, en especial, en el contexto de buscar la necesaria recuperación del mercado de trabajo después de sufrir la pandemia COVID-19.

En el periodo de dicha Estrategia, en el cuarto trimestre de 2023 y en relación con el cuarto trimestre de 2019 (situación previa a la pandemia), la población activa se incrementó un 5,3%, la población ocupada ascendió un 5,6% y el paro registrado se redujo en un 12,8%.

Por su parte, la tasa de actividad media alcanzó el 63,6% y la tasa de empleo, el 57,4%, por lo que ambas tasas mejoraron respecto al cuarto trimestre de 2019, en concreto la de actividad aumentó 0,2 puntos porcentuales y la de empleo 0,3 puntos porcentuales.

Durante 2023, la Comunidad de Madrid registró 2.133.149 contratos de trabajo, un 12,9% menos que en 2022. Y con respecto a 2019, se produjo una reducción del 23,8%. Hay que tener en cuenta que después de la reforma laboral, con el mayor uso del contrato fijo discontinuo, que se subsume dentro de los contratos indefinidos, se ha reducido el número bruto de nuevos contratos registrados (indefinidos más temporales).

Merece especial atención la mejora de la estabilidad en el empleo, ya que, atendiendo a la EPA, si se observa el peso del número de personas asalariadas con contrato indefinido sobre el total de personas asalariadas, se detecta un incremento de 8 puntos porcentuales.

El número de afiliaciones a la Seguridad Social en diciembre de 2023 se situó en 3.659.405, lo que supuso un aumento del 10,8% respecto al momento anterior a la crisis, diciembre de 2019.

Se considera necesario continuar la labor y se elabora esta nueva *Estrategia Madrid por el Empleo*, a fin de afrontar los retos que todavía presenta el mercado de trabajo de la región para alcanzar el pleno empleo. Retos que obligan a actuar para adaptarse a un mercado de trabajo siempre variable debido a la digitalización, a la automatización, a un proceso de globalización cambiante, al envejecimiento de la población activa y a las vacantes insatisfechas por la escasez de personas demandantes de empleo con las competencias adecuadas o por condiciones poco atractivas, entre otras causas.

## 4. CONCLUSIONES

Una vez analizados los datos del diagnóstico del mercado de trabajo en la Comunidad de Madrid, así como la evaluación de la *Estrategia Madrid por el Empleo 2021-2023*, se detallan a continuación las principales conclusiones extraídas, elementos fundamentales en el diseño de la nueva *Estrategia Madrid por el Empleo*.

Los datos de empleo con los que la Comunidad de Madrid cerró el año 2023 fueron altamente positivos y demuestran el éxito de las políticas activas de empleo desarrolladas en la Comunidad en los últimos años. La Red de Oficinas de Empleo de la Comunidad de Madrid registró un total de 405.145 personas inscritas como demandantes de empleo, de las cuales 295.865 se encontraban en situación de desempleo. Esta cifra representa una disminución de 136.651 personas (-31,6%) en comparación con diciembre de 2020, cuando se inició la *Estrategia Madrid por el Empleo 2021-2023*. Además, respecto a diciembre de 2015, utilizando como referencia la primera Estrategia de Empleo acordada entre el Gobierno regional y los agentes sociales, la reducción es de 156.487 personas (-34,6%).

Atendiendo a los sectores productivos, según datos de la EPA del tercer trimestre del 2024, el grueso de la actividad económica se concentra en el sector servicios, ocupando a un 84,6% de las personas trabajadoras en activo. Los sectores industriales y de la construcción tienen una menor representación en la actividad, aun cuando la demanda de personas trabajadoras, tanto en estos sectores como en otros, entre los que cabría destacar el sector tecnológico, necesita cubrir puestos de trabajo con perfiles cualificados de manera urgente.

En relación con la circunstancia anterior y teniendo en cuenta que los segmentos de mayor volumen de desempleo se centran en los sectores de población con menor nivel formativo y menor cualificación, se pone de manifiesto la necesidad de dinamizar y modernizar la formación para el empleo y toda la estructura que la sustenta, para satisfacer tanto las

necesidades de las personas desempleadas y trabajadoras que buscan mejorar su posicionamiento en el mercado laboral, como de los diferentes sectores productivos que buscan talento. De la misma manera, la acreditación de competencias y de la experiencia se revelan como potentes instrumentos de mejora de la empleabilidad, que, como mínimo, incrementan las probabilidades de acceder a un puesto de trabajo; cobrando especial importancia en el caso de la población desempleada de larga duración.

Durante la aplicación de la anterior Estrategia, el desempleo de larga duración experimentó **una reducción significativa del 37,6%**, lo que refleja un avance notable en la lucha contra el paro. Sin embargo, persiste un desafío importante: el desempleo entre personas mayores, especialmente aquellas de más de 45 años, quienes constituyen el 75,8% de las personas desempleadas de larga duración, según datos de septiembre de 2024. Este grupo, que posee una valiosa experiencia y habilidades, se beneficiará enormemente de nuevas medidas específicas que impulsen su contratación y aprovechen su potencial en el mercado laboral.

Así mismo, es necesario impulsar el empleo juvenil mediante la adopción de medidas específicas que faciliten el acceso al mundo laboral de las personas menores de 30 años, especialmente entre aquellas que tienen menor nivel formativo o carecen de experiencia laboral previa. Según datos de septiembre de 2024, más del 70% del desempleo juvenil se concentra en personas con una formación muy básica, lo que pone de manifiesto la importancia del sistema educativo y la cualificación profesional.

Y es necesario que las políticas activas de empleo sigan teniendo especialmente en cuenta a las personas con especiales dificultades en el acceso al empleo. Se consideran en este colectivo a: las personas con discapacidad, las personas en riesgo de exclusión, las personas que tengan menores o mayores a su cargo, las familias numerosas o monoparentales, entre otros.

En estos grupos específicos, un elevado número de las personas desempleadas son mujeres. Conocida la existencia de una brecha salarial como consecuencia de la disminución de horas de trabajo y de la ocupación de puestos de menor responsabilidad tras el nacimiento de un hijo, se debe abordar la inclusión laboral tras la maternidad.

A su vez, se debe fortalecer la apuesta por el empleo como herramienta de reequilibrio territorial y de lucha contra la despoblación, haciendo un esfuerzo más intenso en las zonas con mayor nivel de desempleo y que sufren en mayor medida la despoblación.

Es necesario apostar por los incentivos a la contratación indefinida y a jornada completa, con un especial énfasis en el caso de las pequeñas y medianas empresas, y en especial de las microempresas, al ser estas las que han constatado un menor crecimiento en la contratación.

Para enfrentar los desafíos de un mercado de trabajo cada vez más dinámico y complejo, es esencial llevar a cabo una modernización integral de los Servicios Públicos de Empleo. Esta modernización debe abordar varios aspectos clave: la actualización de las

herramientas tecnológicas, la mejora en la eficiencia de los procesos administrativos y la integración de nuevos métodos de apoyo al empleo.

Los Servicios Públicos de Empleo tienen que adoptar tecnologías avanzadas para una mejor gestión de las solicitudes y una más efectiva casación entre las ofertas y demandas de empleo. Además, es necesario optimizar los procesos de orientación profesional y formación, asegurando que los programas ofrecidos se alineen con las necesidades cambiantes del mercado de trabajo y proporcionen a las personas trabajadoras habilidades relevantes y actualizadas, y se deben fortalecer la intermediación y la colaboración con empresas, instituciones educativas y otras entidades para crear redes de apoyo que faciliten el acceso a oportunidades laborales y programas de capacitación.

En resumen, una modernización integral de los Servicios Públicos de Empleo mejorará la eficiencia y efectividad en la gestión del empleo, contribuyendo a un mercado laboral más inclusivo y adaptable a las necesidades futuras.

## **5. NUEVA ESTRATEGIA MADRID POR EL EMPLEO**

### **5.1. Nueva Estrategia Madrid por el Empleo. Visión, Misión y Planificación**

El análisis de los datos y las conclusiones presentadas, junto con la descripción del panorama actual del mercado de trabajo en la Comunidad de Madrid, reflejan tanto las dinámicas nacionales como las características y desafíos específicos de nuestra comunidad, derivadas de su papel como motor económico y como región capital al servicio de España.

A la hora de elaborar la *Estrategia Madrid por el Empleo 2025-2027* es necesario, por lo tanto, tener en cuenta los datos analizados además de todo un conjunto de circunstancias determinantes para la configuración y la construcción de dicha Estrategia y que se describen brevemente a continuación.

Como se ha citado, según los datos de la EPA del tercer trimestre de 2024, la Comunidad de Madrid presenta una situación favorable gracias a una tasa de actividad superior a la media nacional. Esto sin duda se debe a su economía diversificada y a la presencia de numerosos sectores productivos, desde servicios financieros y tecnológicos hasta turismo y cultura.

Según los datos de actividad económica presentados, la región de Madrid es un epicentro de los servicios en España, con un 84,6% de la población ocupada trabajando en este sector, especialmente en actividades financieras, de telecomunicaciones, consultoría y comercio. Esto genera una gran demanda de personas profesionales cualificadas en áreas como la gestión empresarial, el marketing digital y la tecnología, que no siempre son fáciles de encontrar. La demanda de talento en sectores tecnológicos es particularmente fuerte en la Comunidad de Madrid, con una creciente necesidad de profesionales en inteligencia

artificial, Big Data, ciberseguridad y desarrollo de *software*. Las empresas están en una carrera por captar talento especializado, lo que a menudo supera la oferta local disponible. En este sentido es cierto que la región destaca también por atraer talento de otras partes de España y del extranjero, debido a su oferta educativa, su dinamismo económico y su calidad de vida. No obstante, este flujo también crea desafíos en términos de adecuación de competencias.

En el ámbito de la innovación y emprendimiento, la Comunidad de Madrid se ha convertido en un vivero de empresas emergentes e innovación, con un ecosistema dinámico apoyado por incubadoras, aceleradoras y una red de inversión. Esto impulsa la demanda de perfiles creativos y emprendedores con habilidades en innovación, gestión de proyectos y desarrollo de negocio.

Con la creciente importancia del cuidado del medio ambiente, hay una demanda cada vez mayor de profesionales en áreas relacionadas como la sostenibilidad, la economía circular y la movilidad sostenible. Esta tendencia también está creando nuevas oportunidades laborales en sectores como las energías renovables y la gestión de recursos. Por ello, y debido a la necesidad de avanzar hacia un modelo productivo más respetuoso con el medio ambiente y eficiente en términos energéticos, durante la vigencia de la *Estrategia Madrid por el Empleo 2025-2027* se fomentará la realización de un diagnóstico y análisis de trabajos en economía verde.

Las nuevas oportunidades laborales que se abren en la región pueden suponer necesidades de mejora en la formación y cualificación para el acceso al empleo en grupos específicos, con visibles diferencias territoriales. Por tanto, hay que realizar los ajustes necesarios para acompañar los perfiles de las personas demandantes de empleo a las necesidades de un tejido productivo en permanente movimiento y que requiere de personas capaces de adaptarse a unas necesidades que cambian cada vez a mayor velocidad. En este sentido, existen desafíos relacionados con el aprovechamiento del talento joven y sénior, ya que el mayor porcentaje de población activa se concentra en el grupo de edad entre los 30 y 54 años, por lo que los grupos fuera de este segmento de edad requieren claramente de sendos planes específicos para su acceso y permanencia en el mercado laboral. De igual modo es necesario abordar mediante un plan de medidas la inclusión de determinados grupos vulnerables y con especiales dificultades para acceder al mercado de trabajo, como son las personas con discapacidad y las personas de larga permanencia en situación de desempleo, en su mayoría mujeres, representando un 64,9% del total de este colectivo, según datos de septiembre de 2024.

Por otro lado, el análisis de los datos de la EPA y el análisis de los contratos por sectores de actividad evidencian la necesidad de impulsar los sectores productivos diferentes a los servicios en la región, a fin de fortalecer la economía madrileña. De los datos del tamaño de las plantillas del tejido empresarial en la Comunidad de Madrid, se concluye una necesidad clara de impulsar el emprendimiento y el apoyo a las pymes, que son mayoritarias en la región y necesitan estímulos para crecer y crear más empleo, ya que el 55% de las empresas de la Comunidad no tienen personas asalariadas. A su vez, es

fundamental prestar especial atención a la distribución territorial de estas iniciativas, a fin de asegurar que el empleo y la riqueza se repartan de manera más equitativa en toda la región.

La situación descrita exige un enfoque innovador y efectivo para abordar los desafíos identificados. En respuesta, la *Estrategia Madrid por el Empleo 2025-2027* se crea como un marco de actuación integral que articula las políticas activas de empleo en la región.

Esta Estrategia agrupa medidas clave para la creación de empleo de calidad y estable, la reducción del desempleo, la mejora de la empleabilidad y la promoción de mercados laborales más eficientes. Además, se centra en la identificación y difusión de nuevos motores de empleo, así como en el impulso al emprendimiento y a una economía viable.

En función del análisis anterior, en el marco de la *Estrategia Madrid por el Empleo 2025-2027*, el Gobierno de la Comunidad de Madrid actuará bajo la siguiente VISIÓN:

#### **VISIÓN**

Conseguir en la Comunidad de Madrid una **tasa de paro que como máximo oscile entre el 6% y el 8%**

Para lograrla, el Gobierno de la Comunidad de Madrid, junto con los agentes sociales más representativos en la región, adquieren la siguiente MISIÓN:

#### **MISIÓN**

Garantizar la **excelencia en la provisión de Servicios Públicos de Empleo**, asegurar una **formación para el empleo adecuada** a las necesidades del mercado de trabajo **y fomentar el emprendimiento**, como herramientas para que la Comunidad de Madrid garantice la **igualdad de oportunidades** para toda la ciudadanía

En consecuencia, se mantienen los principales objetivos de Estrategias anteriores y se amplían en los aspectos necesarios, adquiriendo los agentes implicados en la *Estrategia Madrid por el Empleo 2025-2027* los siguientes compromisos:

- Mejorar la calidad de los servicios de empleo prestados desde la Administración a las personas desempleadas, a las entidades empleadoras y a las personas emprendedoras, de un modo acorde a sus necesidades.
- Mejorar la cualificación y empleabilidad, tanto de las personas desempleadas como de las ocupadas, considerando la formación como una herramienta esencial para el progreso personal y la competitividad de las empresas.
- Facilitar el acceso al empleo a las personas con mayores dificultades, en el marco del artículo 50 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

- Fomentar el emprendimiento y apoyar el empleo autónomo.
- Favorecer la cohesión y el reequilibrio territorial, adaptando las políticas de empleo a las características y necesidades del territorio y garantizando la igualdad de acceso, independientemente de la condición socioeconómica o del municipio de residencia.
- Facilitar la inclusión laboral y la conciliación entre la vida personal y profesional, poniendo énfasis en la reincorporación al mercado laboral después del período de cuidado de hijos.
- Digitalizar los procesos y los servicios administrativos, a fin de facilitar a la ciudadanía su relación con la Administración, aumentando los recursos humanos para actividades de verdadero valor añadido y atención personalizada.

Para la consecución de estos objetivos son necesarias una estructuración y una temporalización renovadas, estableciendo una perspectiva y objetivos a medio plazo que doten a la Estrategia de mayor flexibilidad y eficacia, y la inclusión y modificación de los elementos que la constituyen, si las circunstancias así lo requieren.

## **5.2. Ejes Horizontales**

Esta Estrategia se adapta a las necesidades de los diferentes grupos y se alinea con las dinámicas económicas y tecnológicas actuales.

En un momento donde los cambios tecnológicos y sociológicos ocurren cada vez más rápido y afectan a todos los implicados en el mercado de trabajo: personas trabajadoras, empresas, agentes sociales y Administraciones públicas, es necesario llevar a cabo actuaciones de naturaleza horizontal y evitar divisiones en compartimentos estancos.

La *Estrategia Madrid por el Empleo 2025-2027* pretende ir más allá de la visión por departamentos administrativos, sectores empresariales o agentes implicados en las distintas actuaciones. Define cuatro ejes horizontales que aseguren una aplicación cohesionada y efectiva, y que complementen los planes específicos dirigidos a los grupos que requieren un mayor apoyo para acceder y mantenerse en el mercado de trabajo. Pretende actuar de manera exhaustiva, con medidas que afecten al máximo número de personas posible (especialmente a quienes más lo necesitan), y que a su vez sean lo suficientemente flexibles para adaptarse al entorno y necesidades del mercado de trabajo en sus tres años de vigencia.

Concretamente, los 4 Ejes Horizontales definidos son:

<b>Eje I. Personas</b>	
<b>Eje II. Empresas y sectores de actividad</b>	
<b>Eje III. Territorio</b>	
<b>Eje IV. Modernización y nuevas tecnologías</b>	

### 5.2.1. Eje I. Personas

<b>Descripción</b>	<p>Primero y principal de los ejes. Pretende colocar a las personas en el centro de la Estrategia, asegurando que todos los planes y medidas estén orientados a mejorar la calidad de vida y las oportunidades laborales de la ciudadanía madrileña. Para ello, se promoverán políticas que aborden las necesidades específicas de cada colectivo y que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso al empleo.</p> <p>En la Comunidad de Madrid residen casi 7 millones de personas. De ellas, 3,7 millones o bien están trabajando o bien tienen la intención de hacerlo (población activa). La <i>Estrategia Madrid por el Empleo</i> se dirige a todas y cada una de ellas, así como a incentivar el acceso de la población inactiva al mercado de trabajo. La mejor política social es un empleo de calidad, y para lograrlo es necesario crear el contexto adecuado donde surjan las oportunidades y se siga generando empleo en la región.</p> <p>No hay dos personas iguales, y por lo tanto la necesidad de actuar de forma individualizada es evidente para lograr los objetivos deseados, así como apoyar especialmente a quienes requieren más atención para encontrar un empleo. De ahí que en la presente <i>Estrategia Madrid por el Empleo</i> se ponga el foco en planes específicos para colectivos que requieren una atención especial: las personas jóvenes menores de 30 años, las desempleadas mayores de 50 años, las personas con discapacidad, en riesgo de exclusión social, las personas que por razones familiares han estado temporalmente al margen del mercado laboral y las personas emprendedoras y autónomas.</p>
--------------------	--

	Se pretende garantizar que toda la ciudadanía, independientemente de su lugar de residencia, tenga las mismas oportunidades de desarrollo personal y profesional.
--	---

## 5.2.2. Eje II. Empresas y sectores de actividad

<b>Descripción</b>	<p>El objetivo específico de este eje es estimular la innovación y el crecimiento adecuado de las empresas y sectores clave en la economía madrileña. El empresariado genera oportunidades y puestos de trabajo. Para que el mercado laboral madrileño continúe funcionando y creciendo, es necesario mantener un tejido empresarial fuerte y unas perspectivas económicas favorables. Y a su vez es necesario mantener una relación constante entre las Administraciones públicas, los agentes sociales y quienes generan empleo, para conocer de primera mano cuáles son las necesidades del mercado de trabajo y reorientar los esfuerzos de los Servicios Públicos de Empleo en ese sentido, de una manera flexible y dinámica a lo largo del tiempo.</p> <p>Así mismo, se pone el foco en las personas autónomas y emprendedoras, por su peso como dinamizadoras de la economía, así como en las entidades de la economía social, como son las cooperativas y las sociedades laborales.</p> <p>Comprender la realidad empresarial, interpretar adecuadamente las necesidades del tejido productivo de la Comunidad de Madrid y dar respuesta a los requerimientos de un mercado de trabajo cada vez más cambiante, es clave a la hora de conseguir los objetivos planteados. Por ello es necesario desarrollar alianzas estratégicas entre el sector público y privado, para impulsar sectores emergentes e incentivar la creación de empleo en sectores con alto potencial de crecimiento, como la economía verde y la tecnología.</p> <p>Se debe tener en cuenta que entre 2015 y 2022 las unidades productivas existentes en el territorio de la Comunidad de Madrid aumentaron en 58.219, llegando a haber un total de 760.869 el 1 de enero de 2022. En esas unidades productivas estaban ocupadas un total de 3.513.875 personas, es decir, 621.690 más que el 1 de enero de 2015. Pasados los peores momentos de la pandemia se ha producido en toda la región una clara recuperación de la tasa de crecimiento total de las unidades productivas.</p>
--------------------	--

