PLAN DE EMPLEO DE EXTREMADURA 2024-2025

JUNTA DE EXTREMADURA

UGT Extremadura

CCOO comisiones obreras de Extremadura

CREEX CONFEDERACIÓN REGIONAL EMPRESARIAL EXTREMEÑA CEOE CEPYME

JUNTA DE EXTREMADURA

PLAN DE EMPLEO

DE EXTREMADURA

2024-2025

JUNTA DE EXTREMADURA

UGT Extremadura

CCOO comisiones obreras de Extremadura

CREEX CONFEDERACIÓN REGIONAL EMPRESARIAL EXTREMEÑA CEOE CEPYME

EDITA:
JUNTA DE EXTREMADURA

DEP. LEGAL:
BA-714-2024

MAQUETACIÓN E IMPRESIÓN:
ARTES GRÁFICAS REJAS

Los abajo firmantes: D. Abel Bautista Morán, Consejero de Presidencia, Interior y Diálogo Social, Dña. Patrocinio Sánchez Escobar, Secretaria General de UGT Extremadura, Dña. Encarna Chacón Belmonte, Secretaria General de CCOO Extremadura y D. Francisco Javier Peinado Rodríguez, Secretario General de la CREEX, en representación de la Administración Autonómica y de las organizaciones empresariales y sindicales con mayor representatividad en la Comunidad Autónoma de Extremadura en el marco de la Declaración Institucional por el Diálogo Social firmado el 21 de diciembre de 2023, promueven y aprueban:

EL PLAN DE EMPLEO DE EXTREMADURA 2024-2025

Para el desarrollo de acciones concretas dirigidas a alcanzar los objetivos generales definidos en el Plan Director de Políticas Activas de Empleo 2024-2027, firmado el 17 de julio de 2024, por los abajo firmantes. Estas acciones están diseñadas para mejorar la definición e implementación de las políticas activas de empleo, adecuándose a las necesidades reales del mercado laboral y a propósito por la mejora de la empleabilidad, la orientación, la formación a lo largo de la vida, la recualificación profesional y el fomento a través de la innovación en términos de empleo. Asimismo, se establecen acciones destinadas para la creación de empleo y el impulso del autoempleo como herramientas clave para dinamizar la economía regional.

El presente Plan de Empleo está diseñado para fortalecer la población activa, la atracción y retención de talento, impulsando la creación de empleos de calidad y promoviendo la inclusión social y la igualdad de oportunidades para un desarrollo económico más equilibrado y sostenible en Extremadura, situando a las personas en el centro de las políticas activas de Empleo.

Y como prueba de aceptación y conformidad se firman cuatro ejemplares del presente documento, que contiene los objetivos y actuaciones referidos, quedando un ejemplar en poder de cada una de las partes firmantes.

En Mérida, a 20 de diciembre de 2024

Consejero de Presidencia, Interior y Diálogo Social
Abel Bautista Morán

Secretaria General de
la UGT de Extremadura
Patrocinio Sánchez Escobar

Secretaria General de CCOO
de Extremadura
Encarna Chacón Belmonte

Secretario General de
la CREEX
Francisco Javier Peinado Rodríguez

Introducción

El Plan Director de Políticas Activas de Empleo para Extremadura 2024-2027 se diseñó con el objetivo finalista de "**apoyar y facilitar la creación, el mantenimiento y la mejora de oportunidades de empleo en Extremadura**", trabajando por la inclusión y fortaleciendo la conexión de las políticas activas de empleo, la actividad económica y la competencia empresarial.

Para materializar este objetivo, se requiere el diseño, elaboración e implementación de medidas concretas a través de diferentes instrumentos de planificación de la política de empleo como son los Planes de Empleo. Por este motivo, se pone en marcha el presente "Plan de Empleo 2024-2025".

EL Plan de Empleo 2024-2025, tal y como se recoge en el Plan Director de Políticas Activas de Empleo, firmado el 17 de julio de 2024 por los agente sociales y económicos más representativos, está coordinado con la **Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo (EEAAE), Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno (PAFED)** y **Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo**, así como con la normativa europea.

Este Plan ha sido posible gracias al consenso social, en el marco de la Declaración Institucional por el Diálogo Social, entre la Junta de Extremadura y agentes sociales y económicos más representativos de la región, firmado el pasado 21 de diciembre de 2023;

- Unión General de Trabajadores de Extremadura (UGT Extremadura)
- Comisiones Obreras de Extremadura (CC.OO. Extremadura)
- Confederación Regional Empresarial de Extremadura (CREEX)

Además, para la mejor definición e implementación de los objetivos marcados, se trabaja de manera coordinada con las diferentes áreas de la Consejería de Economía, Empleo y Transformación Digital:

- Secretaría General de Transformación Digital.
- Secretaría General de Economía y Comercio.
- Dirección General de Empresa.
- Dirección General de Trabajo.

A su vez, el Plan de Empleo está alineado con las actuaciones de la Junta de Extremadura.

Entre ellas cabe destacar la **"Estrategia de Transformación Digital de Extremadura",** con horizonte 2027, presentada el 1 de julio de 2024, y que pretende convertir a la región en "líder en digitalización" con el fin de "responder a las necesidades de los extremeños y de construir un futuro más conectado y accesible para todos". Esta Estrategia se orienta "hacia una administración ágil, sencilla, transparente y cercana a sus ciudadanos, hacia la cohesión territorial y la igualdad de oportunidades, hacia la transformación digital y modernización del tejido empresarial extremeño para la mejora de su competitividad, hacia la creación de un empleo de calidad y la atracción de personas y empresas a nuestra tierra". Es por eso, que el presente Plan de Empleo de Extremadura 2024-2025, se pone en marcha como herramienta para conseguir los objetivos propuestos en la estrategia.

