



Comunidad
de Madrid

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA

DIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES
CON LA ASAMBLEA DE MADRID

EXCMO. SR.

Adjunto traslado a V.E. CONTESTACIÓN a las PREGUNTAS ESCRITAS formuladas por el Diputado del Grupo Parlamentario Socialista, Sr. Guardiola Arévalo, que se relacionan a continuación:

- PE 3406/20 R 24654
- PE 3407/20 R 24655

Madrid, 16 de diciembre de 2020
LA DIRECTORA GENERAL

Firmado digitalmente por: MARTÍN FERNÁNDEZ ANA ISABEL
Fecha: 2020.12.16 21:23



La autenticidad de este documento se puede comprobar en www.madrid.com/cv
mediante el siguiente código seguro de verificación: 0927251828389979455090

EXCMO. SR. PRESIDENTE DE LA ASAMBLEA DE MADRID

A los efectos del art. 198 del Reglamento de la Asamblea de Madrid, se traslada respuesta del Gobierno respecto del asunto de referencia:

PREGUNTA DE RESPUESTA ESCRITA

PE 3406/20 R 24654

AUTOR/A: Javier Guardiola Arévalo (GPS) ,

ASUNTO: qué intenciones tiene relativas a mejora del Sistema de Garantía Juvenil.

RESPUESTA:

Las mejoras que se incorporan en las convocatorias de garantía juvenil del 2020 y 2021 son las siguientes:

- Se ha actualizado la formación a impartir adecuándola a las necesidades del mercado de trabajo. Esta convocatoria va dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad, tal como la anterior, pero también se podrán impartir especialidades formativas de idiomas o capacidades en TIC o logística del catálogo del Servicio Público de Empleo Estatal.
- Acompañando a cada certificado de profesionalidad completo o especialidad formativa impartida, los alumnos deben cursar la especialidad denominada “Formación en competencias personales para el empleo”, de 36 horas de duración, con el objetivo de mejorar las capacidades de búsqueda de empleo de los jóvenes que participen en el programa.

Cada alumno recibirá 4 horas de tutoría individualizada, de una hora de duración cada una de ellas, repartidas durante el transcurso de cada módulo si se trata de un certificado de profesionalidad o de la acción formativa si se trata de especialidades no dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad.

- Se introduce la figura de un tutor, distinto al tutor-formador o formador, figura recogida en la Orden TMS/368/2019, de 28 de marzo, que realizará tareas de apoyo técnico relacionadas directamente con el seguimiento del proceso de aprendizaje, asesoramiento y orientación al alumno.

El tutor, que debe tener formación de nivel superior o medio y experiencia de dos años en tareas de formación o de tutor de cursos de formación para el empleo o de orientación laboral, realizará el seguimiento del proceso de aprendizaje, asesoramiento y orientación al alumno, en concreto:



- Tareas de motivación y acompañamiento a lo largo del proceso formativo.
 - Tareas de dinamización y sensibilización entre el colectivo del curso.
 - Contacto con empresas de realización de prácticas no laborales.
 - Facilitar información sobre los requisitos mercado laboral.
 - Evitar el abandono por parte de los alumnos de la acción formativa.
- Se modifica el sistema de justificación de la subvención que se realizará en la modalidad de acreditación por módulos. La justificación por módulos simplifica de manera muy significativa la gestión de la subvención tanto para la administración como para la entidad beneficiaria.

Madrid, 2 de diciembre de 2020

EXCMO. SR. PRESIDENTE DE LA ASAMBLEA DE MADRID



A los efectos del art. 198 del Reglamento de la Asamblea de Madrid, se traslada respuesta del Gobierno respecto del asunto de referencia:

PREGUNTA DE RESPUESTA ESCRITA

PE 3407/20 R 24655

AUTOR/A: Javier Guardiola Arévalo (GPS) ,

ASUNTO: qué actuaciones está llevando para reducir la brecha laboral y salarial de las mujeres jóvenes de la Comunidad de Madrid.

RESPUESTA:

La Dirección General de Trabajo en calidad de autoridad laboral y como ejecutora de la normativa laboral, realiza actuaciones que están destinadas a comprobar que no se produce ninguna brecha laboral y salarial -así como cualquier otro tipo de discriminación-, como consecuencia de irregularidades o incumplimientos de la normativa laboral, sin distinguir actuaciones por la edad de las mujeres. En este sentido se pueden mencionar las siguientes actuaciones:

- En el **Plan Territorial de Objetivos** en materia de Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el 2020 en nuestra Región, elaborado en colaboración entre la citada Inspección y la Comunidad de Madrid, se han planificado 738 actuaciones inspectoras para comprobar el cumplimiento de la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, en las que se incluyen **97 actuaciones dirigidas, específicamente, a controlar que no se produzca discriminación salarial**.

En el Programa Territorial de Objetivos para 2021, que actualmente se está elaborando, se da continuidad a estas actuaciones destinadas a comprobar que no se produzca este tipo de discriminación y que las empresas cumplen la obligación establecida en artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores relativa a *“pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella”*.