	<p>Por todo lo anterior, la política de empleo debe atender al fortalecimiento del tejido empresarial, fomentando la creación y consolidación de empresas en sectores competitivos. La buena marcha de las empresas y la salud de los sectores en que desarrollan su actividad, son factores determinantes en la creación y el mantenimiento del empleo de calidad. El objetivo final es situar la región en un desarrollo económico dinámico e innovador, con pleno empleo y en constante adaptación al cambio. La multiplicidad de factores nacionales e internacionales que afectan el mercado de trabajo regional, obliga a las políticas públicas a establecer estrategias que minoren los efectos negativos.</p> <p>El compromiso para este nuevo marco plurianual es promover la innovación, el emprendimiento y el crecimiento empresarial, atender a las necesidades en materia de empleo de los sectores emergentes y de los generadores de puestos de trabajo, fortalecer los sectores tradicionales base de la economía, así como facilitar el acceso a la financiación en los procesos de crecimiento, reducir la burocracia y promover sinergias público-privadas, fomentando así el empleo y el desarrollo económico.</p>
--	--

### 5.2.3. Eje III. Territorio

<p><b>Descripción</b></p>	<p>En este eje el principal objetivo es asegurar que el desarrollo económico y la creación de empleo sean equilibrados en toda la región, evitando la concentración en áreas concretas. El Gobierno de la Comunidad de Madrid está comprometido con asegurar la igualdad de oportunidades en todo el territorio de la región. Para ello, implementa políticas de empleo, vivienda y dinamización de los municipios, mejora el transporte para estudiantes y médicos, asegura acceso a 5G, así como ofrece bonificaciones fiscales para quienes se trasladen a pueblos pequeños y ayudas para mantener comercios y bares abiertos en municipios con menos de 1.000 habitantes.</p> <p>Además de lo anterior, ningún municipio de la Comunidad de Madrid podrá ver satisfechas sus aspiraciones de mejorar si no se garantizan las posibilidades de empleo a lo largo y ancho del territorio regional. La presente <i>Estrategia Madrid por el Empleo 2025-2027</i> debe ser una herramienta de vertebración del territorio y un impulsor de oportunidades para todos los municipios de la Comunidad de Madrid, desde Madrid capital hasta los pueblos con menos habitantes.</p>
---------------------------	--

	<p>La normativa sobre empleo establece como objeto y finalidad el impulso de la cohesión y el equilibrio territorial. Se busca promover un desarrollo en todas las localidades con el diseño de una política de empleo adaptada a las características del territorio, que aproveche el potencial endógeno y los recursos locales y que, acompañada de los procesos de transformación digital y ecológica, promueva la diversificación económica, la creación de empleo local y la cohesión social entre ciudades y pueblos.</p> <p>Se deben impulsar proyectos de desarrollo territorial integrados y participativos, que involucren a los agentes locales y actores socioeconómicos para maximizar el impacto y la sostenibilidad de las intervenciones, garantizando la proximidad en la prestación de servicios y programas.</p>
--	---

#### 5.2.4. Eje IV. Modernización y nuevas tecnologías

<p><b>Descripción</b></p>	<p>El objetivo primordial de este eje es fomentar la adopción de tecnologías avanzadas y la modernización de los procesos productivos en todas las áreas laborales. Para ello, se apoyará la transformación digital de empresas y sectores estratégicos y se promoverá la formación en competencias digitales para todos los colectivos.</p> <p>Además, se hace necesario destacar que la provisión de servicios públicos de la Comunidad de Madrid debe seguir siendo un referente a nivel nacional. Para ello, la <i>Estrategia Madrid por el Empleo 2025-2027</i> ha de convertirse en un impulsor de la digitalización tanto de la Red de Oficinas de Empleo como de los servicios de formación, orientación, así como del asesoramiento a emprendedores, entre otros. Al ser la región uno de los mercados laborales más avanzados en materia de digitalización de toda Europa, se debe garantizar una Administración pública pionera en materia de digitalización y adaptada a las necesidades de las personas trabajadoras y el empresariado. Todo lo anterior garantizando la provisión de servicios públicos de calidad a la totalidad de la población, independientemente de su nivel formativo en el uso de nuevas tecnologías, y la llegada a todos los municipios de la región.</p> <p>Solo se seguirá atrayendo talento, empleo e inversión a la Comunidad de Madrid, si es capaz de mantener en el tiempo unos Servicios Públicos de Empleo a la vanguardia de Europa, que recojan las mejores prácticas existentes a escala internacional y las mejoren para conseguir la excelencia en los servicios públicos prestados.</p>
---------------------------	---

	<p>La apuesta por aprovechar el potencial de la digitalización y la innovación para el impulso del desarrollo económico y social, implica promover la adopción de tecnologías emergentes en sectores clave, como la industria 4.0, la economía digital o la inteligencia artificial. Se hace necesario desarrollar políticas y programas de capacitación y formación en competencias digitales, así como incentivos para la inversión en infraestructuras tecnológicas y el desarrollo de ecosistemas de innovación, con el fin de mejorar la competitividad y la productividad del empleo.</p> <p>En este eje también se incluye la modernización del modelo de prestación de servicios por parte de la Administración autonómica, dirigido a la calidad de los mismos con una orientación hacia los resultados y apoyado en un análisis del mercado de trabajo y una planificación y evaluación de los servicios y programas, para una mejora continua.</p> <p>Se está impulsando el uso de las tecnologías más avanzadas en ámbitos como la prospección de mercado, la orientación laboral o la detección de necesidades de formación, entre otros. Para ello, se trabaja conjuntamente con el Clúster de Inteligencia Artificial, ubicado en Algete, dada su especialización.</p>
--	---

### 5.3. Planes de acción y líneas específicas de actuaciones

Los cuatro ejes descritos constituyen la base estratégica común a los planes de acción específicos anunciados, que además de adaptar la medida general propuesta en los ejes, introducirán acciones operativas más concretas.

A través de los planes de acción se pretende profundizar en las medidas propuestas en la *Estrategia Madrid por el Empleo*, conforme a las personas a las que se dirige cada uno de ellos.

Se pretende dar una continuidad en el tiempo a la *Estrategia Madrid por el Empleo*, así como aterrizar cada una de las medidas aquí presentadas, a fin de maximizar su utilidad para la búsqueda de empleo de los colectivos con situaciones complejas o necesidades de actuación específicas por parte del Gobierno de la Comunidad de Madrid.

Concretamente, los planes de acción a desarrollar durante la presente *Estrategia Madrid por el Empleo* son:

- **Plan de Empleo Joven 2024-2025.** Incide sobre la necesidad de formar a las personas jóvenes en situación de desempleo para dotarlas de oportunidades laborales. De la misma manera, reenfoca la naturaleza de la Red de Oficinas de Empleo, las herramientas de comunicación del equipo del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid y los instrumentos de búsqueda de empleo, para adaptarlos a las necesidades de las personas menores de 30 años y facilitar su inserción laboral.

De esta manera, desde principios de 2024 hay un equipo de 40 profesionales específico para las personas demandantes de empleo menores de 30 años inscritas en la Red de Oficinas de Empleo de la Comunidad de Madrid, y el compromiso del Gobierno regional pasa por enviarles, al menos, una oferta de empleo o un curso de formación adaptado a sus necesidades y aptitudes durante el período de vigencia del Plan. De igual forma, se están poniendo en marcha medidas pioneras como los incentivos a la formación en cursos de alta empleabilidad o el cheque formación para la conducción de autobuses o camiones, entre otras.

- **Plan de Empleo Sénior 2026-2027.** En los próximos meses se presentará un plan de empleo orientado a las personas de más de 45 años que quieren seguir activas para aportar toda su experiencia y conocimientos. En el primer *Plan de Empleo Sénior* de la Comunidad de Madrid se hará hincapié en los programas de reciclaje profesional y de actualización y reconversión profesional en sectores con alta demanda de empleo. Resaltar el papel destacado que adquirirá el Centro de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo (COE) que la Comunidad de Madrid ha puesto en marcha en la localidad de Getafe, especializado en personas mayores de 50 años y primer centro de emprendimiento sénior de España.

Por otra parte, se incidirá en medidas para avanzar en la necesaria convivencia intergeneracional en el mercado laboral madrileño, con el objetivo de que tanto las personas jóvenes como las mayores de 45 años puedan desarrollar todo su potencial en un ambiente adecuado dentro de la Comunidad de Madrid. También se tendrá en cuenta el momento vital por el que pasan los perfiles profesionales con más experiencia, para incentivar las condiciones laborales y mejorar las condiciones de vida de estas personas, a la vez que las entidades empleadoras mantendrán los incentivos para tenerlas en plantilla y aprovechar toda su valía.

Por último, en este *Plan de Empleo Sénior* se hace hincapié en las personas paradas de larga duración. Como se ha citado, casi el 76% de las personas desempleadas que llevan más de un año sin trabajar tienen más de 45 años, por lo que se debe hacer énfasis en ellas a través de este plan, para conseguir su reincorporación al mercado laboral y aprovechar todo su potencial.

- **Líneas de actuación para el fomento del empleo y la formación en el sector industrial (2025-2027).** La industria es un sector estratégico para la Comunidad de Madrid en el que se han detectado necesidades especiales de empleabilidad, tanto

en términos de perfiles demandados como de formación e innovación. De este modo, a través de la presente *Estrategia Madrid por el Empleo* se pretende reforzar los programas, instrumentos y medidas contemplados en el *Plan Industrial de la Comunidad de Madrid* en el ámbito de la formación y el empleo del sector, en el que la falta de personal profesional cualificado supone el principal obstáculo para ser más competitivo.

Estas actuaciones específicas para el sector industrial abarcarán un diagnóstico continuo de las necesidades y competencias que demande el tejido empresarial, adaptando en base a dicho diagnóstico los itinerarios formativos (contenidos, modalidades, acreditaciones...), los programas y los convenios de colaboración con instituciones formativas y empresas. Así mismo, se intensificarán los recursos y medios específicos en los servicios de empleo y formación para la industria, destacando las actividades de los cuatro Centros de Referencia Nacional de la Comunidad de Madrid especializados en este sector.

Por último, habrá actuaciones en materia de desregulación y atracción de inversiones para fortalecer el sector en la Comunidad de Madrid, como una fuerza tractora del mercado laboral en la región.

El compromiso del Gobierno de la Comunidad de Madrid es presentar estas líneas de actuación con el inicio de la Estrategia.

- **Líneas de actuación dirigidas a personas con dificultades de acceso al empleo (2026-2027).** A finales de 2025 se presentan una serie de actuaciones dirigidas a personas que tienen especiales dificultades de acceso al mercado laboral y a un empleo de calidad. Concretamente, y basadas en la presente *Estrategia Madrid por el Empleo 2025-2027*, se impulsará el empleo de quienes, por condiciones personales o particulares, presentan necesidades especiales para acceder a un empleo.

Este conjunto de actuaciones se centrará en personas con algún tipo de discapacidad y en las personas en riesgo de exclusión social, pues son los que más necesitan a las Administraciones públicas para impulsar su autonomía y su inserción en la sociedad.

También se centrará en la situación de aquellas personas que, por motivos particulares, han estado fuera del mercado laboral durante un período de tiempo prolongado y presentan dificultades de inserción. Y se pondrá el foco en los padres y madres que han decidido pasar un tiempo de sus vidas sin trabajar para sacar adelante a sus hijos y, tras este período, deciden volver al mercado laboral.

- **Líneas de actuación dirigidas a autónomos y economía social (2025-2027),** que han sido expuestas en la Mesa del Autónomo y de la Economía Social de la Comunidad de Madrid.

Con el objetivo de fortalecer el ecosistema emprendedor y promover todo tipo de modelos empresariales de éxito y que, por tanto, sean sostenibles en el tiempo.

Pretende impulsar tanto el emprendimiento en sus primeras etapas como en la consolidación de las pymes que actualmente operan en la Comunidad de Madrid, incidiendo especialmente en la sucesión de negocios y en evitar la pérdida de tejido productivo en la región.

También incluye un apartado específico para las entidades de la economía social (cooperativas y sociedades laborales, entre otras), con el objetivo de seguir promoviendo esta forma de emprendimiento y potenciar su aportación en la región.

Entre las actuaciones previstas, se continuará con las tareas de asesoramiento, de formación y con la colaboración entre cooperativas y empresas sociales para compartir recursos y conocimientos, facilitando el acceso a líneas de financiación específicas y ayudas a proyectos de emprendimiento, así como implementando medidas para el crecimiento y la supervivencia de negocios.

Por todo lo anterior, la *Estrategia Madrid por el Empleo*, junto con sus planes de acción focalizados, se erige como una herramienta clave para abordar los desafíos del empleo en la región. Al observar las problemáticas desde diversas perspectivas y profundizar en su análisis, se amplían las posibilidades de encontrar soluciones eficaces. Esto permite un mejor entendimiento del funcionamiento del mercado de trabajo, de los factores que lo afectan y de su comportamiento, garantizando así una mayor eficacia y sostenibilidad en la creación de empleo. Como repositorio de medidas estratégicas, la *Estrategia Madrid por el Empleo* ofrece una base sólida para los planes de acción, a la vez que facilita la coherencia y sinergia entre las distintas iniciativas, contribuyendo de manera decisiva al desarrollo económico y social de la Comunidad de Madrid.

## 6. MEDIDAS

La *Estrategia Madrid por el Empleo 2025-2027* cuenta con un total de **70 medidas**, que se presentan a continuación, así como su correspondencia con los ejes horizontales definidos:

Personas (  ), Empresas y sectores de actividad (  ), Territorio (  ) y Modernización y nuevas tecnologías (  ).

<b>MEDIDA 1. MODELO INTEGRAL DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL</b>	  
---	---



<b>MEDIDA 2.</b> INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN	
<b>MEDIDA 3.</b> CREACIÓN DE UNA RED DE TUTORIZACIÓN ESPECIALIZADA EN ATENCIÓN A LA DISCAPACIDAD Y OTROS COLECTIVOS VULNERABLES	
<b>MEDIDA 4.</b> ESTABLECIMIENTO DE UNA OFICINA DE EMPLEO ESPECIALIZADA EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD	
<b>MEDIDA 5.</b> PROGRAMA DE RETORNO DEL TALENTO	
<b>MEDIDA 6.</b> PROGRAMA DE SUBVENCIONES PARA EL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	
<b>MEDIDA 7.</b> PROGRAMA PARA LA INTEGRACIÓN LABORAL	
<b>MEDIDA 8.</b> SUBVENCIONES A ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO PARA CAPACITACIÓN PRELABORAL DE PERSONAS EN RIESGO O SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL	
<b>MEDIDA 9.</b> PROMOVER LA PARTICIPACIÓN DEL TALENTO SÉNIOR EN LA ACTIVIDAD ECONÓMICA	
<b>MEDIDA 10.</b> PROMOVER LA COLABORACIÓN EFECTIVA ENTRE LOS EQUIPOS TÉCNICOS ESPECIALIZADOS DE LA RED DE OFICINAS DE EMPLEO Y LAS ÁREAS FORMATIVAS LABORALES DE LOS CENTROS BASE	
<b>MEDIDA 11.</b> PROGRAMAS DE EMPLEO-FORMACIÓN	
<b>MEDIDA 12.</b> FORMACIÓN DIRIGIDA A LA CUALIFICACIÓN Y RECUALIFICACIÓN DE PERSONAS EN DESEMPLEO	
<b>MEDIDA 13.</b> FORMACIÓN DIRIGIDA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN DESEMPLEO	
<b>MEDIDA 14.</b> FORMACIÓN CON COMPROMISO DE CONTRATACIÓN	
<b>MEDIDA 15.</b> COLABORACIÓN EN ESTUDIOS E INFORMES SOBRE SECTORES ESTRATÉGICOS DEL MERCADO LABORAL	
<b>MEDIDA 16.</b> FORMACIÓN PROFESIONAL INTENSIVA	

<b>MEDIDA 17.</b> FORMACIÓN DIRIGIDA A LA RECUALIFICACIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS OCUPADAS	
<b>MEDIDA 18.</b> AYUDAS A LA CONCILIACIÓN PARA PERSONAS DESEMPLEADAS QUE REALICEN FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	
<b>MEDIDA 19.</b> PLAN DE FORMACIÓN ESPECÍFICO PARA LA INCORPORACIÓN AL MERCADO LABORAL TRAS LA MATERNIDAD	
<b>MEDIDA 20.</b> AYUDAS AL TRANSPORTE A TODAS LAS PERSONAS DESEMPLEADAS QUE REALICEN FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	
<b>MEDIDA 21.</b> DESARROLLO DE LA PROGRAMACIÓN DE LOS CENTROS DE REFERENCIA NACIONAL	
<b>MEDIDA 22.</b> PROCEDIMIENTO DE ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES	
<b>MEDIDA 23.</b> IMPULSO DEL RECONOCIMIENTO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES PARA COLECTIVOS CON ESPECIALES DIFICULTADES DE INSERCIÓN Y/O INTEGRACIÓN LABORAL	
<b>MEDIDA 24.</b> HABILITACIÓN DE PERSONAL ASESOR Y EVALUADOR	
<b>MEDIDA 25.</b> PLAN DE ACTUACIONES CON AGENCIAS DE COLOCACIÓN Y ENTIDADES DEL TERCER SECTOR	
<b>MEDIDA 26.</b> LUCHAR CONTRA EL FRAUDE EN LA CONTRATACIÓN	
<b>MEDIDA 27.</b> POTENCIAR LA CONCILIACIÓN Y LA MEDIACIÓN PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES, INDIVIDUALES Y COLECTIVOS	
<b>MEDIDA 28.</b> POTENCIAR LA SEGURIDAD Y SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	
<b>MEDIDA 29.</b> MANTENIMIENTO DE LAS MEDIDAS DE IMPULSO ECONÓMICO A EMPRENDEDORES Y AUTÓNOMOS	
<b>MEDIDA 30.</b> COLABORACIÓN CON LAS ASOCIACIONES E INSTITUCIONES DE PERSONAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS Y EMPRENDEDORAS	

<b>MEDIDA 31.</b> MANTENIMIENTO E IMPULSO DE LA COLABORACIÓN CON LAS ASOCIACIONES MÁS REPRESENTATIVAS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS Y EMPRENDEDORAS	
<b>MEDIDA 32.</b> CREACIÓN DE UN PROGRAMA ESPECÍFICO EN NUEVAS TECNOLOGÍAS Y EN CAPACITACIÓN DIGITAL PARA PERSONAS EMPRENDEDORAS	
<b>MEDIDA 33.</b> IMPULSO DEL TALENTO EMPRENDEDOR SÉNIOR	
<b>MEDIDA 34.</b> ESPECIALIZACIÓN DE LA RED DE OFICINAS DE EMPLEO POR SECTORES ECONÓMICOS	
<b>MEDIDA 35.</b> NUEVO MODELO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL	
<b>MEDIDA 36.</b> PRIORIZACIÓN DE SECTORES PRODUCTIVOS ESTABLECIDOS EN EL PLAN INDUSTRIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID	
<b>MEDIDA 37.</b> AYUDAS PARA LA CREACIÓN, CONTRATACIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO INVESTIGADOR	
<b>MEDIDA 38.</b> FOMENTAR LA CONTRATACIÓN PÚBLICA RESPONSABLE	
<b>MEDIDA 39.</b> EXTENSIÓN DE LA PROGRAMACIÓN DE LOS CENTROS INTEGRADOS DE FORMACIÓN	
<b>MEDIDA 40.</b> IGUALDAD EFECTIVA DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LAS RELACIONES LABORALES	
<b>MEDIDA 41.</b> FOROS DEL MERCADO DE TRABAJO	
<b>MEDIDA 42.</b> PLAN DE COMPETENCIAS DIGITALES EN TURISMO	
<b>MEDIDA 43.</b> ATENDER LA DEMANDA DE PROFESIONALES DE LA CONDUCCIÓN	
<b>MEDIDA 44.</b> AYUDAS PARA PROYECTOS DE ACELERACIÓN DE EMPRESAS CULTURALES	
<b>MEDIDA 45.</b> COLABORACIÓN CON EL SECTOR AGROPECUARIO	