Asimismo, se incorpora al presente Plan de Empleo, el **"Programa de Estímulo a la Creación y Consolidación del Trabajo Autónomo 2024-2027**", que es el resultado de la negociación mantenida con las asociaciones de personas trabajadoras autónomas de Extremadura (OPAEX, CEAT BADAJOZ y ATA) firmado el 16 de septiembre de 2024.

Siendo la base para determinar las medidas del Plan de Empleo 2024-2025, lo establecido en el propio Plan Director de Políticas Activas de Empleo 2024-2027, que establece los siete **Objetivos Generales** que determinan la actuación del SEXPE en los próximos cuatro años.

- Generar empleo de calidad y riqueza.
- Mejorar la calidad del empleo.
- Desarrollar la empleabilidad de la población activa.
- Fomentar la inclusión y diversidad.
- Potenciar y consolidar los sectores estratégicos.
- Fomentar el emprendimiento.
- Estimular la transformación digital.

Objetivos generales que se distribuyen y materializan en cuatro **Ejes Estratégicos**:

1. Mejora del Servicio Extremeño Público de Empleo, fomento de la cohesión territorial y transversalidad de género.
2. Elaboración de Planes Integrales de Empleo y Formación para mejorar la competitividad y la empleabilidad.
3. Incentivar la colaboración con entidades públicas y privadas en los Programas de Empleo.
4. Aprobar e implementar un sistema de evaluación de programas y proyectos en materia de empleo a través de un proceso de transformación digital.

Así pues, abordamos aquí el primero de esos Planes de Empleo, cuyo alcance temporal abarca los años 2024 y 2025, lo que supone que sus medidas han sido diseñadas para los ámbitos geográficos adecuados, teniendo en cuenta los períodos de aplicación.

El Plan de Empleo de Extremadura 2024-2025 cuenta con un conjunto de indicadores diseñados para evaluar las medidas, a fin de evaluar si se cumplen los objetivos propuestos, el coste/beneficio que suponen y, en función de dichos resultados, añadir las mejoras propuestas a las diferentes medidas y valorar de nuevo su aplicabilidad.

ÍNDICE

01.
DIAGNÓSTICO
PÁG 13

02.
EJES ESTRATÉGICOS
Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN:
ACCIONES
PÁG 35

03.
SEGUIMIENTO
Y EVALUACIÓN
PÁG 61

04.
DIFUSIÓN
Y COMUNICACIÓN
PÁG 63

05.
GOBERNANZA
PÁG 65

06.
PRESUPUESTO
PÁG 67

07.
VIGENCIA DEL PLAN
PÁG 69

1

Diagnóstico.

El siguiente diagnóstico analiza las diferentes metodologías vinculadas al mercado laboral extremeño. Por un lado, muestra el comportamiento y evolución del Plan de Empleo 2022-2023, hasta el comienzo del presente Plan, enero 2024; por otro, sitúa al mes de enero de 2024 como punto de partida y contextualización, estableciendo una fotografía fija de la situación real del mercado laboral extremeño.

Las fuentes metodológicas vendrán dadas por las estadísticas asociadas a la Tesorería General de la Seguridad Social en media de mes; relativas a las estadísticas del Servicio Público de Empleo para paro registrado; y, por último, se hará referencia al Instituto Nacional de Estadísticas a través de la Encuesta de Población Activa.

Se prestará especial atención a los grupos de poblaciones a los que han estado orientadas las políticas activas de empleo, con el fin de comprobar y analizar el acceso y posición dentro del mercado laboral.

A.- METODOLOGÍA SEGURIDAD SOCIAL MEDIA MES

A.1.- EVOLUCIÓN PLAN DE EMPLEO 2022-2023

En la siguiente tabla se interpretan los datos de evolución de la afiliación a la Seguridad Social desagregados en las principales variables del mercado laboral y su variación de enero de 2022 a enero 2024, tanto en números absolutos como relativos.

TABLA 1: PRINCIPALES INDICADORES AFILIACIÓN SEGURIDAD SOCIAL. COMPARATIVA ENERO 2022-ENERO 2024[1].

ENERO 2022-ENERO 2024						
	TOTAL SISTEMA			AUTÓNOMOS		
	N.° AFILIADOS ENERO 2024	VAR. ABS. BIENAL	VAR. BIENAL	N.° AUTÓNOMOS ENERO 2024	VAR. ABS. BIENAL	VAR. BIENAL
Total Sexo	404.076	6.564	1,65%	79.733	-866	-1,07%
Mujer	185.545	5.666	3,15%	26.815	96	0,36%
Varón	218.531	897	0,41%	52.918	-962	-1,79%
< 30 años	48.176	54	0,11%	-	-	-
>=30 y <45 años	141.537	-2.691	-1,87%			
>=45 años	214.362	9.201	4,48%	-	-	-
Agricultura y pesca	65.775	-4.845	-6,86%	15.925	17	0,11%
Industria	34.637	1.225	3,67%	4.874	-160	-3,18%
Construcción	29.214	1.326	4,75%	8.618	-51	-0,59%
Servicios	270.358	9.077	3,47%	50.315	-672	-1,32%
Total	**404.076**	**6.564**	**1,65 %**	**79.733**	**-866**	**-1,07%**

Fuente: Elaboración propia a través de TGSS.