- Paralelamente a las actuaciones programadas, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social **comprobará e investigará cualquier denuncia** que se presente. En el supuesto de que como consecuencia de estas actuaciones se detecten incumplimientos de la normativa laboral, se procederá a la tramitación del correspondiente expediente sancionador para exigir la responsabilidad que de ellos se deriven de acuerdo con la normativa vigente.
- En el procedimiento de **depósito y registro de los convenios colectivos** acordados por los trabajadores y empresarios, la Dirección General de Trabajo, en su condición de Autoridad Laboral, respetando plenamente la autonomía de las partes en la negociación, realiza un análisis del contenido de los convenios desde la perspectiva de género, en el que se examina



que no existan regulaciones ni cláusulas contrarias al principio de igualdad, ni discriminaciones en este ámbito y, en aquellos supuestos en los que se detecten deficiencias, se efectúan los requerimientos y advertencias a las partes negociadoras para que los subsanen. Así, se puede mencionar que, durante este **año 2020** (hasta 31 de octubre), se ha **revisado desde la perspectiva de género los 49 convenios colectivos** que se han presentado para su depósito y registro.

- Asimismo, en lo que se refiere a los **planes de igualdad**, también se realiza un análisis de los mismos para valorar que se ajustan a las previsiones de los artículos 45 y siguientes de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, valorando, entre otros aspectos, que estos planes se ajusten a las materias que deben tener cabida en ellos, entre las que están las condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres. En este **año 2020** (hasta 31 de octubre) se han **analizado desde esta perspectiva los 140 planes de igualdad** que han presentado en la Dirección General de Trabajo.

La Estrategia Madrid por el Empleo 2017-2020 identifica como uno de los retos principales de nuestro mercado de trabajo la activación y la inserción de las mujeres, así como la mejora de sus posibilidades de acceso, mantenimiento y promoción profesional en el empleo, de forma que las condiciones de trabajo sean efectivamente iguales.

En concreto, en la Estrategia Madrid por el Empleo 2018-19 se consideran como grupo prioritario, entre otros, a las mujeres. Además, en la citada Estrategia, entre las medidas que se disponen encontramos la siguiente:

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

Se considerará a la población femenina como colectivo con especiales dificultades de inserción laboral, prioritario en el acceso a la formación y a los incentivos a la contratación, fomentando que, al menos, la mitad de los trabajadores sobre los que actúan sean mujeres.

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

En el ámbito de la contratación

Durante el año 2019 desde la Dirección General del Servicio Público de Empleo se ha subvencionado el incremento en los incentivos a la contratación de 500 euros cuando la persona contratada fuese mujer.

Asimismo, en los programas de fomento del empleo, siempre que fuese posible, se ha garantizado que, al menos, la mitad de las personas desempleadas participantes fuesen mujeres.

En el ámbito de la formación profesional para el empleo

Las convocatorias del año 2019 de Formación Profesional para el Empleo se rigen por la Orden de 31 de mayo de 2018. En el art. 6. de dicha Orden se proclama el respecto a las personas destinatarias, que se garantizará el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación y de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en proporción a la situación de desempleo o de la ocupación en la que se encuentre la actividad relacionada con la formación de que se trate, y que, asimismo, tendrán prioridad los colectivos que se indiquen en las correspondientes convocatorias de entre los identificados por la Estrategia Española de Activación para el Empleo vigente y por la Estrategia Madrid por el Empleo.

De acuerdo con esta vocación, en las Órdenes de Convocatoria de Programas Formativos, se recoge:



- Convocatoria plurianual 2018-2019 de subvenciones para la financiación de programas de formación, dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados, se menciona (03/09/2018):
 - o En cuanto a la selección de participantes: *“Se dará prioridad en la selección de alumnos a los colectivos de, entre otros, mujeres-con especial consideración a las víctimas de violencia de género.”*
- Convocatorias de subvenciones para la financiación de acciones de formación profesional para el empleo dirigidas a jóvenes inscritos como beneficiarios en el fichero nacional de garantía juvenil, para los años 2018 y 2019, (tanto la de Entidades de Formación como la de Entidades Locales) (21/09/2018):-
 - o En cuanto a la selección de participantes: *“Con el fin de favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, se procurará que, al menos, la mitad de las personas participantes en este programa sean mujeres.”*
- Convocatoria de subvenciones para la financiación de acciones de formación profesional para el empleo, con compromiso de contratación de los trabajadores desempleados para los años 2018 y 2019 (19/09/2018):
 - o En cuanto a la selección de participantes: *“Con el fin de favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, se procurará que, al menos, la mitad de las personas participantes en este programa sean mujeres.”*

El Total de alumnos en cursos de Formación para desempleados asciende a 29.580 de los que el 59% son Mujeres. Por tanto, el número de alumnas es de 17.452.

El Total de alumnos en cursos de Formación Continua asciende a 46.138 de los que el 67% son Mujeres. Por tanto, el número de alumnas es de 30.912.

Madrid, 3 de diciembre de 2020

EXCMO. SR. PRESIDENTE DE LA ASAMBLEA DE MADRID