<b>MEDIDA 46.</b> LÍNEAS DE AYUDA AL EMPRENDIMIENTO	
<b>MEDIDA 47.</b> MANTENIMIENTO DE LAS AYUDAS PARA LOS GASTOS DE CREACIÓN O CALIFICACIÓN DE EMPRESAS DE INSERCIÓN	
<b>MEDIDA 48.</b> ACTUALIZACIÓN DE LAS AYUDAS PARA EL INICIO DE ACTIVIDAD	
<b>MEDIDA 49.</b> APOYO EN LA CONSOLIDACIÓN Y CRECIMIENTO DE LA ACTIVIDAD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS Y EMPRENDEDORAS	
<b>MEDIDA 50.</b> MANTENIMIENTO E IMPULSO DE LOS PLANES DE ASESORAMIENTO	
<b>MEDIDA 51.</b> APOYO Y FOMENTO DE INICIATIVAS QUE PROPONGAN SOLUCIONES PARA LA CONTINUACIÓN DE NEGOCIOS Y EL TRASPASO A OTRAS PERSONAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS	
<b>MEDIDA 52.</b> ACERCANDO LOS RECURSOS DE EMPLEO AL TERRITORIO	
<b>MEDIDA 53.</b> PROGRAMA DE EMPLEO-FORMACIÓN EN ENTIDADES LOCALES	
<b>MEDIDA 54.</b> ACTUACIÓN INTEGRAL DE EMPLEO EN LA CAÑADA REAL GALIANA	
<b>MEDIDA 55.</b> INCENTIVAR LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA DE PERSONAS DESEMPLEADAS QUE VAYAN A DESARROLLAR SU ACTIVIDAD LABORAL EN CENTROS DE TRABAJO UBICADOS EN MUNICIPIOS RURALES	
<b>MEDIDA 56.</b> IMPULSO A LA EXTENSIÓN DE LOS CENTROS PROPIOS DE FORMACIÓN	
<b>MEDIDA 57.</b> FORMACIÓN DIRIGIDA A LA CUALIFICACIÓN Y REQUALIFICACIÓN DE PERSONAS EN DESEMPLEO EN EL ÁMBITO LOCAL	

<b>MEDIDA 58.</b> FORTALECER LOS MECANISMOS DE COOPERACIÓN INSTITUCIONAL EN EL ÁMBITO DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO Y FORMACIÓN	
<b>MEDIDA 59.</b> COLABORACIÓN EN ESTUDIOS E INFORMES SOBRE NUEVAS OPORTUNIDADES DE EMPRENDIMIENTO, CON ESPECIAL ATENCIÓN A SECTORES EMERGENTES Y AL EMPRENDIMIENTO RURAL	
<b>MEDIDA 60.</b> COLABORACIÓN CON AYUNTAMIENTOS PARA LA DIFUSIÓN DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y ASESORAMIENTO AL EMPRENDIMIENTO EN MUNICIPIOS	
<b>MEDIDA 61.</b> MODERNIZACIÓN DE LA RED DE OFICINAS DE EMPLEO	
<b>MEDIDA 62.</b> CREACIÓN DEL EQUIPO DE DINAMIZACIÓN DIGITAL	
<b>MEDIDA 63.</b> EVALUACIÓN DE ENTIDADES Y CENTROS DE FORMACIÓN	
<b>MEDIDA 64.</b> MODERNIZACIÓN DE LA RED DE CENTROS PROPIOS (FEDER)	
<b>MEDIDA 65.</b> IMPULSO DE LA FORMACIÓN EN LÍNEA (ONLINE)	
<b>MEDIDA 66.</b> PROGRAMA DE PROMOCIÓN DE LA INDEPENDENCIA TECNOLÓGICA DE DIGITALIZACIÓN Y TIC DE LA COMUNIDAD DE MADRID (PPIT)	
<b>MEDIDA 67.</b> IMPLANTACIÓN DE LA HISTORIA SOCIAL ÚNICA (HSU) DE LA COMUNIDAD DE MADRID	
<b>MEDIDA 68.</b> DESARROLLAR UN SISTEMA DE EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA	
<b>MEDIDA 69.</b> DIGITALIZACIÓN DEL REGISTRO DE COOPERATIVAS	
<b>MEDIDA 70.</b> CREACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LAS BASES DE DATOS SOBRE EMPRENDIMIENTO COLECTIVO EN LA COMUNIDAD DE MADRID	

Señalar que el número de medidas es inferior al de la *Estrategia Madrid por el Empleo 2021-2023*, como consecuencia del desarrollo de planes de empleo y líneas de actuación específicas que se estructuran alrededor de la *Estrategia Madrid por el Empleo 2025-2027*. A modo de ejemplo, el *Plan de Empleo Joven* cuenta con 50 medidas y no todas están recogidas en la *Estrategia Madrid por Empleo 2025-2027*.

A continuación, se detalla el contenido de cada una de las medidas definidas:

## **MEDIDA 1. MODELO INTEGRAL DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL**

Se consolidará un modelo integral de orientación profesional centrado en la persona. El servicio de orientación es una herramienta clave en la mejora de la empleabilidad de las personas demandantes de servicios de empleo. Es un servicio integral de tutorización continuada y su objeto es la información, el diagnóstico de la situación individual, el asesoramiento, la motivación y el acompañamiento en las transiciones laborales, bien desde el sistema educativo al mundo laboral o entre las diversas situaciones de empleo y desempleo que pueden darse a lo largo de la vida laboral de las personas.

Se mantendrá un catálogo de servicios garantizados y ofrecidos desde la Red de Oficinas de Empleo a fin de facilitar el acceso a un empleo digno y de calidad, teniendo en cuenta la adecuación a las características del territorio, a las peculiaridades locales y sectoriales del mercado de trabajo y a los actores socioeconómicos, y poniendo el foco en las oportunidades de empleo de la Comunidad de Madrid. Los servicios garantizados serán los siguientes:

- La elaboración de un perfil individualizado de la persona usuaria.
- La tutorización individual, el asesoramiento continuado y atención personalizada, presencial y no presencial, durante las transiciones laborales.
- Un itinerario o plan personalizado, adecuado al perfil, que exigirá la formalización de un acuerdo de actividad suscrito entre el Servicio Público de Empleo y la persona usuaria.
- El asesoramiento técnico para la formación en el trabajo.
- La búsqueda de protección social que permita el mantenimiento de un nivel de vida digno durante el proceso de búsqueda de ocupación.
- Un expediente laboral personalizado único.

Tomando en consideración la evolución constante del mercado de trabajo, se continuará y desarrollará un sistema de orientación profesional:

- Adaptado a las competencias, intereses y metas específicas de cada persona, que ofrezca acompañamiento y asesoramiento en la búsqueda de empleo, así como recursos personalizados.
- Capaz de fomentar la autonomía y la toma de decisiones informadas en el proceso, proporcionando las herramientas que permitan a la persona tomar el control de su desarrollo profesional y sentirse protagonista de su progreso.

- Accesible, eliminando barreras como la ubicación geográfica, la situación socioeconómica o las limitaciones físicas, y ofreciendo asesoramiento, tanto presencial como virtual.
- Basado en los principios de igualdad efectiva y no discriminación en el acceso al empleo, y de colaboración institucional y coordinación con otros agentes implicados en el desarrollo de las políticas activas de empleo.
- Innovador, que incluirá nuevas técnicas y herramientas en los procesos de orientación desarrollados en el Centro de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo (COE).

El nuevo modelo de Oficina de Empleo ofrecerá:

- Una segmentación de las personas demandantes de empleo en función de su distancia al mercado de trabajo en el momento de su inscripción, a fin de reorganizar el acceso a los distintos servicios según los valores obtenidos de competencia y disposición para el empleo. El principal objetivo es la prevención del desempleo de larga duración.
- Un servicio de motivación para la activación de la búsqueda de empleo con metodología *coaching*, con el objetivo de ayudar a las personas a identificar sus capacidades y recursos y abordar los juicios invalidantes y creencias limitadoras que condicionan su actitud para un plan de acción coherente y motivador.

Como parte de esta orientación profesional 360, se desarrollará un mapa de empleabilidad que contenga el diagnóstico y el perfilado de cada persona desempleada en la Comunidad de Madrid.

La extensión del sistema de diagnóstico integral, basado en el modelo mixto de perfilado de personas demandantes de servicios de empleo y sistematización de la segmentación resultante, en función de criterios definidos, permitirá obtener un mapa de segmentación en el que se representará el peso de cada segmento, a fin de favorecer el análisis de los resultados para la toma de decisiones estratégicas sobre cómo abordar las necesidades específicas de cada grupo en la mejora de su empleabilidad, y a través de ello del conjunto de las personas demandantes de servicios de empleo.

El nuevo modelo tiene también como objetivo tener una red de orientadores convenientemente coordinada, no sólo dentro del Servicio Público de Empleo, sino también con todos los agentes colaboradores del mismo y con organismos de otras Consejerías.

Para ello, se elaborará y difundirá entre todo el personal de orientación una guía técnica de referencia, con el desarrollo del protocolo del Servicio de orientación profesional, fundamentado en la Orden ESS/381/2018, de 10 de abril.

Todo ello permitirá la aplicación de los servicios de manera homogénea, facilitando el registro de los mismos en el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo y

el acceso compartido al historial de servicios de orientación recibidos por las personas usuarias.

Además, se buscará definir un perfil técnico común para el personal orientador.

## **MEDIDA 2. INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN**

Las diferentes líneas de incentivos de los Programas de Fomento de la Contratación de la Comunidad de Madrid desarrolladas durante la vigencia de la anterior Estrategia han sido clave en el cumplimiento del objetivo de estímulo de la contratación y de refuerzo de la estabilidad y diversidad del mercado de trabajo madrileño. Sus resultados positivos justifican la necesidad de seguir apostando por su continuidad, introduciendo las modificaciones necesarias tras la última reforma laboral.

Se recogen las cuantías máximas que pueden obtenerse a través de las distintas medidas que contemplan subvenciones, de acuerdo con la normativa reguladora vigente de los diferentes programas. Si se considerase que dichos importes quedan obsoletos y fuera necesario actualizarlos, se llevará a cabo la revisión y aprobación de las correspondientes modificaciones de las normativas afectadas.

Los incentivos tienen como objetivo fundamental la creación y el mantenimiento de los puestos de trabajo, por lo que se estima que conllevarán el aumento del empleo neto en cada uno de los casos.

### **2.1. INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA DE PERSONAS DESEMPLEADAS DE ESPECIAL ATENCIÓN**

Esta línea incentiva la creación y el mantenimiento del empleo, redundando en la mejora de la competitividad empresarial, y se caracteriza por:

- Destinar a personas desempleadas de larga o muy larga duración y a personas desempleadas mayores de 45 años, en especial a mayores de 55 años.
- Se conceden incentivos por cada contratación indefinida realizada, graduando la intensidad de la ayuda en función del colectivo al que pertenezca la persona contratada y la duración de la jornada establecida en el contrato.
- La cuantía estimada de las ayudas será desde 5.500 € hasta 7.500 €. Podrá obtenerse una cuantía adicional de 500 €, si la contratación se realiza a una mujer, y de 2.000 €, en el caso de la primera contratación realizada por una persona autónoma.

Las bases reguladoras de estos incentivos podrán ser modificadas en el marco temporal de la presente *Estrategia Madrid por el Empleo* y determinarán las cuantías y requisitos exactos.

En el marco de la *Estrategia Madrid por el Empleo 2021-2023* la Comunidad de Madrid ha hecho un gran esfuerzo inversor para facilitar la inserción laboral y el mantenimiento de la

contratación para paliar, en parte, los efectos derivados de la pandemia. Se han concedido subvenciones en ese período por importe de 102.118.903 euros para incentivar la contratación o el mantenimiento del puesto de trabajo de 26.831 personas, beneficiándose 17.022 empresas/personas autónomas.

## **2.2. INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Esta línea facilita la incorporación al mercado ordinario de trabajo de las personas con discapacidad y se caracteriza por:

- Se conceden incentivos por cada contratación indefinida inicial realizada, graduando la intensidad de la ayuda en función del colectivo al que pertenezca la persona contratada y por las transformaciones de contratos temporales a indefinidos de personas con discapacidad y de personas con capacidad intelectual límite.
- La cuantía estimada de las ayudas es de 2.000 € hasta 9.500 €.
- Además, se puede obtener una cuantía adicional de 500 €, si la contratación se realiza a una mujer, y de 2.000 €, en el caso de la primera contratación realizada por una persona autónoma.

Las bases reguladoras de estos incentivos podrán ser modificadas en el marco temporal de la presente *Estrategia Madrid por el Empleo* y determinarán las cuantías y requisitos exactos.

Durante la *Estrategia Madrid por el Empleo 2021-2023*, se subvencionaron 1.345 contratos de personas con discapacidad contratadas en empresas del mercado ordinario y 693 entidades resultaron beneficiarias. Esta medida ha ido incrementando su dotación presupuestaria anual, hasta alcanzar los 4.000.000 de euros en la actualidad.

Durante el período comprendido entre los años 2021 y 2023, se han concedido un total de 6.497.308 euros para la implementación de esta medida.

## **2.3. INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS ESPECIALMENTE VULNERABLES**

La activación en el empleo de personas en situación o riesgo de exclusión social, de víctimas de violencia de género, víctimas de trata de seres humanos y víctimas de terrorismo resulta clave para mejorar su situación económica, social, psíquica y emocional.

La línea de incentivos a la contratación de personas especialmente vulnerables con mayor dificultad en el acceso o permanencia en el mercado laboral, se caracteriza por:

- Se conceden incentivos de cuantía estimada de 7.500 €, por cada contratación indefinida inicial realizada a personas víctimas de violencia de género, víctimas de trata de seres humanos, víctimas de terrorismo y personas en situación o riesgo de exclusión social.

- Podrá obtenerse una cuantía adicional de 500 €, si la contratación se realiza a una mujer, y de 2.000 €, en el caso de la primera contratación realizada por una persona autónoma.

Las bases reguladoras de estos incentivos podrán ser modificadas en el marco temporal de la presente *Estrategia Madrid por el Empleo* y determinarán las cuantías y requisitos exactos.

En la *Estrategia Madrid por el Empleo 2021-2023* se han subvencionado un total de 96 contratos de personas especialmente vulnerables, aumentando cada año las contrataciones y las empresas beneficiarias. Durante este período se ha concedido un total de 818.676 euros para la ejecución de esta iniciativa.

#### **2.4. INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS PARTICIPANTES EN ITINERARIOS DE INSERCIÓN**

La realización de acciones de diferente naturaleza para la adquisición de competencias sociales y destrezas laborales básicas, a fin de alcanzar la inserción laboral, se puede realizar a través de itinerarios de inserción personalizados integrados en programas de empleo.

Esta línea se caracteriza por:

- Se conceden incentivos de cuantía estimada de 2.600 € a entidades sin ánimo de lucro que logren la inserción en el mercado ordinario de personas que procedan de empresas de inserción o que hayan realizado un itinerario de inserción integrado en un programa de empleo gestionado por la Dirección General del Servicio Público de Empleo.
- Podrá obtenerse una cuantía adicional de 500 €, si la contratación se realiza a una mujer.

Las bases reguladoras de estos incentivos podrán ser modificadas en el marco temporal de la presente *Estrategia Madrid por el Empleo* y determinarán las cuantías y requisitos exactos.

En 2023 entró en vigor la nueva normativa relativa a los incentivos por contratación de personas participantes en itinerarios de inserción, subvencionándose a 14 entidades por 24 inserciones, siendo el importe concedido de 49.149 euros.

#### **2.5. INCENTIVOS PARA LA INSERCIÓN LABORAL EN EL MERCADO ORDINARIO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD PROCEDENTES DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO O DE EMPRESAS DE INSERCIÓN**

El fin último de los Centros Especiales de Empleo (CEE) es promover la incorporación al mercado ordinario de trabajo de las personas con discapacidad. Se pretende que el paso por el CEE sea una preparación para ese tránsito.

Por su parte, las empresas de inserción tienen como fin la integración y formación sociolaboral de las personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo en el mercado de trabajo ordinario.

Esta línea se caracteriza por:

- Se conceden incentivos de cuantía estimada de 2.600 € a CEE y empresas de inserción que logren la inserción en el mercado ordinario de personas con discapacidad o en situación de exclusión social que hayan trabajado en los mismos.
- Podrá obtenerse una cuantía adicional de 500 €, si la contratación se realiza a una mujer.

Las bases reguladoras de estos incentivos podrán ser modificadas en el marco temporal de la presente *Estrategia Madrid por el Empleo* y determinarán las cuantías y requisitos exactos.

Este programa de incentivos se incluirá en la próxima modificación de las bases reguladoras del Programa de Fomento de la Contratación de la Comunidad de Madrid que entrará en vigor en 2025, por lo que no existen datos correspondientes a ejercicios pasados.

## **2.6. INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS EMPLEADAS DE HOGAR PARA FACILITAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR**

Se mantienen los incentivos a la contratación de personas empleadas del hogar, actividad realizada en el marco del art 1.4 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, que incluye, entre otras, la atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar, a fin de, por un lado, minimizar el impacto negativo que el desempeño de esta labor por miembros de la unidad familiar ocasiona en su desarrollo profesional, especialmente en las mujeres, buscando un equilibrio entre las tareas del hogar familiar y el desarrollo de las carreras profesionales de hombres y mujeres, y, por otro lado, reforzar la formalización de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, contribuyendo además a la lucha contra la economía sumergida y el empleo irregular, y a la visibilidad y puesta en valor de esta actividad.

Están excluidas de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar:

- Las relaciones de los cuidadores profesionales contratados por instituciones públicas o por entidades privadas, de acuerdo con la Ley 39/2006, 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.
- Las relaciones de los cuidadores no profesionales consistentes en la atención prestada a personas en situación de dependencia en su domicilio, por personas de la familia o de su entorno, no vinculadas a un servicio de atención profesionalizada, de acuerdo con la Ley 39/2006, 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

Esta línea se caracteriza por:

- Incentivar la contratación de personas empleadas de hogar para la atención de hijos menores de 12 años o menores de 18 años con discapacidad, así como de otros familiares con discapacidad o dependientes a cargo de la persona interesada, que convivan en el mismo domicilio, a fin de facilitar a la persona beneficiaria la conciliación de la vida familiar y laboral, en el ámbito de la Comunidad de Madrid.
- Concesión de ayudas de cuantía estimada de hasta 4.000 €, por la contratación de personas empleadas de hogar para la conciliación de la vida familiar y laboral, que hayan estado contratadas desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior al de presentación de la solicitud, con un período mínimo, aun de forma discontinua, de mantenimiento de la relación laboral y del alta en la Seguridad Social de 58 días naturales.

Las bases reguladoras de estos incentivos podrán ser modificadas en el marco temporal de la presente Estrategia y determinarán las cuantías y requisitos exactos.

Por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 24 de mayo de 2023, se puso en marcha el nuevo programa de incentivos a la contratación de personas empleadas de hogar para la conciliación de la vida familiar y laboral, que ha permitido subvencionar en 2023 la contratación de 1.362 personas empleadas de hogar con una inversión de 2.000.000 euros.

## **2.7. INCENTIVOS A LA CONVERSIÓN DE CONTRATOS DE JORNADA PARCIAL A JORNADA COMPLETA**

La persistencia de altas tasas en la contratación de personas trabajadoras con contrato de jornada parcial constituye un problema en términos de la precariedad que conlleva para esas personas.

A fin de reducir esa brecha de precariedad, se establecerán incentivos para la ampliación a jornada completa de contratos indefinidos a tiempo parcial. Se subvencionará la ampliación a jornada completa de contratos indefinidos a tiempo parcial con una antigüedad de, al menos, dos meses en una misma empresa y siempre que el porcentaje de ampliación de la jornada suponga, al menos, un incremento de un 20%.

## **MEDIDA 3. CREACIÓN DE UNA RED DE TUTORIZACIÓN ESPECIALIZADA EN ATENCIÓN A COLECTIVOS VULNERABLES**

Se coordinará e integrará al personal profesional que atiende a colectivos vulnerables en una red interconectada, para facilitar la implementación de actuaciones que den respuesta a la necesidad de atención a personas con especiales dificultades para el acceso y mantenimiento del empleo, así como para el desarrollo de su empleabilidad.

Para ello es necesario contar con personal especializado que conozca las necesidades de los colectivos y cuente con herramientas de atención para identificar necesidades, abordar dificultades y generar estrategias comunes de intervención.

A fin de optimizar el trabajo, la red de tutorización especializada:

- Utilizará herramientas comunes.
- Trabajará en subequipos y con otros recursos (por ejemplo, servicios sociales) o entidades especializadas para facilitar un enfoque integral.