[1] *Estadísticas de media de mes asociadas a la TGSS para el mes de enero del año 2022 como para enero de 2024.*

Los datos que nos ocupan a continuación, (véase tabla 1), muestran los resultados durante la ejecución del Plan de Empleo 2022-2023. Teniendo en cuenta los distintos regímenes se observa que el régimen general ha aumentado en 6.564 afiliaciones, un 1,65% de incremento en el periodo analizado, mientras parte del régimen de trabajadores autónomos ha descendido en 866 afiliaciones (-1,07%).

En cuanto a los niveles de afiliación, el sexo femenino sumó más personas afiliadas que el masculino, datos que, a pesar de reflejar una evolución positiva, muestran que aún distan del masculino y hay que seguir trabajando para una igualdad en el empleo. Aún el porcentaje de hombres afiliados sobre el total es mucho mayor que el de las mujeres, por lo que se hace necesario seguir apostando y trabajando en pro de políticas destinadas a la incorporación de la mujer a la vida laboral.

Por otro lado, fijar la atención en los grupos poblacionales que han perdido población afiliada durante este periodo, como son las personas con edades comprendidas entre los 30 y 45 años (referencia gráfica 2) y aquellas personas que han dejado de pertenecer al sector agrario, lo cual impulsa la necesidad de abogar por una remodelación y transformación del sector orientadas a las nuevas circunstancias económicas y sociales que impactan en el mercado laboral.

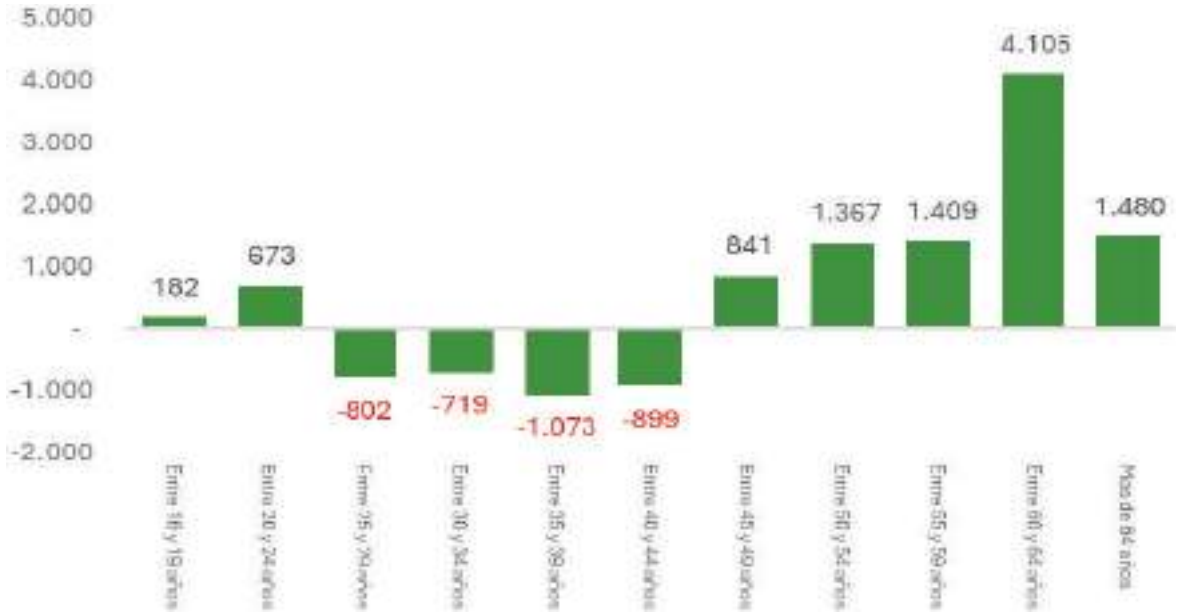
Desde una perspectiva más específica, es necesario hacer una retrospectiva y relacionarla con el resto del territorio nacional, para ello, el gráfico n.º1 muestra el comportamiento, en términos relativos, que ha tenido el Régimen General por sexo y en comparativa con España, dándose en el territorio nacional mejores datos que para Extremadura.

GRÁFICO 1: VARIACIÓN RELATIVA DE AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL POR SEXO. EXTREMADURA-ESPAÑA. ENERO 22-ENERO 24.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Atendiendo a la variable edad, el gráfico 2 muestra diferentes variaciones absolutas por tramos de edad durante el periodo analizado. En él destacan las personas pertenecientes al grupo de edad comprendida entre los 60 y 64 años, próximos a la jubilación, este grupo de edad presenta un mayor crecimiento que el resto de las edades, de ahí que sean necesarias medidas para potenciar el relevo generacional y paliar el envejecimiento de la población en edad de trabajar, además de contrastar la pérdida de afiliación durante este periodo en tramos de edad entre los 30 y 45 años donde la fuerza del mercado laboral debe ser el sustento futuro.

GRÁFICO 2: VARIACIONES ABSOLUTAS POR TRAMO DE EDAD A LA SEGURIDAD SOCIAL. EXTREMADURA. ENERO 2022-ENERO 2024.



Fuente: Elaboración propia a través de TGSS.

Principales conclusiones de la evolución y tendencia

1
Envejecimiento Poblacional

El aumento en la población de mayores de 45 años refleja un envejecimiento que plantea desafíos en términos de sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social, sumado a la pérdida de afiliación en edades comprendidas entre los 25-45 años.

2
Feminización del Mercado Laboral

El crecimiento de mujeres afiliadas en nuestra región muestra logros en la incorporación femenina al mercado laboral, pero siguen existiendo importantes brechas de género que deben abordarse con políticas de igualdad.

3
Transformación sectores económicos Modernización y Digitalización

Es necesario consolidar el sector servicios y su transformación. Apoyar a los sectores de la construcción e industria. Fortalecer y modernizar el sector primario. Además de fortalecer e incentivar el autoempleo.

A. 2.- SITUACIÓN DE PARTIDA: LA SEGURIDAD SOCIAL EN MEDIA DE MES PARA EL MES DE ENERO DE 2024[2]:

El análisis del mercado laboral, evolución y comparativa es fundamental para comprender el funcionamiento y las dinámicas del empleo, por eso, para poder definir y evaluar medidas que se van a llevar a cabo a través de este plan de empleo es conveniente establecer cuál será el punto de partida en torno a la afiliación.

Para ello las siguientes líneas configuran la composición del mercado laboral extremeño para enero de 2024.

Tomando como punto de partida la tabla 2, se puede visualizar de manera más detallada, el número absoluto de personas afiliadas de cada Régimen que conforman el total del sistema y el peso que representa cada uno de ellos.

TABLA 2: DISTRIBUCIÓN SEGÚN TIPO DE RÉGIMEN DEL TOTAL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL. EXTREMADURA. ENERO DE 2024.

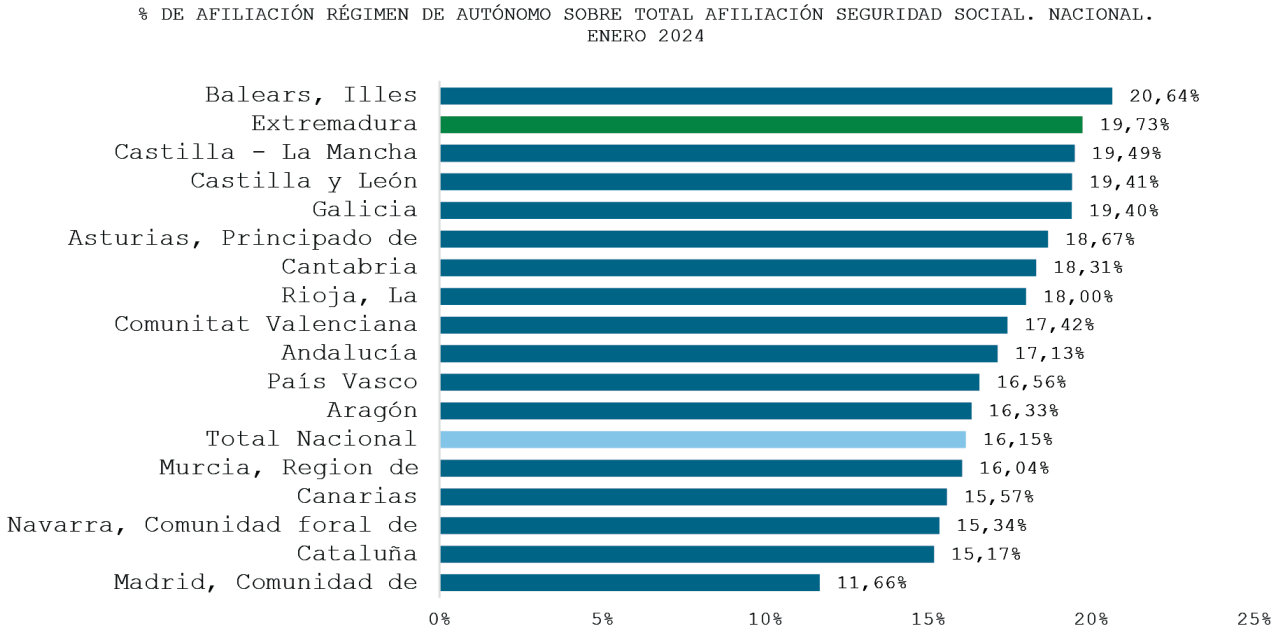
TIPO RÉGIMEN	ENERO 24	% SOBRE TOTAL
Régimen General (sin incluir sistema especial agrario y hogar)	272.357	67,40%
RG- Sistema Especial Agrario	47.894	11,85%
RG- Sistema de Empleados de Hogar	4.092	1,01%
Total Régimen General	**324.343**	**80,27%**
Régimen Especial Autónomos (no RETA)	68.980	17,07%
Régimen Especial Autónomos (RETA)	10.753	2,66%
Total RETA	**79.733**	**19,73%**
Total Sistema	**404.076**	**100,00%**

Fuente: Elaboración propia a través de TGSS.

Destacar la importancia que tiene el Régimen Especial de personas trabajadoras autónomas en relación, no solo en cuanto a peso en la región, sino también en comparación con el resto del territorio nacional (gráfico 3), donde Extremadura destaca como la segunda región con más peso de este colectivo frente al resto, solo por detrás de las Islas Baleares.

[2] *Estadísticas asociadas a la Tesorería General a la Seguridad Social. https://w6.seg-social.es/PXWeb/pxweb/es*

GRÁFICO 3: PORCENTAJE DE RETA SOBRE TOTAL SISTEMA. CCAA. ENERO 2024.



Fuente: Elaboración propia a través de TGSS.

DISTRIBUCIÓN AFILIACIÓN SEXO

o Hombres

Representan el 54% del total de afiliados al sistema de Seguridad Social, con 218.531. Esta mayoría masculina refleja la persistencia de brechas de género en el mercado laboral, aspecto que requiere políticas orientadas a la igualdad de oportunidades.

o Mujeres

Constituyen el 46% de las personas afiliadas al sistema con 185.545 inscritas. Esta cifra muestra un progreso importante en la incorporación de la mujer al mercado de trabajo siendo un avance que debe seguir fortaleciéndose con políticas orientadas hacia la igualdad de oportunidades, conciliación y empoderamiento del trabajo femenino.