#### **MEDIDA 4. ESTABLECIMIENTO DE UNA OFICINA DE EMPLEO ESPECIALIZADA EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Se especializará una Oficina de Empleo en la atención de personas con discapacidad. En dicha oficina se creará un espacio específico para su atención que contemplará tanto elementos innovadores de accesibilidad como una atención técnica especializada en las circunstancias específicas de las personas con discapacidad, así, por ejemplo:

- Utilizará herramientas comunes y otras más innovadoras.
- Tras el diagnóstico y diseño del itinerario, se realizará un acompañamiento personalizado y se derivará a servicios especializados a las personas usuarias.
- Trabajará de forma coordinada con otras unidades de la Administración y/o entidades especializadas, para facilitar un enfoque integral.

#### **MEDIDA 5. PROGRAMA DE RETORNO DEL TALENTO**

Se ayudará a quienes se encuentren trabajando fuera de España y deseen retornar.

- Oficina EURES del Servicio Público de Empleo:

El equipo EURES, con mediadores altamente capacitados con amplia experiencia en el ámbito del empleo y la orientación laboral, estará a disposición para brindar apoyo y asesoría y facilitar el proceso de regreso. Estos especialistas en inserción laboral acompañarán a los retornados, ayudándoles a planificar su reincorporación en el mercado laboral madrileño, así como en la adaptación al nuevo entorno profesional y personal. Con su conocimiento y orientación, el camino hacia nuevas oportunidades será más claro y accesible.

- Prospección de empresas interesadas:

El programa tiene también como objetivo conectar a las empresas de la Comunidad de Madrid con el talento internacional de quienes regresan, destacando las ventajas que estos profesionales pueden aportar tras su experiencia en otros mercados. La Oficina EURES, en colaboración con la Oficina del Empleador, se encargará de promover este programa entre las empresas locales, informándolas de los beneficios de participar y de los perfiles internacionales que pueden incorporar a sus plantillas.

Este trabajo de prospección pretende facilitar la inserción laboral de los retornados y, al mismo tiempo, contribuir al crecimiento de las empresas madrileñas mediante la incorporación de talento global y de alto valor estratégico.

Así, este programa fomenta el regreso de profesionales, a la par que fortalece el mercado laboral de la región y crea un entorno de oportunidades enriquecedoras tanto para los retornados como para el tejido empresarial de la Comunidad de Madrid.

## **MEDIDA 6. PROGRAMA DE SUBVENCIONES PARA EL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

La finalidad de estas ayudas es el fomento de la integración laboral de personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Se mantendrán las siguientes líneas de ayudas.

### **6.1. PROGRAMA DE EMPLEO CON APOYO**

Ante la pluralidad que caracteriza a la población con discapacidad y las mayores dificultades para la inserción laboral en el mercado ordinario que presentan algunas personas, existe la figura del preparador laboral, quien realiza acciones de orientación y acompañamiento individualizado a la persona con discapacidad en su puesto de trabajo, facilitándole su adaptación social y laboral, en condiciones similares al resto de las personas que desempeñan puestos equivalentes.

La línea de empleo con apoyo se caracteriza por:

- El objetivo de incrementar la participación de entidades promotoras, empresas y personas con discapacidad con mayores dificultades de inserción laboral.
- Subvención de los gastos derivados de la contratación de preparadores laborales, quienes realizan las actividades de empleo con apoyo en las empresas del mercado ordinario que contratan a personas con discapacidad con especiales dificultades.
- Los proyectos de empleo con apoyo pueden ser promovidos por asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro, o por Centros Especiales de Empleo y las empresas del mercado ordinario de trabajo, incluidas las personas autónomas, que contraten a las personas con discapacidad.

Las bases reguladoras de estos incentivos podrán ser modificadas en el marco temporal de la presente *Estrategia Madrid por el Empleo* y determinarán las cuantías y requisitos exactos.

Este programa presenta una demanda creciente que ha impulsado la necesidad de realizar ampliaciones de crédito para poder dar cobertura a todas las solicitudes válidas presentadas. En la *Estrategia Madrid por el Empleo 2021-2023* se subvencionó el apoyo de 288 personas con discapacidad, con un importe total de 1.069.146 euros.

## **6.2. FINANCIACIÓN DEL COSTE SALARIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD CONTRATADAS EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO DEL ÁMBITO DE LA COMUNIDAD DE MADRID**

Existe la fórmula especial de trabajo protegido de los Centros Especiales de Empleo (CEE), que son empresas públicas o privadas participantes en el mercado de bienes y servicios, en las que su plantilla está constituida como mínimo por un 70% de personas trabajadoras con discapacidad igual o superior al 33%. En la región hay 250 CEE, en los que trabajan en torno a 18.000 personas con discapacidad.

Esta línea se caracteriza por:

- Continuar con el apoyo a los CEE, con el objetivo de fomentar la creación o el mantenimiento de un empleo de calidad, productivo y remunerado, para las personas con discapacidad, especialmente para quienes tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo.
- Subvención parcial de los costes salariales de las personas con discapacidad contratadas, que se graduarán teniendo en cuenta el tipo y grado de discapacidad, así como la estabilidad de los puestos de trabajo que ocupan. El importe será un porcentaje del Salario Mínimo Interprofesional o su parte proporcional, según la jornada trabajada.

Las bases reguladoras de estos incentivos podrán ser modificadas en el marco temporal de la presente *Estrategia Madrid por el Empleo* y determinarán las cuantías y requisitos exactos.

Este programa es fundamental para el fomento del empleo protegido. Durante la *Estrategia Madrid por el Empleo 2021-2023* el número de CEE beneficiarios de la ayuda fue de 416, con un total de 240.509.057 euros concedidos para la ejecución de esta iniciativa y más de 48.000 contratos de personas con discapacidad subvencionados, aumentando cada ejercicio el crédito asignado para la subvención.

## **6.3. AYUDA A LAS UNIDADES DE APOYO A LA ACTIVIDAD PROFESIONAL (UNAP), EN EL MARCO DE LOS SERVICIOS DE AJUSTE PERSONAL Y SOCIAL DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO**

Las personas con discapacidad con más dificultades en su incorporación a un puesto de trabajo en los Centros Especiales de Empleo (CEE), así como en su permanencia o promoción en el mismo, cuentan con servicios de ajuste personal y social para ayudarles en la superación de los obstáculos. La prestación de estos servicios de orientación y acompañamiento individualizados se lleva a cabo por equipos multidisciplinares denominados Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional (UNAP).

Esta línea se caracteriza por:

- Facilitar el trabajo de las UNAP, colaborando en la financiación de los costes laborales derivados de la contratación indefinida de las personas que trabajan en ellas con cargo al CEE.

Las bases reguladoras de estos incentivos podrán ser modificadas en el marco temporal de la presente *Estrategia Madrid por el Empleo* y determinarán las cuantías y requisitos exactos.

Este programa ha subvencionado durante la *Estrategia Madrid por el Empleo 2021-2023* a 184 CEE y sus correspondientes UNAP, por un importe de 9.649.120 euros, que han prestado sus servicios a más de 10.000 personas trabajadoras con especiales dificultades de inserción.

## **MEDIDA 7. PROGRAMA PARA LA INTEGRACIÓN LABORAL**

A través de la colaboración público-privada con entidades con ámbito territorial de actuación en la Comunidad de Madrid, se mantendrán los incentivos que favorezcan la integración laboral y la mejora de la empleabilidad de las personas en riesgo o situación de exclusión social.

### **7.1. INCENTIVOS PARA LA INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN/RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL MEDIANTE ITINERARIOS DE INSERCIÓN EN COLABORACIÓN CON ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO**

Se subvenciona a entidades jurídicas privadas sin ánimo de lucro por el desarrollo de itinerarios personalizados de inserción laboral con colectivos en situación o riesgo de exclusión social, a partir del diagnóstico de empleabilidad y diseño del itinerario, actividades de mejora de competencias, alfabetización digital, orientación laboral y acceso a formación, incluyendo actuaciones de sensibilización y para la mejora de aspectos personales para la ocupación, herramientas de búsqueda activa de empleo, acciones formativas de cualificación, recualificación y/o reciclaje y acciones de intermediación laboral y acompañamiento.

Esta línea se caracteriza por:

- Se conceden incentivos de cuantía estimada de 1.300 €, por cada persona participante que concluya un itinerario de inserción de 6 meses de duración.
- La cuantía se reduce o incrementa proporcionalmente si la duración del itinerario es menor o mayor a la indicada, sin que pueda ser inferior a 3 meses ni superior a 12.

Las bases reguladoras de estos incentivos podrán ser modificadas en el marco temporal de la presente *Estrategia Madrid por el Empleo* y determinarán las cuantías y requisitos exactos.

Durante el período de vigencia del *Estrategia Madrid por el Empleo 2021-2023*, se ha logrado la consolidación de esta medida a través de la subvención de un total de 6.221

itinerarios. Para el desarrollo y ejecución de dichos itinerarios, se ha subvencionado a un total de 123 entidades sin ánimo de lucro, por un importe de 9.364.109 euros, siendo necesario cada año incrementar su dotación crediticia para poder alcanzar a un mayor número de beneficiarios.

## **7.2. INCENTIVOS PARA LA INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL MEDIANTE APOYO A LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN**

Se continuará apoyando la creación y el mantenimiento de las empresas de inserción, a efectos de que puedan cumplir su función social de facilitar la inserción de las personas en situación de exclusión en el mercado de trabajo ordinario.

Se contemplan 4 líneas de ayudas:

- **Línea 1.** Subvención a la creación y/o mantenimiento de puestos de trabajo: se subvencionan los contratos de inserción celebrados con personas en riesgo de exclusión social, mediante un módulo económico por cada puesto creado y/o mantenido a tiempo completo por un período máximo de 12 meses.
- **Línea 2.** Subvención a la contratación y/o mantenimiento de personal técnico: se subvenciona la contratación y/o el mantenimiento por parte de las empresas de inserción, y/o sus entidades promotoras, por un lado, del personal técnico de producción que tutela la actividad productiva y proporciona el adiestramiento laboral a las personas en proceso de inserción; y, por otro lado, del personal técnico de orientación que se encarga de elaborar y desarrollar los itinerarios de inserción.
- **Línea 3.** Subvención a la gerencia de empresas de inserción: se subvenciona la creación o mantenimiento de personal de gerencia que pueda garantizar la viabilidad técnica, económica o financiera de las empresas de inserción que cuenten con 5 o más puestos de trabajo de personas en puestos de inserción.
- **Línea 4.** Subvención a la inversión fija vinculada a la creación de nuevos puestos de trabajo: se financian parcialmente, con un tope máximo del 90%, las inversiones en activo fijo que estén vinculadas a la creación de nuevos puestos de trabajo de personas en puestos de inserción, siempre que dicha inversión esté relacionada con las actividades desarrolladas por la empresa de inserción.

Esta medida ha sido fundamental para apoyar el trabajo de una media de 30 empresas de inserción a lo largo del período 2021-2023, con un importe total concedido de 12.402.127 euros. Gracias a esta medida, se han subvencionado más de 880 puestos de inserción (Línea 1), con la concesión de 8.154.073 euros, que ha permitido la contratación anual de un promedio de 390 personas en riesgo de exclusión social.

## **MEDIDA 8. SUBVENCIONES A ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO PARA CAPACITACIÓN PRELABORAL DE PERSONAS EN RIESGO O SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL**

Gracias a la colaboración de las Direcciones Generales competentes en Asuntos Sociales y Empleo, se concederán subvenciones a entidades de iniciativa social sin ánimo de lucro, para acciones dirigidas a la realización de proyectos de inserción sociolaboral que contribuyan a mejorar las condiciones personales, sociales y prelaborales de las personas en riesgo o situación de exclusión social. Se llevarán a cabo a través de itinerarios personalizados de inserción, en los que se trabajará en la mejora de la empleabilidad, fomentando las habilidades necesarias para el acceso al empleo.

### **MEDIDA 9. PROMOVER LA PARTICIPACIÓN DEL TALENTO SÉNIOR EN LA ACTIVIDAD ECONÓMICA**

Se fomentará el talento sénior a través de la transferencia de conocimiento, por medio de programas de apoyo a actividades de mentoría individual y programas de asesoramiento a empresas jóvenes.

### **MEDIDA 10. PROMOVER LA COLABORACIÓN EFECTIVA ENTRE LOS EQUIPOS TÉCNICOS ESPECIALIZADOS DE LAS OFICINAS DE EMPLEO Y LAS ÁREAS FORMATIVAS LABORALES DE LOS CENTROS BASE**

Se iniciará el diálogo conducente a la colaboración efectiva entre la Dirección General del Servicio Público de Empleo y la Dirección General de Atención a Personas con Discapacidad, de la Viceconsejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales, responsable de los Centros Base de Valoración y Orientación a personas con discapacidad, para, entre otros:

- La colaboración entre los equipos técnicos especializados de las Oficinas de Empleo y los Centros Base.
- La elaboración de protocolos específicos de atención a personas con discapacidad.
- El acceso de los profesionales que se autorice a las bases de datos de ambos organismos, a fin de propiciar una gestión más eficaz y rápida de las ayudas.

### **MEDIDA 11. PROGRAMAS DE EMPLEO-FORMACIÓN**

Se mantendrán los Programas de Empleo-Formación. Su objetivo es la mejora y refuerzo de las competencias profesionales de las personas demandantes de empleo en situación de desempleo que participen. En cada convocatoria podrá establecerse un colectivo destinatario prioritario.

### **11.1. PROGRAMAS DE EMPLEO-FORMACIÓN PARA LA ACTIVACIÓN PROFESIONAL**

Esta línea se caracteriza por:

- Las personas desempleadas que participan deben poseer la cualificación adecuada para la ocupación para la que son contratadas.
- Se subvencionan los costes laborales de las personas desempleadas contratadas por las Entidades Locales beneficiarias del programa, para la realización de un período de práctica profesional, así como para recibir Formación Profesional en el ámbito laboral y Formación en el Trabajo en competencias transversales con incidencia en el empleo.
- Se promueve la inserción en el mercado de trabajo de quienes participan por medio de la orientación para la búsqueda activa de empleo, la prospección de ofertas de trabajo y, en su caso, para el desarrollo de una iniciativa emprendedora.

En el periodo 2021 a 2023, en el marco de los programas de empleo-formación para la activación profesional, se han concedido a las Entidades Locales ayudas por importe de 146.301.031 euros para la contratación de 9.999 personas desempleadas. El número de entidades beneficiarias en el periodo asciende a 536.

### **11.2. PROGRAMAS DE EMPLEO-FORMACIÓN PARA LA CUALIFICACIÓN PROFESIONAL**

Esta línea se caracteriza por:

- Se subvencionan los costes laborales de las personas desempleadas contratadas por las Entidades Locales beneficiarias del programa mediante un contrato de formación en alternancia, a través del cual realizarán un período de práctica profesional y recibirán Formación Profesional de grado C – Certificado Profesional relacionado con el puesto.
- Se promueve la inserción en el mercado de trabajo de quienes participan por medio de la orientación para la búsqueda activa de empleo, la prospección de ofertas de trabajo y, en su caso, para el desarrollo de una iniciativa emprendedora.

En el periodo 2021 a 2023, en el marco de los programas de empleo-formación para la cualificación profesional, se han concedido a las Entidades Locales ayudas por importe de 51.612.492 euros para la contratación de 3.092 personas desempleadas. El número de entidades beneficiarias en el periodo se eleva a 121.

## **MEDIDA 12. FORMACIÓN DIRIGIDA A LA CUALIFICACIÓN Y RECUALIFICACIÓN DE PERSONAS EN DESEMPLEO**

Se continuará potenciando las posibilidades formativas de las personas en situación de desempleo como una de las vías que más impulsan su inserción. La adquisición y continua adaptación a las nuevas competencias que demanda el mercado es la prioridad del

programa de subvenciones para la formación de personas prioritariamente desempleadas, inscritas como demandantes de empleo en las Oficinas de Empleo de la Comunidad de Madrid, cuyas beneficiarias son entidades de formación, acreditadas y/o inscritas en el correspondiente registro, que impartan las especialidades formativas solicitadas.

Los programas formativos se conforman por un lado con Certificados Profesionales completos, incluida la fase de formación en empresa u organismo equiparable, titulación que habilita para el desarrollo profesional en todo el espacio europeo, y por otro lado por especialidades formativas no dirigidas a la obtención de Certificados Profesionales y que se encuentren de alta en el Catálogo de Especialidades Formativas.

Asimismo, en colaboración con la Consejería de Digitalización, se pondrá a disposición de la ciudadanía una plataforma de formación para avanzar en el empleo tecnológico y reducir la brecha digital. Se abarcarán temáticas novedosas como la inteligencia artificial o de importancia creciente como la ciberseguridad.

Esta formación goza de una gran aceptación. Durante la *Estrategia Madrid por el Empleo 2021-2023*, se formaron más de 120.000 personas desempleadas, a través de 7.473 cursos de formación, con un presupuesto de casi 230.000.000 euros.

### **MEDIDA 13. FORMACIÓN DIRIGIDA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN DESEMPLEO**

Se continuará impulsando una formación adaptada, con accesibilidad universal en los espacios y equipamientos, que mejore el desarrollo personal y profesional de las personas desempleadas con discapacidad y permita satisfacer las necesidades del mercado de trabajo, a fin de impulsar la elevación de sus tasas de actividad y empleo.

El programa de subvenciones destinadas a la financiación de acciones de formación en el marco del Sistema de Formación Profesional, dirigidas prioritariamente a personas desempleadas inscritas como demandantes de empleo en las Oficinas de Empleo de la Comunidad de Madrid, incluye una línea específica de formación para el empleo de personas con necesidades formativas especiales destinada exclusivamente a personas con capacidad intelectual límite, discapacidad intelectual leve o discapacidad intelectual moderada. Las personas que participen deberán tener reconocida la discapacidad intelectual por la autoridad competente en la materia.

La línea de necesidades formativas especiales se destina a formación de Certificados Profesionales completos adaptados, en modalidad presencial, a fin de favorecer los procesos de aprendizaje de este colectivo prioritario y tendrá la consideración de máxima prioridad.

## **MEDIDA 14. FORMACIÓN CON COMPROMISO DE CONTRATACIÓN**

Se continuará incentivando la modalidad de formación con compromiso de contratación por empresas del sector relacionado con la actividad formativa.

Destinada a personas desempleadas, se adecúan las competencias profesionales de las personas participantes a las necesidades demandadas por las empresas ubicadas en la Comunidad de Madrid. Así, finalizada la formación para la adquisición de dichas competencias, las personas pueden incorporarse en régimen de contratación laboral a las empresas que participen en el programa asumiendo el correspondiente compromiso de contratación.

El compromiso de contratación de personas trabajadoras desempleadas será de, al menos, el 40% de las personas que finalicen la formación.

Este tipo de programas están muy consolidados, en la anterior *Estrategia Madrid por el Empleo 2021-2023*, en una medida similar, se formaron 6.448 personas a través de 442 cursos, con un presupuesto de 25,8 millones de euros. Además, la inserción de los alumnos que han participado en este programa es superior al 80%.

## **MEDIDA 15. COLABORACIÓN EN ESTUDIOS E INFORMES SOBRE SECTORES ESTRATÉGICOS DEL MERCADO LABORAL**

Junto con los agentes sociales y las instituciones más representativas de los sectores productivos, se elaborarán diagnósticos y estudios de mercado de trabajo. Entre otros:

- Estudio sobre la economía verde.
- Estudio sobre el sector de logística y transporte.
- Estudio sobre la industria audiovisual.

## **MEDIDA 16. FORMACIÓN PROFESIONAL INTENSIVA**

Se mejorará la inserción laboral de las personas egresadas de los ciclos formativos de Formación Profesional (FP), mediante la participación de las empresas en los programas formativos a través del régimen intensivo.

La Formación Profesional Intensiva es la FP que se desarrolla alternando la formación en el centro educativo con la formación en la empresa u organismo equiparado, y que conlleva una contraprestación económica para el alumnado. Se caracterizará por la existencia de un contrato de formación con la empresa, si bien esta última condición no es de obligado cumplimiento hasta el 31 de diciembre de 2028.

## **MEDIDA 17. FORMACIÓN DIRIGIDA A LA RECUALIFICACIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS OCUPADAS**

Se continuará fomentando que las personas trabajadoras ocupadas de la Comunidad de Madrid puedan formarse y actualizarse en las competencias requeridas para mantener sus puestos de trabajo o promocionar a otros que consideren.