DISTRIBUCIÓN AFILIACIÓN POR EDAD

- **Menores de 30 años**

Este grupo poblacional representa el 12% del total, con 48.176 personas. Este dato refleja el importante reto al que se deben enfrentar los jóvenes extremeños en su transición al mercado laboral, requiriendo así, políticas activas en torno a la formación, cualificación, fomento del empleo y apoyo a las primeras experiencias profesionales.

- **Entre 30 y 45 años**

Este grupo poblacional constituye el 35% del total de personas afiliadas, con 141.537 personas. Este estrato de población representa la fuerza laboral en su etapa de mayor actividad, por lo que la evolución constituye la sinergia necesaria para la sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social.

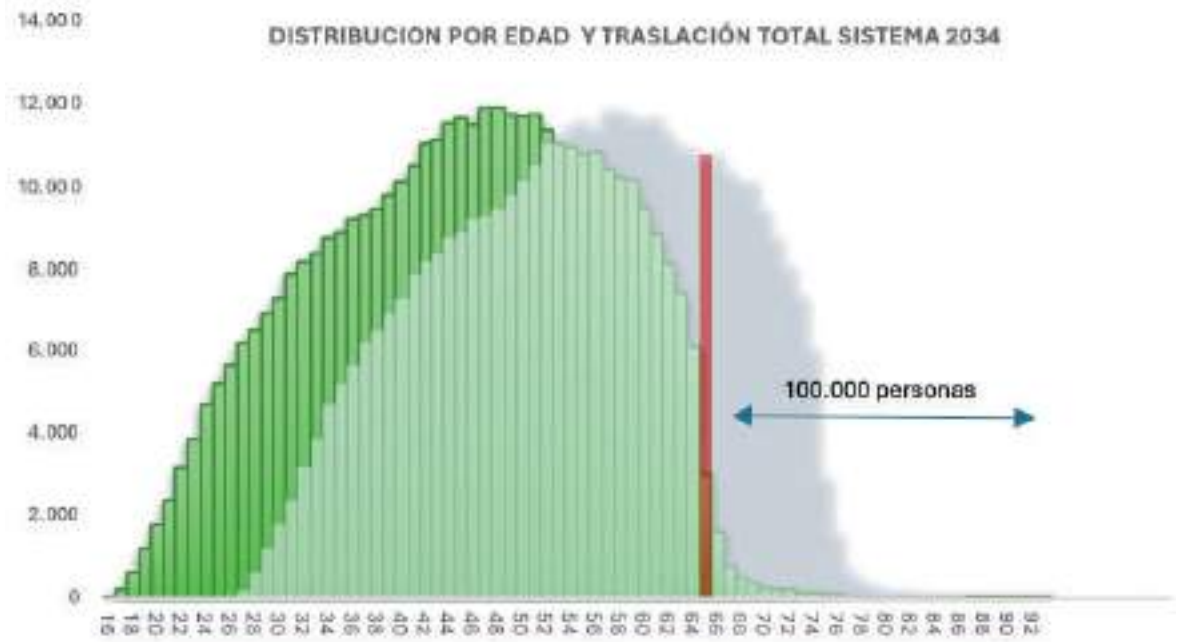
- **Mayores de 45 años**

Son el 53% del total, con 214.362 personas. Este alto porcentaje dibuja un envejecimiento de la población afiliada, la cual plantea desafíos para la adaptación de políticas laborales ante las necesidades de este grupo poblacional. Por un lado, combatiendo el edadismo, y por otro, contribuyendo con políticas que favorezcan el relevo generacional.

La siguiente cuestión (gráficos 4 y 5) nos acerca al análisis prospectivo que tendrá la población afiliada y la tendencia que seguirá en los próximos 10 años (proyecciones).

En primer lugar, el gráfico número 4 muestra una distribución en forma de campana orientada principalmente hacia las edades finales; en segundo lugar, dibuja una traslación (parte sombreada) de la población afiliada en enero de 2024 a 10 años vista. Así pues, las personas con edades de 55 años y más, en 10 años estarán muy próximas a la jubilación o jubiladas. Aproximadamente, estas personas suman 100.000 (25% del total de afiliación), dando lugar a graves problemas de envejecimiento y de relevo generacional.

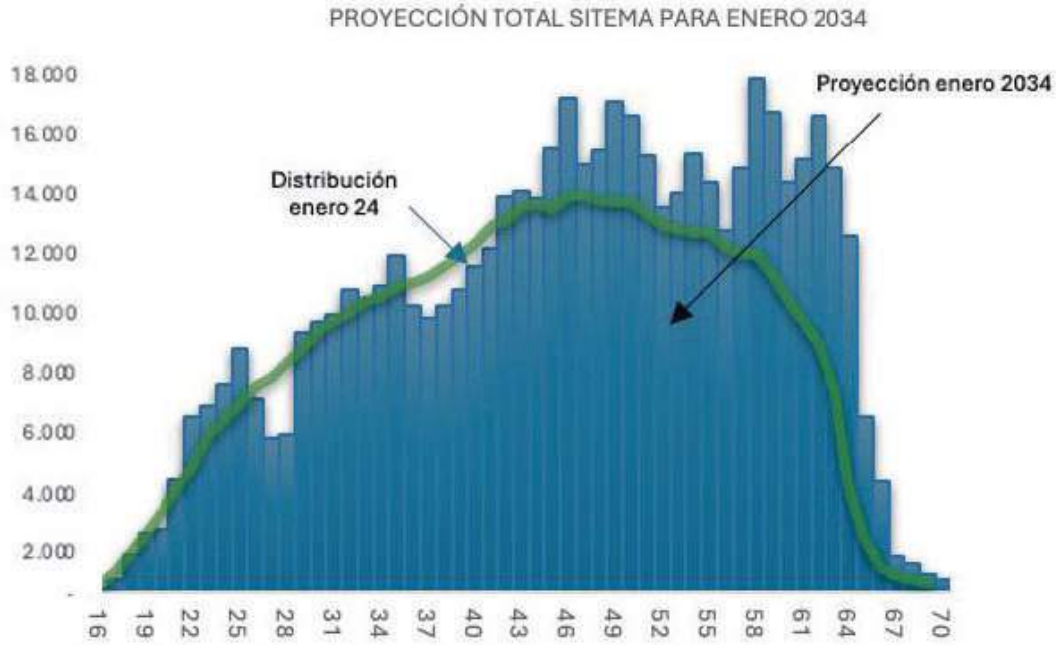
GRÁFICO 4: TRASLACIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN TOTAL SISTEMA AFILIACIÓN SEGURIDAD SOCIAL POR EDAD EN 10 AÑOS.



Fuente: Elaboración propia a través de TGSS.

Por último, el gráfico 5 muestra una proyección lineal para cada una de las edades hasta llegar a la tendencia que será enero de 2034. Esta gráfica muestra aún más un desplazamiento de la fuerza de trabajo hacia edades superiores marcando y evidenciando aún más el problema del envejecimiento de la población en edad de trabajar.

GRÁFICO 5: PROYECCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN TOTAL SISTEMA AFILIACIÓN SEGURIDAD SOCIAL POR EDAD PARA ENERO DE 2034.



Fuente: Elaboración propia a través de TGSS.

Todas estas variables indican los problemas estructurales que tiene la población en edad de trabajar en Extremadura.

Para ello es crucial abordar este problema desde la natalidad, no solo creando ayudas hacia esta, sino también impulsando políticas de empleo que aumenten la población en edad de trabajar, fijen población con empleos de calidad, haciendo atractivo el empleo en la región atrayendo capital humano y económico, además de favorecer políticas de conciliación laboral.

DISTRIBUCIÓN AFILIACIÓN POR SECTOR DE ACTIVIDAD

- **Servicios**

Sector más representado con el 68% de las personas afiliadas.

Fortalecer políticas hacia la transformación del propio mercado adaptándose a las nuevas circunstancias, tanto digitales como económicas y sociales que impactan en el mercado laboral.

- **Agricultura**

Sector agrario, representa el 16% del total de personas afiliadas.

Apoyar a través de medidas que faciliten el relevo generacional, la modernización y transformación digital; aspectos claves para el desarrollo de las zonas rurales.

- **Industria**

El sector industrial representa el 9% de las personas afiliadas.

Este porcentaje refleja la necesidad de fortalecer e incentivar al sector y lograr un crecimiento económico fortalecido y diversificado.

- **Construcción**

Sector menos representado con el 7%.

Al igual que ocurre con el sector industrial, este sector necesita lograr un mayor crecimiento. La población afiliada se sitúa en tramos de edad superiores. Impulso de la formación y cualificación.

TRASVERSALMENTE: IMPULSO DE LA DIGITALIZACIÓN Y FOMENTO DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL.

B.- METODOLOGÍA PARO REGISTRADO

Esta metodología muestra la situación detallada del desempleo en Extremadura. Las variables son desagregadas por sexo, edad, nivel formativo y sector de actividad para los dos últimos años y para enero de 2024.

Los resultados proporcionarán una imagen completa de la situación real del mercado de trabajo, identificando así las líneas de intervención y políticas efectivas para abordar los desafíos del desempleo.

B. 1.- EVOLUCIÓN DEL PLAN DE EMPLEO 2022-2023

En la siguiente tabla se observan los datos de evolución del paro registrado en las oficinas de empleo del SEXPE durante el periodo de vigencia del anterior Plan de Empleo, desagregado en las principales variables del mercado laboral y su variación tanto en números absolutos como relativos. Como se pone de manifiesto en la tabla 3, el descenso del paro registrado de enero de 2022 a enero de 2024 se cuantifica en 15.313 desempleados, lo que supone una bajada porcentual del 16,07%, porcentaje de reducción que ha sido superior en el caso de los hombres (-18,99%) que en el de las mujeres (-14.32%) acentuando la presencia predominante de éstas sobre el total regional de paro.

El 41,29% del desempleo en enero de 2024 afecta a desempleados de larga duración. Su descenso en los dos años analizados (-11.68%) es menor que el descenso general del paro regional ya referido, lo que ha supuesto que su peso sobre el total haya crecido en 2,06 puntos porcentuales en el periodo analizado poniendo en evidencia la necesidad de políticas activas que detengan la pérdida progresiva de empleabilidad de este colectivo.

TABLA 3: PRINCIPALES INDICADORES DE PARO REGISTRADO. EXTREMADURA. COMPARATIVA ENERO 2022-ENERO 2024.