Los constantes cambios en los modelos de producción y dirección, los nuevos segmentos de mercado, las profesiones emergentes, el avance en la implantación de las nuevas tecnologías en los procesos y procedimientos de trabajo, entre otros factores, hacen que la relación de puestos de trabajo de las empresas y las competencias requeridas para cada uno estén en constante evolución. La importancia de la formación continuada y actualización permanente es fundamental para las personas ocupadas.

Se instrumentalizará a través del Programa de subvenciones para la formación de personas trabajadoras prioritariamente ocupadas.

Es una medida fundamental, y en el marco de la *Estrategia Madrid por el Empleo 2021-2023* se formaron 242.543 personas con este programa, a través de 15.754 cursos y un presupuesto de 105 millones de euros, ejecutándose un 99,6% de lo programado.

## **MEDIDA 18. AYUDAS A LA CONCILIACIÓN PARA PERSONAS DESEMPLEADAS QUE REALICEN FORMACIÓN PARA EL EMPLEO**

Se mantendrán las ayudas a la conciliación a las personas desempleadas que participen en acciones de formación en modalidad presencial y en las jornadas de presencia obligatoria de la modalidad de teleformación, tanto en el ámbito de la Formación en el Trabajo como de la Formación Profesional en el ámbito laboral. La finalidad es permitirles conciliar su asistencia a la formación con el cuidado de hijos menores de 12 años o de familiares dependientes hasta el segundo grado, por consanguinidad o afinidad, siempre que al inicio de la acción formativa cumplan el requisito de carecer de rentas de cualquier clase superiores al 75% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM).

La ayuda a la conciliación será una cuantía económica por día de asistencia a la formación. Se abonará una vez finalizada la acción formativa, o período de prácticas, en función de los días de asistencia acreditados por el centro de formación.

Estas ayudas se comenzaron a facilitar en 2023 con 704 resoluciones favorables.

## **MEDIDA 19. PLAN DE FORMACIÓN ESPECÍFICO PARA LA INCORPORACIÓN AL MERCADO LABORAL TRAS LA MATERNIDAD**

La *Estrategia de protección a la maternidad y paternidad y de fomento de la natalidad y la conciliación 2022-2026 de la Comunidad de Madrid* indica que las mujeres sin intención de tener hijos en el corto plazo piensan que algunas condiciones deberían cambiar para que

ellas se plantearan tener hijos. Entre estas condiciones cabe resaltar que la maternidad debe ser compatible con la situación económica y laboral.

En este contexto, en el que la edad media de maternidad coincide con la vida activa profesional de muchas mujeres y puede producir su salida del mercado laboral durante un tiempo, es necesario apoyar el momento de su reincorporación. Se estudiarán las necesidades de formación de las madres desempleadas, que posibiliten su retorno al mercado de trabajo, y se diseñará un plan específico de actuación para este colectivo. Esta medida podrá coordinarse con otras consejerías y agencias de la Comunidad de Madrid, como por ejemplo la Agencia para la Reeducación y Reinserción del Menor Infractor (ARRMI).

## **MEDIDA 20. AYUDAS AL TRANSPORTE A TODAS LAS PERSONAS DESEMPLEADAS QUE REALICEN FORMACIÓN PARA EL EMPLEO**

Con el fin de facilitar el acceso a la formación de las personas con menos recursos económicos, se mantendrá el incentivo a la participación en las acciones formativas a través del programa de ayudas de concesión directa destinado a sufragar los gastos de desplazamiento en transporte público a las personas desempleadas que participan en acciones de Formación Profesional en el ámbito laboral o Formación en el Trabajo financiadas con fondos públicos.

En la Estrategia anterior tuvieron beca para el transporte durante los cursos un total de 47.739 personas.

## **MEDIDA 21. DESARROLLO DE LA PROGRAMACIÓN DE LOS CENTROS DE REFERENCIA NACIONAL**

Se reforzará la formación programada en los Centros de Referencia Nacional (CRN), como centros públicos punteros e innovadores en materia de formación profesional, especializados por sectores productivos, en adaptación continua a las necesidades del mercado. Con un equipo docente en vanguardia, es determinante su función para atender las necesidades de los sectores emergentes y en constante cambio.

La capacitación profesional especializada de las personas trabajadoras de la región a través de las enseñanzas gratuitas, personalizadas y en contacto permanente con el tejido empresarial impartidas en los CRN, llegó a casi 7.000 personas en 2022, a través de sus cinco centros en la Comunidad de Madrid: Paracuellos (Edificación y Obra Civil), Frío y Climatización (Madrid), Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (Getafe), Administración, Seguros y Finanzas (Madrid) y Electricidad, Electrónica y Aeronáutica (Leganés)

Se instrumentará a través de procedimientos de licitación pública en base a la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, en su modalidad de contrato de servicios.

En estos centros punteros, en periodo de vigencia de la *Estrategia Madrid por el Empleo* anterior, se formaron 21.848 personas, a través de 1.370 cursos, ejecutando un presupuesto de 27,16 millones de euros.

## **MEDIDA 22. PROCEDIMIENTO DE ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES**

Se continuará potenciando la acreditación de las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral demostrable u otras vías formales o informales de formación, para las personas que carecen de certificado, título profesional o acreditación oficial, mejorando así su empleabilidad y posibilitando continuar itinerarios formativos conducentes a una mayor cualificación.

El Procedimiento de Acreditación de Competencias Profesionales (PAC) contribuye a incrementar las posibilidades de inserción laboral de las personas trabajadoras, a mejorar sus expectativas laborales, su carrera profesional y su capacidad de movilidad, y favorece, además, el aprendizaje a lo largo de la vida. Además, permite a las empresas promover la actualización y acreditación de los conocimientos y competencias profesionales de su plantilla, mejorando así la productividad y la competitividad.

La Comunidad de Madrid tiene una convocatoria abierta y permanente. Se han recibido 30.000 solicitudes desde que se abrió el PAC.

Durante la anterior *Estrategia Madrid por el Empleo* se inscribieron 60.383 personas en PAC, acreditándose 93.457 unidades de competencia.

De la misma manera, la difusión de las medidas de apoyo es fundamental para el aprovechamiento de estas. Continuar buscando los canales adecuados y las colaboraciones con empresas o entidades de los distintos sectores de actividad, será clave para acercar a la ciudadanía el PAC e impulsar la profesionalización e inserción laboral.

Es importante para la población activa conocer: cuáles son las profesiones más afectadas por la falta de acreditación de su personal; qué competencias tienen ahora posibilidades de acreditación oficial que antes no hubiera; a qué otras formaciones se puede acceder previa acreditación a través del PAC; dónde encontrar asesoramiento sobre el PAC... Las acciones de difusión pueden abrir nuevas oportunidades que, por desconocimiento, no se aprovechen.

Para conseguir el impulso que buscamos en relación con el PAC, se mantendrá la orientación y el acompañamiento en el PAC a las personas interesadas mediante una red de puntos de información, orientación y apoyo en la inscripción en el procedimiento, distribuidos por todo el territorio de la Comunidad de Madrid. Se firmarán convenios de colaboración con diversas entidades para participar en esta red.

En paralelo, se promoverá la colaboración con las empresas y entidades de la región para iniciar procedimientos de acreditación de las competencias profesionales para su personal, como recurso incentivador desde los departamentos de Recursos Humanos.

Las empresas recibirán el asesoramiento necesario para informar a sus plantillas de los requisitos para la acreditación oficial de su experiencia profesional y/o formación no formal relacionada con una cualificación profesional y apoyo en el procedimiento administrativo.

Se realizarán convenios con las empresas para avanzar en la acreditación promovida por estas.

### **MEDIDA 23. IMPULSO DEL RECONOCIMIENTO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES PARA COLECTIVOS CON ESPECIALES DIFICULTADES DE INSERCIÓN Y/O INTEGRACIÓN LABORAL**

El acceso a determinadas ocupaciones requiere de titulaciones específicas, pudiendo existir puestos vacantes aun habiendo personas con las competencias necesarias pero faltas de la acreditación oficial. El Procedimiento de Acreditación de Competencias Profesionales (PAC) promueve la cobertura de esas vacantes, al posibilitar la acreditación. El PAC es muy relevante para las personas con especiales dificultades de inserción laboral, porque pone en valor las competencias ya adquiridas que favorecen su integración.

Se impulsarán PAC dirigidos a colectivos con especiales dificultades de inserción y/o integración laboral. Para ello se realizará una planificación en colaboración y coordinación con entidades representativas en dar respuesta a las necesidades de estos colectivos, con las que se establecerán acuerdos.

### **MEDIDA 24. HABILITACIÓN DE PERSONAL ASESOR Y EVALUADOR**

Se continuará habilitando personal asesor y evaluador que participe en el Procedimiento de Acreditación de Competencias (PAC), a fin de incrementar el número disponible en la bolsa/registro de personas habilitadas para las labores de asesoría y evaluación.

El principal objetivo es agilizar y cumplir con el plazo máximo para resolver de seis meses desde que la solicitud de acreditación tenga entrada en el registro electrónico de la Administración competente.

La importancia de la celeridad en este procedimiento es clave para la inserción o el mantenimiento del empleo en casos en los que esta acreditación sea requisito imprescindible para el ejercicio de la profesión.

En la anterior *Estrategia Madrid por el Empleo*, se habilitaron 1.431 expertos con un presupuesto de 863.004 euros.

### **MEDIDA 25. PLAN DE ACTUACIONES CON AGENCIAS DE COLOCACIÓN Y ENTIDADES DEL TERCER SECTOR**

El Real Decreto 438/2024, de 30 de abril, por el que se desarrollan la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y los servicios garantizados establecidos en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, destaca en su preámbulo la relevancia de

impulsar instrumentos de colaboración público-pública y público-privada en la gestión de las políticas activas de empleo. Así, cita a las entidades sin ánimo de lucro del tercer sector, por su valiosa experiencia, y en el artículo 38 especifica que se promoverá la colaboración de los servicios públicos con las agencias de colocación.

Para ello, se diseñará un plan de actuaciones con agencias de colocación municipales y con entidades del tercer sector, con la finalidad de coordinar los servicios que se ofrecen a las personas que demandan empleo.

Este espacio de comunicación permanente con otras entidades permitirá una colaboración y coordinación para maximizar la eficiencia y recursos, y ofrecer la atención más completa posible.

## **MEDIDA 26. Luchar contra el fraude en la contratación**

Acabar con la contratación en fraude de ley y con la falta de instrumentalización de la relación de trabajo, que aboca a la pérdida del ejercicio de los derechos y deberes que derivan de la relación laboral, es un compromiso continuo.

La lucha contra el fraude tiene una doble vertiente, en la que todas las partes salen beneficiadas. Por una parte, los empresarios eluden la competencia desleal, que distorsiona el mercado, y por otra parte, incluso más importante, está su efecto en los colectivos más vulnerables y las personas en situación de exclusión social, a menudo los más afectados por la economía sumergida, al evitar que sean privados de sus derechos laborales y perpetuados en su situación.

En el ejercicio de sus competencias de comprobación, control y sanción, en coordinación con la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, la Comunidad de Madrid continuará con la subsanación de las deficiencias e irregularidades que se detecten, tramitará los expedientes sancionadores que se deriven de los incumplimientos detectados e impondrá las sanciones correspondientes.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social realizó 13.166 actuaciones de comprobación y vigilancia en el periodo de la anterior Estrategia. Además de comprobar la correcta utilización de los contratos de trabajo, realizó actuaciones destinadas al control de la subcontratación, cesión ilegal de personas trabajadoras, integración laboral de personas con discapacidad y empresas dedicadas a la intermediación laboral. Como consecuencia de estas inspecciones la Dirección General de Trabajo finalizó 724 expedientes sancionadores con imposición de sanción por vulneración de la normativa sobre modalidades contractuales y se convirtieron 33.563 contratos temporales en indefinidos.

A su vez, tanto los agentes sociales como la Comunidad de Madrid reafirman su compromiso de mantener su colaboración con el Observatorio para la lucha contra el fraude a la Seguridad Social, tanto en el ámbito autonómico como en el estatal.

## **MEDIDA 27. POTENCIAR LA CONCILIACIÓN Y LA MEDIACIÓN PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES, INDIVIDUALES Y COLECTIVOS**

La conciliación y la mediación son mecanismos de solución de conflictos laborales alternativos a los juicios tradicionales que ofrecen múltiples ventajas a las personas trabajadoras y a los empresarios, como pueden ser, entre otras, el ahorro de tiempo y dinero, favorecer y preservar las relaciones laborales y evitar la sobrecarga de los órganos jurisdiccionales.

La conciliación, preferentemente de conflictos individuales, que se realiza en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), independientemente de su carácter obligatorio en el ámbito social, es un acto rápido y económico para resolver las controversias entre las partes y evitar que tengan que llegar a un proceso judicial.

El SMAC ha realizado 190.748 actos de conciliación en el periodo de la Estrategia Madrid por el Empleo 2021–2023 y, actualmente, la presentación de solicitudes de actos de conciliación alcanza ya el mismo número que antes de la pandemia.

Complementando esta actuación, en los conflictos colectivos, la Fundación Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid (IRMA-FSP) realiza la mediación laboral, garantizando la igualdad de las partes y su autonomía, con la finalidad de evitar la judicialización de estos conflictos colectivos y de ahorrar costes y favoreciendo la preservación de las relaciones laborales de las partes en conflicto.

La Fundación IRMA-FSP pertenece al sector público de la Comunidad de Madrid y en su patronato están representados la Comunidad de Madrid, que la preside, las organizaciones sindicales Comisiones Obreras de Madrid (CCOO) y Unión General de Trabajadores y Trabajadoras UGT-Madrid y la organización empresarial CEIM (Confederación Empresarial de Madrid-CEOE). Entre los años 2021 y 2023, durante la vigencia de la anterior Estrategia, el IRMA realizó 1.965 mediaciones en conflictos colectivos.

Se continuará potenciando, como sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales, que los actos de conciliación y mediación lleguen a buen fin entre las partes, a fin de agilizar la solución y, así, minorar la conflictividad entre las empresas y las personas trabajadoras y preservar las relaciones laborales de las partes en conflicto.

## **MEDIDA 28. POTENCIAR LA SEGURIDAD Y SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS**

La Comunidad de Madrid cierra 2023 con el índice de siniestralidad laboral más bajo de toda España, un 23,4% por debajo de la media nacional, según publica el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST).

A través de las actuaciones realizadas por el IRSST, de conformidad con el Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid vigente, en materia de asesoramiento técnico para la prevención de riesgos laborales y difusión de la cultura preventiva a empresas, personas trabajadoras autónomas y a toda la ciudadanía, se continuará impulsando la reducción de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, a fin de favorecer la seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras en la Comunidad de Madrid. Los principios de prevención y protección inspiran esta Estrategia.

Durante la anterior Estrategia, la actividad creció de manera importante, formando desde el IRSS a 17.396 personas, impartiendo 318 talleres y realizando 2.690 investigaciones.

### **MEDIDA 29. MANTENIMIENTO DE LAS MEDIDAS DE IMPULSO ECONÓMICO A EMPRENDEDORES Y AUTÓNOMOS**

Se continuará con las medidas que han hecho de la región destino preferente para las personas autónomas y emprendedoras de todo tipo y que repercuten positivamente en el mantenimiento y estabilidad del empleo autónomo.

### **MEDIDA 30. COLABORACIÓN CON LAS ASOCIACIONES E INSTITUCIONES DE PERSONAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS Y EMPRENDEDORAS**

Se colaborará con las entidades que agrupan a personas trabajadoras autónomas y emprendedoras de cualquier tipo para la detección de trámites que supongan trabas o dificulten el emprendimiento. Para el estudio y análisis de las mismas se trabajará en coordinación con la Línea Abierta contra la Hiperregulación, que promueve la reducción de la burocracia y los excesos de regulación.

### **MEDIDA 31. MANTENIMIENTO E IMPULSO DE LA COLABORACIÓN CON LAS ASOCIACIONES MÁS REPRESENTATIVAS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS Y EMPRENDEDORAS**

Con el objetivo de continuar mejorando las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras autónomas, así como de impulsar medidas para ello, se fomentará la colaboración con las asociaciones más representativas de personas trabajadoras autónomas y emprendedoras.

### **MEDIDA 32. CREACIÓN DE UN PROGRAMA ESPECÍFICO EN NUEVAS TECNOLOGÍAS Y EN CAPACITACIÓN DIGITAL PARA PERSONAS EMPRENDEDORAS**

Dada la importancia de las nuevas tecnologías y su impacto positivo en la mejora de procesos en la empresa y, en particular, para las personas trabajadoras autónomas, se creará un programa específico de formación en nuevas tecnologías y en capacitación digital para personas autónomas y emprendedoras.

### **MEDIDA 33. IMPULSO DEL TALENTO EMPRENDEDOR SÉNIOR**

Se implementarán medidas de impulso del talento emprendedor sénior a través de la formación, el asesoramiento y la mentoría, en particular en el Centro de Emprendedores de la Comunidad de Madrid en Getafe.

### **MEDIDA 34. ESPECIALIZACIÓN DE LA RED DE OFICINAS DE EMPLEO POR SECTORES ECONÓMICOS**

Del análisis de la casación de la oferta y la demanda, así como de las peticiones recibidas por sectores productivos específicos, se desprende la necesidad de una mayor atención a los sectores con mejores perspectivas de empleo o cierto grado de diversificación, emergentes o estratégicos, por lo que se continuará con la profesionalización de la Red de Oficinas de Empleo a través de un servicio experto en los sectores de actividad con mayor relevancia en la Comunidad de Madrid.

Para estas actuaciones de asesoramiento continuado y atención especializada, se facilita al personal de la Red de Oficinas de Empleo la actualización sobre las últimas tendencias en los perfiles demandados en dichos sectores, teniendo en cuenta:

- La presencia del sector de producción en la Comunidad de Madrid.
- Los sectores de producción con mayor contratación.
- Las ocupaciones más demandadas en el mercado.

La Dirección General del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid ya lleva un tiempo con programas piloto de especialización por sectores de algunas de sus Oficinas de Empleo, habiendo especializado 8 de ellas en la actualidad. Cada oficina cuenta con personal experto en su actividad profesional designada, compuesto por orientadores para ayudar a las personas usuarias y por técnicos de prospección e intermediación para tratar con los posibles empleadores.

### **MEDIDA 35. NUEVO MODELO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL**

La casación entre la oferta y la demanda se ha identificado a partir de la dificultad entre quienes ofertan empleo y quienes demandan empleo de satisfacer sus respectivos intereses. Los oferentes de empleo tienen problemas para reclutar a las personas

candidatas cuyo perfil se ajuste a sus requerimientos y necesidades, y las personas en búsqueda de empleo pueden no encontrar un puesto de trabajo adecuado a su perfil.

Con la intermediación, el Servicio Público de Empleo optimiza los procesos de reclutamiento y selección, reduciendo la brecha entre la casación y la demanda, promoviendo la igualdad de oportunidades en el empleo y asegurando que todos los grupos sociales, incluyendo aquellos en situación de vulnerabilidad, tengan acceso a un empleo digno.

La preselección por el Servicio Público de Empleo se identifica como la actuación necesaria para la correcta casación de las necesidades de ambas partes. Un correcto perfilado de la persona demandante y del puesto ofertado es clave para una adecuada preselección.

Junto con la intermediación clásica, se seguirá avanzando en los modelos de intermediación laboral ya puestos en marcha: Aula Emplea (sesiones informativas sobre un determinado sector, sus perspectivas de crecimiento, vacantes y perfiles profesionales demandados; en las que participan responsables de Recursos Humanos de empresas del sector, personas demandantes de los Servicios Públicos de Empleo interesadas en el mismo y orientadores/intermediadores de la Red de Oficinas de Empleo de la Comunidad de Madrid) y entrevistas rápidas de trabajo o *speed job dating* (jornadas de entrevistas rápidas entre empresas y personas candidatas con la finalidad de formalizar una relación laboral); y se llevarán a cabo nuevas actuaciones:

- **Mentoría:** potenciar el acercamiento entre personas que carezcan de experiencia previa en determinados sectores de actividad con alta demanda de personal, y profesionales de empresas de estos sectores, para que conozcan de manera directa nuevas oportunidades laborales.
- **Campañas de asesoramiento empresarial:** acompañamiento que brinda el equipo técnico profesional de empleo a empresas o entidades empleadoras, con el objetivo de orientarlos en la toma de decisiones y acciones necesarias para cubrir sus necesidades de personal.