ENERO 2022- ENERO 2024				
SEXO	N.° DEMANDANTES DESEMPLEADOS - ENERO 2024	% SOBRE TOTAL	VAR. ABS. BIENAL DEM. DESEMPLEADOS	VAR. BIENAL DEM. DESEMPLEADOS
Hombre	29.043	36,33%	-6.807	-18,99%
Mujer	50.910	63,67%	-8.506	-14,32%
< 30 años	12.754	15,95%	-4.764	-27,19%
>=30 y <45 años	21.832	27,31%	-5.934	-21,37%
>=45 años	45.367	56,74%	-4.615	-9,23%
Sin E.S.O.	30.808	38,53%	-6.167	-16,68%
Titulado E.S.O.	24.796	31,01%	-5.022	-16,84%
Bachillerato o FP	16.773	20,98%	-2.815	-14,37%
Titulación Universitaria	7.576	9,48%	-1.309	-14,73%
Agricultura y pesca	6.186	7,74%	-4.880	-44,10%
Industria	4.271	5,34%	-1.294	-23,25%
Construcción	6.005	7,51%	-1.309	-17,90%
Servicios	58.770	73,51%	-7.325	-11,08%
Sector sin actividad	4.721	5,90%	-505	-9,66%
PLD	33.010	41,29%	-4.367	-11,68%
Total	**79.953**	**100,00%**	**-15.313**	**-16,07%**

Fuente: Elaboración propia a través de SEPE.

De manera más desagregada, la tabla 4 muestra el comportamiento del paro registrado por edad y nivel formativo. El desempleo en las personas menores de 30 años presenta la mayor reducción relativa de todos los tramos de edad, siendo, aquellas personas desempleadas con más de 45 años, las que presentan los menores descensos. Estas cifras sugieren que se enfrentan a mayores dificultades al reincorporarse al mercado de trabajo, por lo que se muestra como un colectivo prioritario.

Además, es necesario valorar el nivel de formación de cada grupo de edad, en el caso del colectivo de mayores de 45 años, los niveles altos de formación, indican un necesario impulso a programas de reciclaje profesional para mejorar la empleabilidad y facilitar de nuevo la reincorporación al mercado laboral.

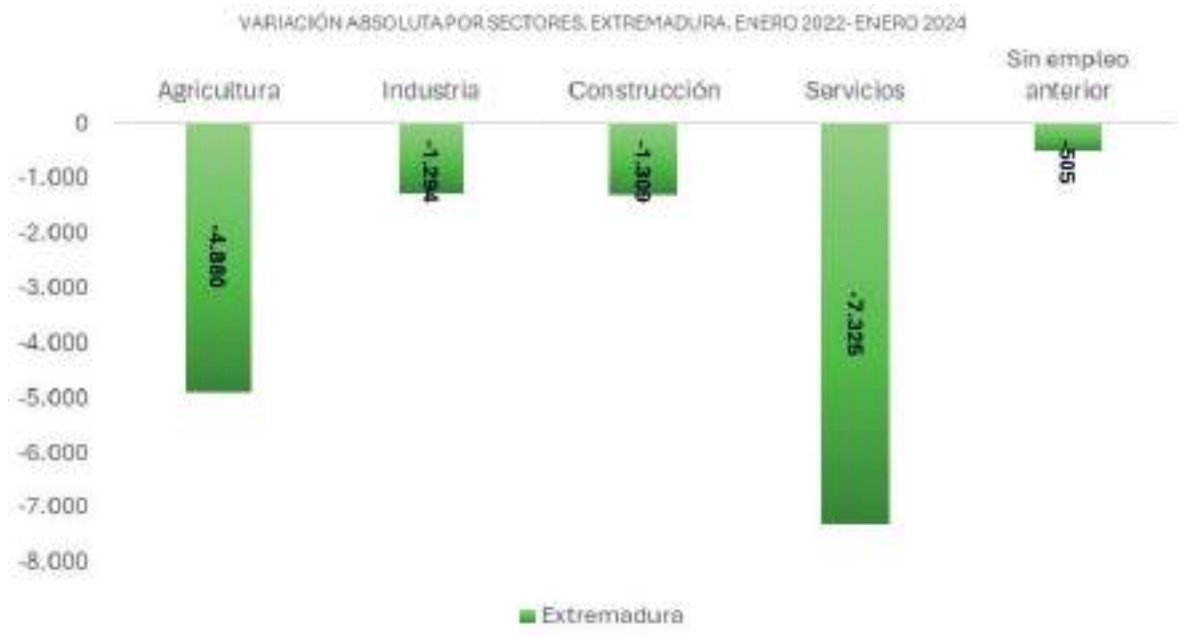
TABLA 4: VARIACIONES RELATIVAS ANUALES EN PARO REGISTRADO POR TRAMO DE EDAD Y NIVEL FORMATIVO.

GRUPO ESTADÍSTICO NIVEL FORMATIVO	PERIODO	ENERO 2022 -ENERO 2024			
	INDICADOR	VAR. BIENAL DEMANDANTES. PARADOS			
	RANGOS EDAD	< 30 AÑOS	>=30 Y <45 AÑOS	>=45 AÑOS	TOTAL
Sin E.S.O.		-26,84%	-15,90%	-13,96%	-16,68%
Titulado E.S.O.		-32,64%	-27,61%	-8,86%	-16,84%
Bachillerato o FP		-27,78%	-20,19%	-0,76%	-14,37%
Titulación Universitaria		-18,14%	-23,62%	2,11%	-14,73%
Total		**-27,19%**	**-21,37%**	**-9,23%**	**-16,07%**

Fuente: Elaboración propia a través de SEPE.

En el siguiente gráfico 6 se muestra el comportamiento de paro registrado en números absolutos por sectores para Extremadura destacando el descenso en todos los sectores, con especial incidencia en el sector agricultura y pesca y del sector servicios, el cual acapara el 73,50% del total del paro regional. Aun así, es necesario impulsar nuevos planes de empleo que incentiven la formación, la cualificación y la creación de empleo, y mejorar la inserción laboral de las personas desempleadas en todos los sectores.