Como ejemplo de mentoría y asesoramiento, se propiciarán colaboraciones con otros organismos como el Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario (IMIDRA), donde se pretenden realizar ambas actividades en el ámbito agropecuario.

Durante la *Estrategia Madrid por el Empleo 2021-2023*, aunque no eran una medida explícita, se han iniciado las actividades de Aula Emplea y entrevistas rápidas de trabajo. Se llevaron a cabo jornadas de Aula Emplea para algunos sectores como: hostelería, logística, minorista, servicios aeroportuarios y estética. Dentro de las jornadas en entrevistas rápidas, destacar especialmente el éxito en hostelería donde, en los primeros cinco meses del 2024, se contrató a casi la mitad de los demandantes de empleo que participaron en las jornadas, siendo casi el 70% de ellos menores de 30 años.

### **MEDIDA 36. PRIORIZACIÓN DE SECTORES PRODUCTIVOS ESTABLECIDOS EN EL PLAN INDUSTRIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID**

En el diagnóstico realizado para el *Plan Industrial de la Comunidad de Madrid 2020-2025*, se detectó como una de las principales características de la industria de la región, la existencia de una brecha entre formación y necesidades de la industria.

Se priorizará la oferta de programas formativos, dirigidos tanto a la cualificación y recualificación de personas en desempleo como a la recualificación de personas trabajadoras ocupadas, relacionada con los sectores que en el seguimiento del *Plan Industrial de la Comunidad de Madrid* sean identificados como carentes de personal cualificado.

Así mismo, se dará difusión a la línea de ayudas en la modalidad de formación con compromiso de contratación, al ser una convocatoria no priorizada que posibilita la formación en la totalidad de los programas formativos conducentes a Certificados Profesionales, así como en las especialidades formativas que se encuentren de alta en el Catálogo de Especialidades Formativas.

### **MEDIDA 37. AYUDAS PARA LA CREACIÓN, CONTRATACIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO INVESTIGADOR**

En colaboración con la Consejería de Educación, Ciencia y Universidades, se realizarán:

- La promoción de la colaboración efectiva y la transferencia de conocimientos entre el ámbito académico y el empresarial.
- La captación de personas jóvenes investigadoras para el desarrollo de proyectos de investigación en empresas.
- El fortalecimiento de las líneas de investigación y por ende de la competitividad de las empresas madrileñas para desarrollar proyectos industriales.
- El impulso de la contratación de personal investigador que haya desarrollado su actividad profesional en el extranjero, para su reincorporación a la investigación y empresas de la Comunidad de Madrid.
- La promoción de la carrera científica del personal investigador para permitirle obtener puestos de carácter estable.

Para ello se contemplan distintas actuaciones:

- Ayudas para promover la colaboración efectiva y la transferencia de conocimientos entre el ámbito académico y la empresa, potenciando la captación de personas jóvenes

para que desarrollen proyectos de investigación que les permitan obtener un doctorado industrial.

- Contratación de personal investigador predoctoral en formación para la realización de tesis doctorales.
- Ayudas para la atracción del talento investigador que permitan al personal investigador la obtención del certificado R3, reconocido en los procesos selectivos de organismos públicos de investigación, así como en el Sistema Nacional de Salud y en fundaciones y consorcios de investigación biomédica.
- Ayudas para la contratación de personal ayudante de investigación y personal técnico de laboratorio, especialmente en universidades y en centros de investigación de la Comunidad de Madrid.

### **MEDIDA 38. FOMENTAR LA CONTRATACIÓN PÚBLICA RESPONSABLE**

Se seguirá abordando, en el marco del diálogo social, la incorporación de cláusulas sociales y ambientales en los procedimientos de licitación pública, para ser consideradas en el momento de la ejecución y en relación con el objeto del contrato.

Abarcarán aspectos tales como las buenas prácticas de trabajo y empleo, buenas prácticas fiscales, transparencia en la gestión, integración de las personas con discapacidad, la salud y el bienestar de las personas trabajadoras, el uso eficiente de los recursos, la prevención de la contaminación, la lucha contra el fraude y la corrupción, y la reserva de mercado para la licitación con Centros Especiales de Empleo, empresas de inserción y entidades de la Economía Social, entre otros.

En la vigencia de la anterior *Estrategia Madrid por el Empleo*, de 14.711 contratos, en 7.567 hubo condiciones sociales, en 9.873 ambientales y en 257 de innovación; se pueden incluir condiciones de varios tipos en un mismo contrato.

### **MEDIDA 39. EXTENSIÓN DE LA PROGRAMACIÓN DE LOS CENTROS INTEGRADOS DE FORMACIÓN**

Se ampliará la oferta formativa en los Centros Integrados de Formación Profesional (CIFP), incorporando cursos en su programación relacionados con los sectores de producción donde se demanda más empleo o se prevea un incremento de vacantes, con objeto de mejorar la capacitación profesional de las personas trabajadoras de nuestra región a través de actuaciones personalizadas que integran la formación especializada y el apoyo activo en la búsqueda de empleo.

La fortaleza de sectores como el turístico y las tecnologías de la información y la comunicación, la importancia de potenciar una economía verde, la consolidación de los servicios de atención sociosanitaria, entre otros, merecen especial atención para responder a su demanda de mano de obra cualificada.

La programación y ejecución de estas acciones formativas se llevará a cabo en los siguientes centros: CIFP en Nuevas Tecnologías José Luis Garci, CIFP Profesor Raúl Vázquez, CIFP en Hostelería y Turismo Simone Ortega, CIFP Escuela de la Vid, CIFP Barrio de Bilbao y CIFP Federica Montseny.

Se instrumentarán a través de procedimientos de licitación pública en base a la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, en su modalidad de contrato de servicios.

Durante la anterior *Estrategia Madrid por el Empleo*, a través de los CIFP operativos se llevaron a cabo 46 cursos, con 739 participantes.

#### **MEDIDA 40. IGUALDAD EFECTIVA DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LAS RELACIONES LABORALES**

El desarrollo económico y social debe acompañarse de una mayor participación de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad. Uno de los más relevantes es el empleo. La tasa de actividad de las mujeres en el último trimestre de 2023 en la Comunidad de Madrid ascendió al 59,7%, por debajo del 67,9% alcanzado por los hombres. El trabajo es mantener lo conseguido y continuar alcanzando retos que hagan de la sociedad de la región un ejemplo de igualdad efectiva de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito del empleo.

La Dirección General de Trabajo, en su condición de autoridad laboral, es competente para el depósito y registro de los planes de igualdad de las empresas de 50 o más personas trabajadoras.

Asimismo, como consecuencia de las actuaciones que realiza la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de planes de igualdad en las empresas, se comprobará el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en las relaciones laborales, tramitando los correspondientes expedientes sancionadores para exigir la responsabilidad que se derive, en el supuesto de constatarse hechos que puedan ser constitutivos de infracción.

La presente Estrategia se elabora teniendo en cuenta la *Estrategia Madrileña para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2018-2021*, que se ha prorrogado a 2024.

En el periodo de la anterior Estrategia, las empresas registraron 1.723 planes de igualdad. Se realizaron 2.024 inspecciones por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para comprobar el cumplimiento de la normativa relacionada con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, imponiéndose 70 sanciones.

#### **MEDIDA 41. FOROS DEL MERCADO DE TRABAJO**

Contribuiremos a un mejor desempeño y adecuación de las políticas activas de empleo a las necesidades del mercado de trabajo, a través de la participación de empresas y agentes sociales. La perspectiva sectorial tiene especial relevancia para investigar la adaptación al

cambio, proceso en el que las cualificaciones y competencias de las personas trabajadoras son un componente fundamental de productividad, competitividad e innovación.

En función de criterios de oportunidad, se seleccionarán tres sectores económicos para el debate a través de mesas de trabajo y se recabará la opinión cualificada de empresas, agentes sociales y Administraciones dedicadas a las políticas activas de empleo, con un guion previo de cuestiones relativas a:

- Tendencias del sector
- Dinámica del empleo y las cualificaciones
- Contratación
- Formación y reciclaje

## **MEDIDA 42. PLAN DE COMPETENCIAS DIGITALES EN TURISMO**

Consecuencia de la rápida transformación digital de la economía, actualmente en todos los empleos se requiere poseer algún grado de capacidad digital. La economía colaborativa está modificando los modelos empresariales, brindando oportunidades y abriendo nuevas vías para llegar a conseguir un empleo, exigiendo diferentes bagajes de capacidades y planteando desafíos como el acceso a programas de perfeccionamiento. Asimismo, el acceso a los servicios, incluidos los de tipo virtual, está cambiando y requiere adaptación tanto por parte de quienes los usan como de quienes los proveen.

Esta transformación digital está teniendo un impacto directo en el sector turístico, ya que la falta de competencias digitales en el talento frena dicha transformación, lo que resulta una gran dificultad para los destinos y las empresas turísticas, como expone la *Estrategia de Turismo de la Comunidad de Madrid 2023-2026*.

Este diagnóstico se comparte, igualmente, por parte de la Unión Europea; así, en el marco del Componente 19.I03 “Formación Digital para el empleo”, se ha incidido en la formación de los trabajadores del sector turístico, para lo cual se apuesta por el proyecto *Plan de Competencias Digitales en Turismo*, financiado con cargo a los Fondos NextgenerationEU.

Se pondrá a disposición de los colectivos del sector turístico las acciones formativas que les permitan un aprendizaje continuo. Los itinerarios formativos se adecuarán a las necesidades del sector a la par que a los criterios comunes establecidos en el Plan de Formación en Competencias Digitales. Teniendo en cuenta que este Plan requiere que la actividad formativa tenga una duración mínima de 150 horas y el perfil del colectivo al que va dirigido, se diseñaran itinerarios formativos en modalidad virtual con acompañamiento técnico y pedagógico. Por último, se contempla la modalidad de formación de personas desempleadas con compromiso de contratación.

#### **MEDIDA 43. ATENDER LA DEMANDA DE PROFESIONALES DE LA CONDUCCIÓN**

Se atenderá la necesidad de profesionales de la conducción del sector de la logística y el transporte ante el creciente número de vacantes de empleo.

Ante el éxito obtenido con el programa piloto financiado con fondos Next Generation para la consecución de permisos de conducción profesionales destinados al transporte de mercancías (permisos C, D y C+E), se desarrollará una nueva actuación que aúne formación para la obtención de la cualificación profesional de la conducción para el transporte de mercancías y viajeros (Certificado de Aptitud Profesional o CAP) con la formación específica para el acceso a las pruebas del permiso de conducción.

Esta doble formación permite atender la elevada necesidad de profesionales de la conducción en el sector de la logística y el transporte. Estará dirigida principalmente a personas pertenecientes a colectivos de atención prioritaria y será desarrollada por las entidades de formación (autoescuelas) que cumplan los requisitos para impartir esta actividad formativa.

Se pretende conseguir la formación de 600 personas anualmente en el periodo 2026-2027.

#### **MEDIDA 44. AYUDAS PARA PROYECTOS DE ACELERACIÓN DE EMPRESAS CULTURALES**

Se impulsará a las empresas culturales de la región a abordar procesos de aceleración y ser objeto de una ayuda que les permita crecer y desarrollar su potencial, para ser polo de atracción económico y generar empleo. Se potenciará la adquisición de habilidades emprendedoras y financieras de los profesionales del sector cultural.

Los proyectos y las actividades deberán estar vinculados a procesos de aceleración en la cadena de valor de las industrias culturales y creativas, a través de actividades y acciones de investigación, formación, producción, exhibición, distribución y comercialización, entre otras.

Los procesos de aceleración contemplarán actividades como la creación, la facilitación, la mediación, la incubación, la formación, la mentoría, la inversión, la financiación y la promoción, entre otras.

#### **MEDIDA 45. COLABORACIÓN CON EL SECTOR AGROPECUARIO**

Con la colaboración del Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario (IMIDRA) y las empresas agroalimentarias de la Comunidad de Madrid, se seguirá facilitando la realización de actividades de innovación en las mismas, contribuyendo a la capacitación de las personas contratadas para incorporarse a los departamentos de investigación de las empresas agroalimentarias o a centros de investigación de la Comunidad de Madrid.

Se mantendrán las líneas actuales:

- **Línea 1.** Contratación para la realización del doctorado en empresas agroalimentarias o en el IMIDRA.

Impartición de una formación que capacitará a los estudiantes que se incorporen para realizar actividades de investigación y desarrollo, y les permitirá incorporarse tanto a centros de investigación como a empresas.

- **Línea 2.** Contratación de personal ayudante de investigación y personal técnico de investigación para su incorporación a proyectos de investigación, desarrollo e innovación (I+D+i).

Se realiza la contratación de personas jóvenes menores de 30 años desempleadas como personal ayudante de investigación o personal técnico de laboratorio en el IMIDRA.

- **Línea 3.** Convenios con las universidades de la Comunidad de Madrid para la realización de prácticas externas y Trabajos Fin de Grado (TFG) o Trabajo Fin de Máster (TFM).

#### **MEDIDA 46. LÍNEAS DE AYUDA AL EMPRENDIMIENTO**

Se continuará con las líneas de apoyo al emprendimiento que estén cumpliendo el objetivo para el que fueron destinadas como, por ejemplo, las relativas al inicio de actividad.

Cabe destacar el éxito de las distintas ayudas a personas trabajadoras que se constituyen por cuenta propia o la ampliación de la Tarifa Plana que realizó la Comunidad de Madrid durante la anterior Estrategia; se invirtieron más de 46.260.000 euros con una gran acogida, más de 26.800 personas autónomas beneficiadas.

De la misma manera, se continuará con las ayudas al emprendimiento colectivo, realizando un estudio que posibilite mejoras en la creación de este tipo de sociedades. Igualmente, se clarificará la convocatoria de las mismas para hacer más fácil la eficiencia en la gestión.

El emprendimiento colectivo se benefició de 9.998.123 euros en ayudas durante el periodo de la anterior Estrategia, alcanzando los 1.247 beneficiarios.

#### **MEDIDA 47. MANTENIMIENTO DE LAS AYUDAS PARA LOS GASTOS DE CREACIÓN O CALIFICACIÓN DE EMPRESAS DE INSERCIÓN**

Se continuará con las líneas de apoyo a los gastos de creación o de calificación de empresas de inserción que estén cumpliendo el objetivo para el que fueron destinadas.

#### **MEDIDA 48. ACTUALIZACIÓN DE LAS AYUDAS PARA EL INICIO DE ACTIVIDAD**

Transcurridos 5 años desde su establecimiento, se estudiará y actualizará el importe de la ayuda a las personas trabajadoras que se constituyan por cuenta propia.

#### **MEDIDA 49. APOYO EN LA CONSOLIDACIÓN Y CRECIMIENTO DE LA ACTIVIDAD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS Y EMPRENDEDORAS**

Se impulsarán líneas de apoyo para la consolidación de la actividad de las personas trabajadoras autónomas, emprendedoras y las microempresas de la región, en particular durante los 5 primeros años de actividad, a fin de ayudar a un crecimiento más sólido de las mismas.

#### **MEDIDA 50. MANTENIMIENTO E IMPULSO DE LOS PLANES DE ASESORAMIENTO**

Se continuará con los programas de asesoramiento a personas emprendedoras, colaborando con las asociaciones de emprendedores para su difusión y propuestas de mejora.

#### **MEDIDA 51. APOYO Y FOMENTO DE INICIATIVAS QUE PROPONGAN SOLUCIONES PARA LA CONTINUACIÓN DE NEGOCIOS Y EL TRASPASO A OTRAS PERSONAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS**

Se ayudará a las iniciativas que aporten soluciones para evitar la desaparición de negocios, así como para el traspaso a personas trabajadoras autónomas que busquen nuevos negocios en los que invertir o desarrollar su actividad. Estas medidas adquirirán un interés particular en distritos con alta incidencia de negocios con solera y en entornos rurales.

En concreto, se estudiarán e implementarán medidas para facilitar que las personas trabajadoras autónomas cedentes de un negocio puedan servir de apoyo a aquellas personas que deseen darle continuidad al mismo.

También se facilitará la transmisión de negocios mediante la implementación de una ventanilla única de transmisión de negocios.

#### **MEDIDA 52. ACERCANDO LOS RECURSOS DE EMPLEO AL TERRITORIO**

Se desplazará personal técnico de la Red de Oficinas de Empleo, en virtud de un itinerario previamente marcado y coordinado con las entidades receptoras de la actividad, preferentemente a municipios de menos de 2.500 habitantes, para realizar talleres, sesiones informativas o clases magistrales, destinados a las personas demandantes de servicios de esos municipios. Las sesiones se llevarán a cabo teniendo en cuenta las características socioeconómicas de los territorios, para adaptar los recursos impartidos a las necesidades de la población.

Las personas atendidas serán derivadas posteriormente para recibir orientación laboral o los servicios que requieran para la mejora de su empleabilidad a través de medios electrónicos y digitales.

Además, se mantendrá la apuesta por la Oficina Móvil. Se prestarán servicios en distintos municipios que por su situación estratégica faciliten la proximidad. Esta atención se realizará en espacios propiedad de las Corporaciones Locales, durante las jornadas que se acuerden, disponiendo de este modo de la infraestructura necesaria que permita la atención a las personas demandantes de servicios de empleo.

Esta actuación contribuye a facilitar la inscripción como demandantes de empleo a las personas de los ámbitos rurales más alejados de la Red de Oficinas de Empleo, siendo especialmente relevante para quienes quieran acceder a las prestaciones por desempleo.

Con el objetivo de difundir los servicios que se realizan en las Oficinas de Empleo, se participará en ferias, foros y eventos relacionados con el empleo, asistiendo, preferentemente, con la Oficina de Empleo Móvil, y en los mismos se informará sobre servicios que se prestan, tanto en modalidad presencial como telemática.

En la *Estrategia Madrid por el Empleo 2021-2023* se contempló el refuerzo de la Red de Oficinas de Empleo mediante Oficinas Móviles, a fin de asegurar que los servicios de empleo llegaran a aquellos ámbitos rurales más alejados de la Red de Oficinas de Empleo de la Comunidad de Madrid. La puesta en marcha de una primera Oficina Móvil (con el formato conocido como Empleabús) en agosto de 2020 para cubrir la Sierra Norte, se vio ampliada en su alcance en el primer año de la Estrategia con la puesta en marcha de una segunda unidad de Oficina Móvil.

En las Oficinas de Empleo Móviles se ha atendido a 5.545 personas en 2022 y a 7.467 en 2023, por lo que se observa una buena acogida.

### **MEDIDA 53. PROGRAMA DE EMPLEO-FORMACIÓN EN ENTIDADES LOCALES**

En el ámbito de los programas públicos de empleo-formación, se contempla, y así se recoge en sus bases reguladoras, con el fin de contribuir al reequilibrio territorial de la tasa de desempleo de los colectivos de atención prioritaria, que la orden de convocatoria de subvenciones pueda limitar la participación de los beneficiarios a las entidades que tengan ámbito de actuación territorial en los municipios en donde el número total de demandantes de empleo del colectivo de atención prioritaria supere el número establecido en la orden de convocatoria de subvenciones o el porcentaje de demandantes de empleo del colectivo de atención prioritaria, sobre el total de demandantes de empleo del municipio, supere la media de la Comunidad de Madrid para esta misma magnitud.

Para el municipio de Madrid, podrá tomarse como referencia de los datos el distrito o el barrio en lugar del municipio.

En el marco de la lucha contra el despoblamiento rural, se realizan convocatorias que se dirigen a municipios rurales de menos de 2.500 habitantes y que están restringidas a la participación de estos municipios.

Por otro lado, además de hacerlo de forma independiente, los Ayuntamientos pueden asociarse a través de mancomunidades y ser beneficiarios de todas las convocatorias que

se llevan a cabo en el marco de estos programas y que van dirigidas a entidades locales, incluidas las convocatorias que se dirigen a municipios rurales, siempre y cuando las mancomunidades participantes estén constituidas en más de la mitad de sus miembros por municipios de la Comunidad de Madrid de menos de 2.500 habitantes.

Durante la vigencia de la *Estrategia Madrid por el Empleo 2021-2023*, desde la Dirección General de Formación se beneficiaron 55 municipios de subvenciones dirigidas a entidades locales en el periodo 2021-2022; y desde la Dirección General del Servicio Público de Empleo en 2022 estaba vigente el Programa de Empleo en Municipios Rurales, concediéndose 99 subvenciones a 87 beneficiarios, por un total de 15.208.640 euros, para la contratación de 616 destinatarios. En mayo de 2023 este programa fue derogado, aprobándose los Programas Públicos de Empleo-Formación, con un presupuesto de 16.050.000 euros.

De esta manera, vamos a continuar apostando por los siguientes programas:

### **53.1. PROGRAMA DE EMPLEO-FORMACIÓN PARA LA ACTIVACIÓN PROFESIONAL EN MUNICIPIOS RURALES**

Se seguirá mejorando la ocupabilidad a través del refuerzo de las competencias profesionales de las personas desempleadas participantes cualificadas en determinadas ocupaciones que vivan o quieran trabajar en municipios rurales, contribuyendo así a la lucha contra la despoblación de las zonas rurales.

El programa ofrece a sus participantes la realización de un período de práctica profesional, así como formación profesional en competencias transversales relevantes para el empleo, a través de un contrato con Entidades Locales en municipios rurales. Se subvencionan los costes laborales de las personas participantes contratadas.

En los últimos meses de su vinculación laboral, se promoverá su inserción en el mercado de trabajo por medio de la orientación para la búsqueda activa de empleo, la prospección de ofertas de trabajo y, en su caso, el apoyo para el desarrollo de una iniciativa emprendedora.

Durante la vigencia de la *Estrategia Madrid por el Empleo 2021-2023*, se han concedido subvenciones por importe de 39.590.783 euros en el ámbito del programa de activación profesional, que han permitido el acceso al mercado de trabajo de 1.456 personas desempleadas y han beneficiado a 240 corporaciones locales.

### **53.2. PROGRAMA EMPLEO-FORMACIÓN PARA LA CUALIFICACIÓN PROFESIONAL EN MUNICIPIOS RURALES**

Se mejora la ocupabilidad y la cualificación profesional de las personas desempleadas participantes, que vivan o quieran trabajar en municipios rurales, contribuyendo así a la lucha contra la despoblación de las zonas rurales.

El programa ofrece a sus participantes la realización de un período de práctica profesional, así como formación profesional, conducente a la titulación de Certificado Profesional, mediante un contrato de formación en alternancia con Entidades Locales en municipios rurales. Se subvencionarán los costes laborales de las personas desempleadas participantes contratadas.

En los últimos meses de su vinculación al programa, se promoverá su inserción en el mercado de trabajo por medio de la orientación para la búsqueda activa de empleo, la prospección de ofertas de trabajo y, en su caso, el apoyo para el desarrollo de una iniciativa emprendedora.

Durante la vigencia de la Estrategia Madrid por el Empleo 2021-2023, se han concedido subvenciones por importe de 4.029.600 euros, en el ámbito del programa de cualificación profesional, que han permitido la inserción de 220 personas desempleadas y han beneficiado a 22 corporaciones locales.

La previsión es mantener la convocatoria del programa de Activación Profesional en el período 2025-2027, sin perjuicio de que razones de coyuntura del mercado de trabajo y el ámbito rural justifiquen la necesidad de promover una convocatoria del programa de Cualificación Profesional.

#### **MEDIDA 54. ACTUACIÓN INTEGRAL DE EMPLEO EN LA CAÑADA REAL GALIANA**

Se potenciará situar el empleo en el centro de las políticas de inclusión social, creación de oportunidades y mejora de las condiciones de vida en la Cañada Real Galiana, en el marco del Pacto Regional por la Cañada Real Galiana, firmado en 2017.

La Oficina de Empleo Móvil se ubicará con regularidad en la Cañada Real Galiana, permitiendo que se realicen allí los principales trámites administrativos como, por ejemplo, la inscripción o renovación de la demanda de empleo, así como acciones de orientación, individuales y grupales.

Se celebrarán Ferias de Empleo en las que podrán participar empresas y entidades sociales.

#### **MEDIDA 55. INCENTIVAR LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA DE PERSONAS DESEMPLEADAS QUE VAYAN A DESARROLLAR SU ACTIVIDAD LABORAL EN CENTROS DE TRABAJO UBICADOS EN MUNICIPIOS RURALES**

Se facilitará la incorporación al mercado ordinario de trabajo de personas desempleadas que desempeñen su labor en municipios rurales de la región, a través del Programa de Fomento de la Contratación de la Comunidad de Madrid:

- Se seguirán concediendo incentivos por cuantía de 7.500 €, por la contratación indefinida inicial a tiempo completo de cada persona desempleada, de cualquier edad

y colectivo, que desempeñe su actividad laboral en un centro de trabajo ubicado en un municipio rural de la Comunidad de Madrid de menos de 5.000 habitantes.

- Además, esta cuantía se incrementará por valor de 500 €, si la contratación se realiza a una mujer, y de 2.000 €, en el caso de la primera contratación realizada por una persona autónoma.

Las bases reguladoras de estos incentivos podrán ser modificadas en el marco temporal de la presente *Estrategia Madrid por el Empleo* y determinarán las cuantías y requisitos exactos.

En 2023, año de la puesta en marcha de esta línea de actuación, se concedieron subvenciones por importe de 689.511,50 euros para financiar la contratación de 92 personas desempleadas.

## **MEDIDA 56. IMPULSO A LA EXTENSIÓN DE LOS CENTROS PROPIOS DE FORMACIÓN**

Se ampliará la oferta formativa de la Red de Centros Propios de Formación Profesional en el ámbito laboral y Formación en el Trabajo de la Comunidad de Madrid a través de Centros Asociados gestionados por Entidades Locales, a fin de mejorar la capacitación profesional de las personas trabajadoras de la región a través de actuaciones personalizadas que integran la formación especializada y el apoyo activo en la búsqueda de empleo.

Se han celebrado convenios con los Ayuntamientos de Madrid y Alcobendas para la puesta en marcha de los siguientes Centros Asociados a la Red de Centros Propios: el Centro de Formación Digital San Blas y el Centro TIC de Alcobendas. Próximamente se formalizará otro convenio para la creación de un Centro Asociado con el Ayuntamiento de Tres Cantos.

Se instrumentarán a través de procedimientos de licitación pública en base a la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, en su modalidad de contrato de servicios.

## **MEDIDA 57. FORMACIÓN DIRIGIDA A LA CUALIFICACIÓN Y RECUALIFICACIÓN DE PERSONAS EN DESEMPLEO EN EL ÁMBITO LOCAL**

Se impulsará una formación que mejore la empleabilidad de las personas trabajadoras desempleadas y que permita satisfacer las necesidades del mercado laboral en el ámbito local, a fin de incidir en el equilibrio territorial a través de Formación Profesional en el ámbito laboral y la Formación en el Trabajo.

Así, se promoverá el acceso a la oferta formativa profesional que permita recorrer a las personas interesadas todo el itinerario formativo en los grados A, B y C del Sistema de Formación Profesional, pudiendo obtener Certificados Profesionales completos, así como cursar especialidades formativas no dirigidas a la obtención de Certificados Profesionales y que se encuentren de alta en el Catálogo de Especialidades Formativas. Todo ello a través

de las diferentes modalidades de impartición: presencial, telemática y mixta, facilitando un mayor acceso a la formación del colectivo al que nos dirigimos.

Esta medida se inscribe en el marco del Programa de subvenciones para la formación de personas trabajadoras prioritariamente desempleadas, inscritas como demandantes de empleo en las Oficinas de Empleo de la Comunidad de Madrid, cuyos beneficiarios son entidades locales, sus organismos autónomos o sus sociedades o entidades públicas empresariales dependientes o vinculadas y las mancomunidades de municipios de la Comunidad de Madrid que tengan entre sus cometidos la promoción del empleo o desarrollo de la formación profesional para el empleo.

En la Estrategia anterior, esta medida se desarrolló mediante dos convocatorias de concurrencia competitiva y duración bienal, y resultaron beneficiarios un total de 34 municipios, que llevaron a cabo 747 actividades formativas para 11.205 plazas, con un coste total de 26.282.061,60 euros.

#### **MEDIDA 58. FORTALECER LOS MECANISMOS DE COOPERACIÓN INSTITUCIONAL CON ENTIDADES LOCALES EN EL ÁMBITO DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO Y FORMACIÓN**

Para un adecuado diseño y desarrollo de las políticas de empleo y formación, es necesaria la coordinación y colaboración con las instituciones a las que se dirigen o a través de las cuales se ejecutan. La colaboración público-pública o público-privada ha demostrado eficacia para dotar a las políticas activas de empleo de mayor transparencia, favorecer el intercambio de buenas prácticas y mejorar la eficiencia del gasto.

En este ámbito, tienen especial relevancia las Corporaciones Locales, como beneficiarias de muchas de las intervenciones en favor del empleo de la Comunidad de Madrid, además de como instituciones que colaboran en la potenciación de la dimensión territorial de la política de empleo.

En el marco de esta medida, se contempla el establecer convenios entre la Comunidad de Madrid y las Entidades Locales que estén interesadas, y por su tamaño o especificidad puedan llevar a cabo el desarrollo de actuaciones en el ámbito de sus territorios, en aplicación de políticas de empleo que redunden en el beneficio de su ciudadanía.

#### **MEDIDA 59. COLABORACIÓN EN ESTUDIOS E INFORMES SOBRE NUEVAS OPORTUNIDADES DE EMPRENDIMIENTO, CON ESPECIAL ATENCIÓN A SECTORES EMERGENTES Y AL EMPRENDIMIENTO RURAL**

Junto con los agentes sociales y las instituciones más representativas del sector, continuaremos siendo pioneros en materia de emprendimiento, especialmente en sectores donde la Comunidad de Madrid está adquiriendo una especial relevancia (como la digitalización) y poniendo el foco en los 179 municipios de la región, especialmente en los más pequeños y las zonas con mayores necesidades de apoyo.

## **MEDIDA 60. COLABORACIÓN CON AYUNTAMIENTOS PARA LA DIFUSIÓN DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y ASESORAMIENTO AL EMPRENDIMIENTO EN MUNICIPIOS**

Se potenciará la colaboración con las Entidades Locales para el impulso de la difusión de los programas formativos y de asesoramiento a personas emprendedoras en municipios, así como para el acceso a los mismos.

## **MEDIDA 61. MODERNIZACIÓN DE LA RED DE OFICINAS DE EMPLEO**

En 2022 se elabora el *Plan Estratégico de Actuaciones de obras y reformas en Oficinas de Empleo* y se continuará trabajando en su implantación, para garantizar unas condiciones de calidad que faciliten y mejoren la atención a la ciudadanía y contemplen de manera transversal el acceso universal a todas las personas.

Se seguirá apostando por oficinas de vanguardia, espaciosas y bien equipadas, dotadas de:

- Espacios de primera atención al demandante (*front office*), para las tramitaciones rápidas: renovación de la demanda de empleo, informes de demanda, entre otros.
- Espacios de atención individualizada (*one to one*), para favorecer el clima de confianza necesario, sin interferencias ni interrupciones, de servicios como la orientación, la atención en punto de violencia de género y la preselección para ofertas de empleo, entre otros.
- Espacios para gestión interna (*back office*), destinado a trabajar en las actuaciones que no conllevan atención directa a la ciudadanía.
- Otros espacios, como salas de lactancia o un aumento del número de aulas de formación para la realización de talleres y charlas grupales.

Como precedente, la Dirección General del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid elaboró en el año 2022 el *Plan Estratégico de Actuaciones Infraestructuras Oficinas de Empleo 2022-2026*, en el que se prevé actuar sobre 21 Oficinas de Empleo, además de la creación de dos Centros de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el empleo (COE). Se destaca la puesta en marcha de los dos centros COE, así como las nuevas oficinas de Santa Eugenia-Vallecas y de Barrio del Pilar-Mirasierra, que dan los primeros pasos en el nuevo modelo de oficinas en el que se está trabajando.

## **MEDIDA 62. CREACIÓN DEL EQUIPO DE DINAMIZACIÓN DIGITAL**

El manejo útil de herramientas digitales y tecnológicas se configura como una competencia básica para la empleabilidad. Con el fin de asegurar la plena accesibilidad y la no discriminación en el uso de dichas herramientas, se asignará personal dinamizador digital

en la Red de Oficinas de Empleo para informar y asesorar en el uso de recursos digitales y tecnológicos que mejoren la eficacia de la búsqueda activa de empleo.

Se contribuye a la transformación digital del Servicio Público de Empleo y a la diversificación de los canales de prestación de los servicios. Una mayor alfabetización digital permite a la ciudadanía usar la Oficina Virtual de Empleo de la Comunidad de Madrid y la aplicación para móviles que facilita los trámites con las Oficinas de Empleo, así como mejorar su búsqueda activa de empleo en Internet.

### **MEDIDA 63. EVALUACIÓN DE ENTIDADES Y CENTROS DE FORMACIÓN**

Se mantendrá una red de centros de formación de la mejor calidad posible. Para ello se reforzará la comprobación de los requisitos de las condiciones de acreditación y/o inscripción de los centros que potencialmente puedan dar servicio a los requerimientos formativos, tanto de la demandada directamente por las empresas como por la población activa de la Comunidad de Madrid para el desarrollo y actualización de sus competencias profesionales.

Las actuaciones de comprobación de mantenimiento de los requisitos se focalizarán sobre los siguientes criterios:

- Centros con especialidades inscritas o acreditadas en convocatorias 2025-2027.
- Centros acreditados e inscritos no visitados en un periodo de dos años desde la última visita realizada.
- Revisiones derivadas de actuaciones de seguimiento y control.
- Actuaciones que sean requeridas de forma sobrevenida para garantizar la calidad, continuidad y estabilidad de la red de entidades y centros de Formación Profesional en el ámbito laboral y Formación en el Trabajo en la Comunidad de Madrid.

### **MEDIDA 64. MODERNIZACIÓN DE LA RED DE CENTROS PROPIOS (FEDER)**

Se renovarán y modernizarán el equipamiento e infraestructuras de la Red de Centros Propios de Formación Profesional en el ámbito laboral y Formación en el Trabajo, con cofinanciación del programa FEDER 2021-2027.

Estas actuaciones incluirán labores de acondicionamiento, modernización y renovación, entre otras, de las infraestructuras y equipos de los centros de Formación Profesional en el ámbito laboral y Formación en el Trabajo, con el objetivo último de mejorar los servicios formativos ofrecidos a las personas trabajadoras, y, como consecuencia, aumentar su cualificación y empleabilidad, a través de una formación moderna, personalizada, práctica, especializada y complementada con el apoyo activo de la búsqueda de empleo.

Las intervenciones propuestas han sido definidas por los equipos de dirección de los cinco Centros de Referencia Nacional (CRN) de la Comunidad de Madrid, sitos en Paracuellos, Leganés, Getafe, Fuencarral y Moratalaz, en función de las debilidades y amenazas percibidas por el personal de los centros y los cuestionarios de satisfacción al alumnado,

entre las que se encuentran de forma destacada las instalaciones envejecidas y las infraestructuras de comunicación, que han cobrado una importancia fundamental.

Por otra parte, las intervenciones dirigidas a la creación de nuevos espacios formativos y a la adquisición de equipamiento docente novedoso, se han desarrollado en función de los estudios de necesidades de formación que de forma anual realizan en cada uno de los centros y que marcan las tendencias del mercado laboral, definiendo en forma de programas formativos la respuesta a ofrecer desde estos CRN.

Ejemplos de estas actuaciones prioritarias son: la realización de obras para la adaptación de espacios donde se imparten Certificados Profesionales, la mejora de las conexiones de Red y de la señal wifi en todos los espacios de los CRN para favorecer la digitalización, la impartición de formación en línea y otras actuaciones vinculadas con la mejora de la eficiencia energética de los edificios.

De igual modo, destacar las actuaciones de adquisición de equipamiento innovador para las aulas-taller en las que se imparten cursos especializados, como es el caso de videojuegos y realidad virtual e impresión 3D, y las actuaciones destinadas al fomento de la formación para optimizar el desempeño (*upskilling*) o reciclarse en un nuevo puesto (*reskilling*).

#### **MEDIDA 65. IMPULSO DE LA FORMACIÓN EN LÍNEA (ONLINE)**

Se facilitará el acceso a la oferta formativa profesional para el empleo a través de la modalidad de impartición en línea, que comprende tanto las modalidades de teleformación como virtual, buscando una mayor flexibilidad horaria y una opción de acceso a la formación desde cualquier ubicación, que incrementará las posibilidades formativas de muchos participantes. Es una firme apuesta por la accesibilidad y la conciliación, para que nadie se quede fuera de la mejora continua de su formación. Esta oferta formativa será supervisada para garantizar su calidad conforme a los criterios establecidos en normativa.

Se dotarán para ello programas de subvenciones para la formación en la modalidad en línea para personas trabajadoras ocupadas y desempleadas, siguiendo la línea de la Estrategia anterior, durante la que participaron 159.519 personas a través de 10.637 cursos con un presupuesto total de 66,6 millones de euros.

#### **MEDIDA 66. PROGRAMA DE PROMOCIÓN DE LA INDEPENDENCIA TECNOLÓGICA DE DIGITALIZACIÓN Y TIC DE LA COMUNIDAD DE MADRID (PPIT)**

En coordinación con la *Estrategia Digital 2023-2026 de la Comunidad de Madrid*, se diseñará, desarrollará y evaluará un programa de formación con compromiso de contratación e inserción sobre la demanda de personas profesionales formadas en las siguientes tecnologías fundamentales para la región:

- Tecnologías avanzadas de semiconductores. El objetivo es consolidar a la región como un centro tecnológico de semiconductores del sur de Europa.
- Tecnologías de Inteligencia Artificial (IA). La Comunidad de Madrid está trabajando en definir una estrategia de IA para la región, que concentrará los proyectos innovadores y las labores de impulso, estudio y análisis que se hagan en la materia, y potenciará el valor de las inversiones que se acometan.
- Tecnologías cuánticas. Se inaugurará en Boadilla del Monte el primer clúster de computación cuántica de España a finales de 2024, cuyo personal de ingeniería desarrollará algoritmos aplicados al ámbito sanitario, medioambiental y social, entre otros, que permitirán resolver operaciones complejas en horas o minutos, cuyo principal objetivo va a ser atraer emprendimiento e inversión.
- Tecnologías avanzadas de conectividad, de navegación y digitales. La relevante posición de la Comunidad de Madrid a nivel de cobertura 5G constituye una ventaja competitiva para el desarrollo de nuevos casos de uso de esta tecnología con aplicación en la industria (Industria 4.0, consultas de salud a distancia, coche autónomo...), por lo que se requiere personal técnico con conocimientos específicos.

El programa estará enfocado a la formación específica en los sectores anteriormente referenciados para garantizar que se disponga de los conocimientos especializados y las capacidades esenciales que permitan la consecución de los hitos reflejados.

## **MEDIDA 67. IMPLANTACIÓN DE LA HISTORIA SOCIAL ÚNICA (HSU) DE LA COMUNIDAD DE MADRID**

Se favorecerá la empleabilidad de las personas vulnerables gracias a la coordinación e interoperabilidad efectiva del Servicio Público de Empleo y el Sistema Público de Servicios Sociales, así como con otros sistemas de protección, mediante el intercambio de información que permite la HSU de la Comunidad de Madrid.

La HSU, conforme a lo establecido en el artículo 41 de la Ley 12/2022, de 21 de diciembre de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid y el Decreto 51/2023 51/2023, de 3 de mayo, del Consejo de Gobierno, por el que se regulan la Historia Social Única, el Registro Único de Usuarios y otros instrumentos de gestión de la información, será el instrumento en soporte digital que permita la interoperabilidad entre sistemas de protección social como los de empleo, vivienda, salud, educación, judicial u otros.

## **MEDIDA 68. DESARROLLAR UN SISTEMA DE EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA**

Se desarrollará un sistema de evaluación de metodología 360 grados de diseño, implementación, resultados e impacto de los servicios y programas de empleo para la mejora continua. El examen periódico de los resultados de los servicios y programas más significativos impulsará la mejora en la eficiencia y calidad de las actuaciones y una toma de decisiones basada en la evidencia.

Consistirá en la realización de estudios con metodología cuantitativa y cualitativa, incluyendo una encuesta anual de satisfacción de los servicios a personas desempleadas y entidades empleadoras.

En los programas cofinanciados y de formación de Certificados Profesionales y títulos de Formación Profesional, se facilitarán indicadores de inserción a partir de los cruces con bases de datos de contratos y, si es posible, afiliación a la Seguridad Social.

#### **MEDIDA 69. DIGITALIZACIÓN DEL REGISTRO DE COOPERATIVAS**

La Comunidad de Madrid continuará con la digitalización del Registro de cooperativas, buscando con ello un mejor proceso de registro, así como de acceso a la información.

#### **MEDIDA 70. CREACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LAS BASES DE DATOS SOBRE EMPRENDIMIENTO COLECTIVO EN LA COMUNIDAD DE MADRID**

Dada la diversidad de fuentes, se promoverá contar con una base de datos accesible para todos los madrileños con datos estadísticos particulares sobre emprendimiento colectivo para conocer mejor su comportamiento y evolución en la región, que se integrará en el resto de sistemas de información estadística de la región.

### **7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

La evaluación de las políticas públicas es una herramienta imprescindible para la mejora de las actuaciones de la Administración en términos de eficacia y eficiencia, y también desde el punto de vista de los beneficios sociales. De esta forma se consigue la mayor transparencia posible respecto del uso de los recursos.

La nueva *Estrategia Madrid por el Empleo* se despliega con un horizonte temporal de tres años (2025-2027) y tiene como misión prioritaria facilitar la creación de empleo en la Comunidad de Madrid, con atención especial a las situaciones de vulnerabilidad.

En el caso de la Estrategia, con un amplio horizonte temporal y unos objetivos ambiciosos, que van más allá de las políticas activas de empleo, se requiere la articulación de un sistema efectivo de seguimiento y evaluación que permita monitorizar tanto los resultados que se vayan obteniendo, como la posible necesidad de ajustar las medidas de la Estrategia, cuando no se estén obteniendo los resultados esperados.

El órgano responsable del Seguimiento y Evaluación de la presente *Estrategia Madrid por el Empleo* será la Mesa Sectorial de Empleo y Formación prevista en el Decreto 21/2017

de 28 de febrero, del Consejo de Gobierno, por el que se crea el Consejo para el Diálogo Social de la Comunidad de Madrid.

### **Sistema de seguimiento**

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

- **Indicadores definidos para cada una de las medidas de la Estrategia**

En función de las características de cada medida, se abordará su seguimiento con el tipo más adecuado de indicador. En unos casos el indicador puede ser económico, en otros de avance del proceso o de resultados, con valores preferentemente cuantitativos.

Semestralmente, se recogerán estos indicadores y serán analizados por la Mesa Sectorial de Empleo y Formación con objeto de monitorizar el correcto desempeño y evolución de la Estrategia.

- **Indicadores conjuntos**

Para medidas que compartan un mismo objetivo, temática o propósito similar, se podrán proponer indicadores conjuntos que intenten valorar su eficacia. Por ejemplo, si se desea aumentar la acreditación de la cualificación de las personas trabajadoras de la Comunidad de Madrid, para lo cual esta Estrategia contempla distintas medidas desde varias aproximaciones al problema, se buscará medir el incremento global de la acreditación en la región.

En el plazo de 6 meses desde la entrada en vigor de la Estrategia, se establecerá un cuadro de los indicadores citados (para cada medida y conjunto de medidas) con criterios de utilidad, oportunidad y disponibilidad, de forma que ofrezcan información suficiente para determinar el grado de consecución de las medidas y objetivos. Dichos indicadores deberán ser acordados con los agentes sociales.

- **Informes anuales**

Se realizará un **Informe Anual** de seguimiento de las medidas, atendiendo a criterios cualitativos. Se indicarán observaciones a cada medida que permitan entender si el desempeño está resultando correcto y si existen problemas que es necesario analizar. El informe también incluirá los indicadores acumulados anualmente de las distintas medidas.

De este Informe Anual de Evaluación se extraerán conclusiones, valoraciones y decisiones de ajuste o adaptación de las distintas medidas, de incorporación de nuevas medidas o de eliminación de las que no se consideren útiles. Estos posibles cambios deberán venir

consensuados en el marco de la Mesa Sectorial de Empleo y Formación y se incorporarían a la Estrategia.

### **Otras formas de evaluación**

En una fase intermedia, si se considerase necesario, se abordará, con la metodología adecuada para cada caso, la evaluación de aquellas medidas susceptibles de aplicar técnicas distintas a las anteriores, con el objetivo de analizar su eficacia y eficiencia.

La manera más común es el **análisis contrafactual**, ya que la eficacia de las políticas activas de empleo suele medirse en términos de la probabilidad de que sus participantes se inserten en el mercado de trabajo en un determinado horizonte temporal tras su participación en los programas. Para ello se compara esta probabilidad entre las personas beneficiarias y un grupo de control, personas de características similares pero que no han participado en la política a evaluar. Estas técnicas econométricas permiten atribuir la causa de las diferencias al programa. Resulta crucial obtener información de los registros de las personas demandantes de empleo y su historial de servicios, y cruzarla con los registros de la vida laboral de la Seguridad Social. Esta evaluación es de carácter microeconómico, es decir, a partir de datos individuales procedentes de registros administrativos tanto de las personas participantes como de las no participantes, se analiza el impacto en términos de empleo sobre las personas trabajadoras que se han beneficiado de dichas medidas.

Ejemplos de medidas susceptibles de evaluación de impacto con contrafactual son:

- Modelo integral de orientación profesional.
- Incentivos a la contratación.
- Programas de Empleo-Formación (activación y cualificación).
- Plan de actuaciones con agencias de colocación y entidades del tercer sector.
- Formación dirigida a la cualificación y recualificación de personas desempleadas.
- Formación con compromiso de contratación.

El análisis contrafactual no es aplicable a todo tipo de medidas; por ejemplo, no aplicaría para los Foros del Mercado de Trabajo.

Este tipo de análisis resulta positivo si se realiza con entidades externas como universidades o empresas especializadas, aunque tiene un coste importante, por lo que es necesario aplicarlo donde sea realmente útil.

Otra aproximación es la metodología cualitativa a través de entrevistas o **focus group**, que permitirá obtener información no observable en los registros administrativos, como motivación, expectativas y atribución del rendimiento de su participación en los programas.

Las dos metodologías descritas pueden aplicarse individualmente o de manera complementaria la una de la otra.

En el primer semestre de 2027 se realizará un estudio contrafactual de las medidas que se determine, pudiendo completarse con uno o varios *focus group*.

Una vez terminada la vigencia de la Estrategia, se realizará un **Informe Final de Evaluación** que extraiga los principales resultados alcanzados en el conjunto de los tres años de vigencia de la Estrategia.

Tanto los **Informes Anuales** de verificación y cumplimiento de los objetivos como el **Informe Final de Evaluación** se remitirán para su aprobación por la Mesa Sectorial de Empleo y Formación.

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

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

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

En cumplimiento de la Ley 10/2019, de 10 de abril, de Transparencia y de Participación de la Comunidad de Madrid, y su artículo 20. Información de la planificación y programación, se harán públicas las evaluaciones de la *Estrategia de Madrid por el Empleo 2025-2027* en el Portal de Transparencia de la Comunidad de Madrid, una vez consensuadas con los Agentes Sociales.

## **8. COMPROMISO ECONÓMICO**

En el escenario de tres años, es decir, de la totalidad del periodo temporal de vigencia de la Estrategia, los recursos a destinar a la financiación de las medidas expuestas parten de una cifra base de 1.200 millones de euros sobre la que ir creciendo. Se estima que las distintas medidas de algún modo favorezcan hasta a 2 millones de beneficiarios. En la tabla se reflejan las estimaciones que se podrían alcanzar en las distintas medidas.

MEDIDAS				
N.º	DESCRIPTOR	PRESUPUESTO GLOBAL ESTIMADO	BENEFICIARIOS ESTIMADOS	RESPONSABLE
1	MODELO INTEGRAL DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL	*	90.000	DG Servicio Público de Empleo
2	INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN	97.700.000,00	18.193	DG Servicio Público de Empleo
3	CREACIÓN DE UNA RED DE TUTORIZACIÓN ESPECIALIZADA EN ATENCIÓN A COLECTIVOS VULNERABLES	*	30.000	DG Servicio Público de Empleo
4	ESTABLECIMIENTO DE UNA OFICINA DE EMPLEO ESPECIALIZADA EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD	45.000,00	10.500	DG Servicio Público de Empleo
5	PROGRAMA DE RETORNO DEL TALENTO	*	-	DG Servicio Público de Empleo
6	PROGRAMA DE SUBVENCIONES PARA EL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	276.150.000,00	69.656	DG Servicio Público de Empleo
7	PROGRAMA PARA LA INTEGRACIÓN LABORAL	27.900.000,00	8.814	DG Servicio Público de Empleo
8	SUBVENCIONES A ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO PARA CAPACITACIÓN PRELABORAL DE PERSONAS EN RIESGO O SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL	4.900.000,00	4.080	DG Servicios Sociales e Integración
9	PROMOVER LA PARTICIPACIÓN DEL TALENTO SÉNIOR EN LA ACTIVIDAD ECONÓMICA	140.000,00	2.151	DG Atención al Mayor y a la Dependencia
10	PROMOVER LA COLABORACIÓN EFECTIVA ENTRE LOS EQUIPOS TÉCNICOS ESPECIALIZADOS DE LA RED DE OFICINAS DE EMPLEO Y LAS ÁREAS FORMATIVAS LABORALES DE LOS CENTROS BASE	*	-	DG Atención a Personas con Discapacidad
11	PROGRAMAS DE EMPLEO-FORMACIÓN	225.000.000,00	10.100	DG Servicio Público de Empleo
12	FORMACIÓN DIRIGIDA A LA CUALIFICACIÓN Y REQUALIFICACIÓN DE PERSONAS EN DESEMPLEO	187.170.890,00	64.144	DG Formación
13	FORMACIÓN DIRIGIDA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN DESEMPLEO	8.250.000,00	2.228	DG Formación
14	FORMACIÓN CON COMPROMISO DE CONTRATACIÓN	20.355.000,00	5.734	DG Formación
15	COLABORACIÓN EN ESTUDIOS E INFORMES SOBRE SECTORES ESTRATÉGICOS DEL MERCADO LABORAL	150.000,00		DG Servicio Público de Empleo
16	FORMACIÓN PROFESIONAL INTENSIVA	86.488.000,00	19.529	DG Educación Secundaria, FP y Régimen Especial
17	FORMACIÓN DIRIGIDA A LA REQUALIFICACIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS OCUPADAS	111.375.000,00	287.925	DG Formación
18	AYUDAS A LA CONCILIACIÓN PARA PERSONAS DESEMPLEADAS QUE REALICEN FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	6.125.000,00	4.848	DG Formación
19	PLAN DE FORMACIÓN ESPECÍFICO PARA LA INCORPORACIÓN AL MERCADO LABORAL TRAS LA MATERNIDAD	**	-	DG Formación
20	AYUDAS AL TRANSPORTE A TODAS LAS PERSONAS DESEMPLEADAS QUE REALICEN FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	6.168.750,00	66.000	DG Formación
21	DESARROLLO DE LA PROGRAMACIÓN DE LOS CENTROS DE REFERENCIA NACIONAL	12.802.557,00	18.019	DG Formación
22	PROCEDIMIENTO DE ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES	3.780.000,00	-	DG Formación
23	IMPULSO DEL RECONOCIMIENTO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES PARA COLECTIVOS CON ESPECIALES DIFICULTADES DE INSERCIÓN Y/O INTEGRACIÓN LABORAL	500.000,00	-	DG Formación
24	HABILITACIÓN DE PERSONAL ASESOR Y EVALUADOR	30.000,00	-	DG Formación
25	PLAN DE ACTUACIONES CON AGENCIAS DE COLOCACIÓN Y ENTIDADES DEL TERCER SECTOR	45.000,00	-	DG Servicio Público de Empleo



MEDIDAS				
N.º	DESCRIPTOR	PRESUPUESTO GLOBAL ESTIMADO	BENEFICIARIOS ESTIMADOS	RESPONSABLE
26	LUCHAR CONTRA EL FRAUDE EN LA CONTRATACIÓN	*	-	DG Trabajo
27	POTENCIAR LA CONCILIACIÓN Y LA MEDIACIÓN PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES, INDIVIDUALES Y COLECTIVOS	*	-	DG Trabajo
		*	-	Fundación Instituto Regional de Mediación y Arbitraje (IRMA)
28	POTENCIAR LA SEGURIDAD Y SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	32.000.000,00	-	IRSST
29	MANTENIMIENTO DE LAS MEDIDAS DE IMPULSO ECONÓMICO A EMPRENDEDORES Y AUTÓNOMOS	**	-	DG Autónomos y Emprendimiento
30	COLABORACIÓN CON LAS ASOCIACIONES E INSTITUCIONES DE PERSONAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS Y EMPRENDEDORAS	**	-	DG Autónomos y Emprendimiento
31	MANTENIMIENTO E IMPULSO DE LA COLABORACIÓN CON LAS ASOCIACIONES MÁS REPRESENTATIVAS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS Y EMPRENDEDORAS	**	-	DG Autónomos y Emprendimiento
32	CREACIÓN DE UN PROGRAMA ESPECÍFICO EN NUEVAS TECNOLOGÍAS Y EN CAPACITACIÓN DIGITAL PARA PERSONAS EMPRENDEDORAS	7.925.626,00	24.376	DG Autónomos y Emprendimiento
33	IMPULSO DEL TALENTO EMPRENDEDOR SÉNIOR	376.965,00	3.210	DG Autónomos y Emprendimiento
34	ESPECIALIZACIÓN DE LA RED DE OFICINAS DE EMPLEO POR SECTORES ECONÓMICOS	45.000,00	-	DG Servicio Público de Empleo
35	NUEVO MODELO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL	45.000,00	9.000	DG Servicio Público de Empleo
36	PRIORIZACIÓN DE SECTORES PRODUCTIVOS ESTABLECIDOS EN EL PLAN INDUSTRIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID	*	-	DG Formación
37	AYUDAS PARA LA CREACIÓN, CONTRATACIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO INVESTIGADOR	63.020.750,00	587	DG de Investigación e Innovación tecnológica
38	FOMENTAR LA CONTRATACIÓN PÚBLICA RESPONSABLE	*	-	DG Patrimonio y Contratación
39	EXTENSIÓN DE LA PROGRAMACIÓN DE LOS CENTROS INTEGRADOS DE FORMACIÓN	591.071,00	1.073	DG Formación
40	IGUALDAD EFECTIVA DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LAS RELACIONES LABORALES	*	-	DG Trabajo
41	FOROS DEL MERCADO DE TRABAJO	180.000,00	-	DG Servicio Público de Empleo
42	PLAN DE COMPETENCIAS DIGITALES EN TURISMO	6.778.068,00	2.429	DG Formación
43	ATENDER LA DEMANDA DE PROFESIONALES DE LA CONDUCCIÓN	6.480.000,00	1.200	DG Formación
44	AYUDAS PARA PROYECTOS DE ACELERACIÓN DE EMPRESAS CULTURALES	2.550.000,00	60	DG Cultura e Industrias Creativas
45	COLABORACIÓN CON EL SECTOR AGROPECUARIO	1.493.570,66	54	IMIDRA
		*		
46	LÍNEAS DE AYUDA AL EMPRENDIMIENTO	61.500.000,00	27.900	DG Autónomos y Emprendimiento
47	MANTENIMIENTO DE LAS AYUDAS PARA LOS GASTOS DE CREACIÓN O CALIFICACIÓN DE EMPRESAS DE INSERCIÓN	Incluido en Medida 46	-	DG Autónomos y Emprendimiento
48	ACTUALIZACIÓN DE LAS AYUDAS PARA EL INICIO DE ACTIVIDAD	3.000.000,00	3.900	DG Autónomos y Emprendimiento
49	APOYO EN LA CONSOLIDACIÓN Y CRECIMIENTO DE LA ACTIVIDAD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS Y EMPRENDEDORAS	10.000.000,00	-	DG Autónomos y Emprendimiento
50	MANTENIMIENTO E IMPULSO DE LOS PLANES DE ASESORAMIENTO	537.062,39	7.800	DG Autónomos y Emprendimiento

MEDIDAS				
N.º	DESCRIPTOR	PRESUPUESTO GLOBAL ESTIMADO	BENEFICIARIOS ESTIMADOS	RESPONSABLE
51	APOYO Y FOMENTO DE INICIATIVAS QUE PROPONGAN SOLUCIONES PARA LA CONTINUACIÓN DE NEGOCIOS Y EL TRASPASO A OTRAS PERSONAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS	110.447,00	-	DG Autónomos y Emprendimiento
52	ACERCANDO LOS RECURSOS DE EMPLEO AL TERRITORIO	1.080.000,00	30.000	DG Servicio Público de Empleo
53	PROGRAMA DE EMPLEO-FORMACIÓN EN ENTIDADES LOCALES	51.750.000,00	1.641	DG Servicio Público de Empleo
54	ACTUACIÓN INTEGRAL DE EMPLEO EN LA CAÑADA REAL GALIANA	90.000,00	2.400	Comisionado del Gobierno de la Comunidad de Madrid para la Cañada Real Galiana
55	INCENTIVAR LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA DE PERSONAS DESEMPLEADAS QUE VAYAN A DESARROLLAR SU ACTIVIDAD LABORAL EN CENTROS DE TRABAJO UBICADOS EN MUNICIPIOS RURALES	2.100.000 (Incluida en Medida 2)	282	DG Servicio Público de Empleo
56	IMPULSO A LA EXTENSIÓN DE LOS CENTROS PROPIOS DE FORMACIÓN	6.531.264,00	4.455	DG Formación
57	FORMACIÓN DIRIGIDA A LA CUALIFICACIÓN Y RECALIFICACIÓN DE PERSONAS EN DESEMPLEO EN EL ÁMBITO LOCAL	30.000.000,00	11.096	DG Formación
58	FORTALECER LOS MECANISMOS DE COOPERACIÓN INSTITUCIONAL CON ENTIDADES LOCALES EN EL ÁMBITO DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO Y FORMACIÓN	**	-	DG Servicio Público de Empleo
59	COLABORACIÓN EN ESTUDIOS E INFORMES SOBRE NUEVAS OPORTUNIDADES DE EMPRENDIMIENTO, CON ESPECIAL ATENCIÓN A SECTORES EMERGENTES Y AL EMPRENDIMIENTO RURAL	**	-	DG Autónomos y Emprendimiento
60	COLABORACIÓN CON AYUNTAMIENTOS PARA LA DIFUSIÓN DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y ASESORAMIENTO AL EMPRENDIMIENTO EN MUNICIPIOS	**	-	DG Autónomos y Emprendimiento
61	MODERNIZACIÓN DE LA RED DE OFICINAS DE EMPLEO	6.000.000,00	-	DG Servicio Público de Empleo
62	CREACIÓN DEL EQUIPO DE DINAMIZACIÓN DIGITAL	2.000.000,00	1.200.000	DG Servicio Público de Empleo
63	EVALUACIÓN DE ENTIDADES Y CENTROS DE FORMACIÓN	*	-	DG Formación
64	MODERNIZACIÓN DE LA RED DE CENTROS PROPIOS (FEDER)	5.085.000,00	-	DG Formación
65	IMPULSO DE LA FORMACIÓN EN LÍNEA (ONLINE)	*	-	DG Formación
66	PROGRAMA DE PROMOCIÓN DE LA INDEPENDENCIA TECNOLÓGICA DE DIGITALIZACIÓN Y TIC DE LA COMUNIDAD DE MADRID (PPIT)	20.000.000,00	5.000	DG Formación
67	IMPLANTACIÓN DE LA HISTORIA SOCIAL ÚNICA (HSU) DE LA COMUNIDAD DE MADRID	31.212.460,00	-	DG Servicios Sociales e Integración
68	DESARROLLAR UN SISTEMA DE EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA	320.000,00	-	DG Servicio Público de Empleo
69	DIGITALIZACIÓN DEL REGISTRO DE COOPERATIVAS	15.000,00	1.200	DG Autónomos y Emprendimiento
70	CREACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LAS BASES DE DATOS SOBRE EMPRENDIMIENTO COLECTIVO EN LA COMUNIDAD DE MADRID	**	-	DG Autónomos y Emprendimiento

\*Coste de estructura de la Comunidad de Madrid

\*\*A determinar en el periodo 2025-2027



**Comunidad  
de Madrid**