GRÁFICO 6: VARIACIONES ABSOLUTAS DE PARO REGISTRADO POR SECTORES. EXTREMADURA. ENERO 2022-ENERO 2024.



Fuente: Elaboración propia a través de SEPE.

Respecto al territorio, la tabla 5 visualiza que el desempleo en zonas rurales tiene una alta representatividad. Esto crea la necesidad de adecuar las políticas activas de empleo en pro del reto demográfico, que fijen población, mitiguen el envejecimiento y refuercen las estructuras societales de la región.

TABLA 5: N.° DE PERSONAS PARADAS POR TRAMO DE LOCALIDADES Y VARIACIONES. PARO REGISTRADO ENERO 2022-ENERO 2024. PADRÓN POR TRAMO DE LOCALIDADES 16-64 AÑOS. AÑO 2021.

LOCALIDADES POR TRAMOS DE HABITANTES DE 16-64 AÑOS. ENERO 2024					
	N.° DEMANDANTES EN PARO ENERO 2024	VAR. ABS. BIENAL DEM. PARADOS	VAR. BIENAL DEM. PERSONAS DESEMPLEADAS	% SOBRE EL TOTAL DE PERSONAS DESEMPLEADAS	% PERSONAS DESEMPLEADAS SOBRE TOTAL PADRÓN 16-64 AÑOS
<= 5.000 HABITANTES	28.482	-6.400	-18,35%	36%	9%
ENTRE 5.001 Y 20.000 HABITANTES	17.114	-3.917	-18,62%	21%	18%
>= 20.001 HABITANTES	34.357	-4.996	-12,70%	43%	12%

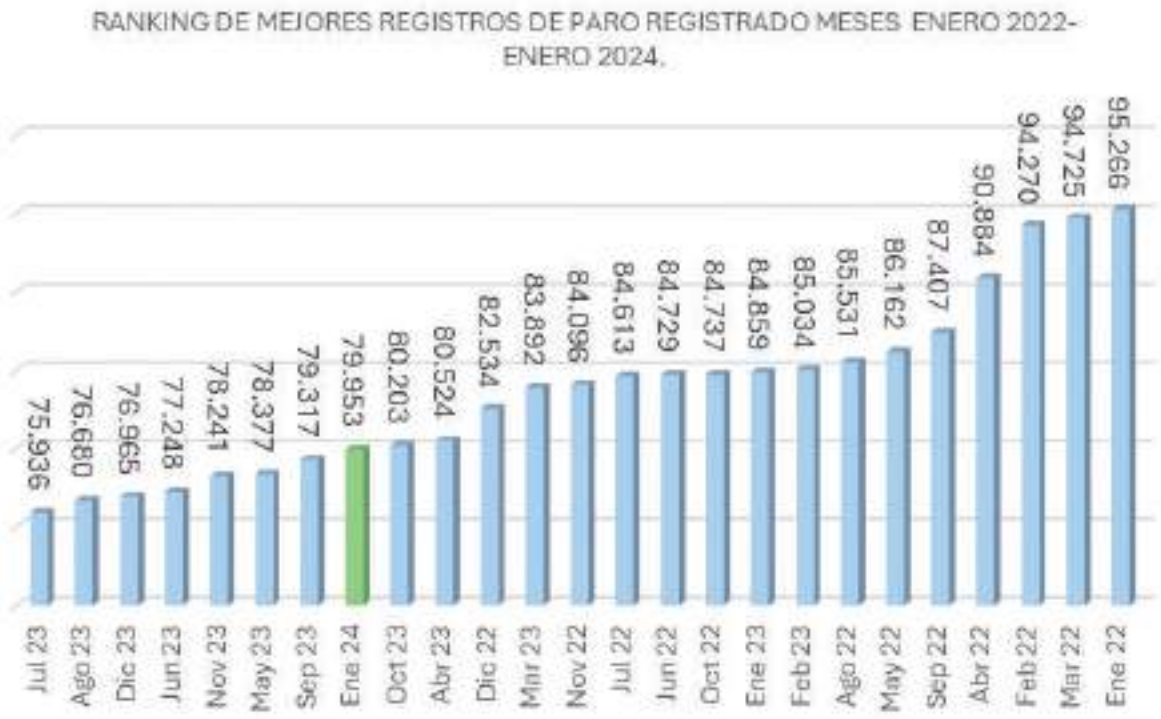
Fuente: Elaboración propia a través de SEPE.

B. 2.- SITUACIÓN PARO REGISTRADO[3]

Enero de 2024, registra 79.953 personas paradas inscritas en las oficinas de empleo del SEXPE. En los últimos 24 meses, se sitúa como el octavo mejor registro de Paro Registrado. Observamos en el siguiente gráfico una evolución positiva, registrándose enero 2022 el peor de todos los datos (95.266) durante el periodo de vigencia del Plan de Empleo.

[3] *Estadística Registrada del Servicio Público de Empleo de Paro Registrado para enero de 2024.*

GRÁFICO 7: RANKING DE PARO REGISTRADO ENERO 2022-ENERO 2024.



Fuente: Elaboración propia a través de SEPE.

PARO REGISTRADO POR SEXO. ENERO 2024

- **Hombres**

Representan el 36% del total de personas desempleadas. 29.043.

- **Mujeres**

Representan el 64% del total de personas desempleadas con 50.910 personas. Este dato evidencia la existente brecha de género, reflejando la necesidad de implementar medidas en pro de igualdad de oportunidades.cualificación, fomento del empleo y apoyo a las primeras experiencias profesionales.

PARO REGISTRADO POR EDAD. ENERO 2024

- **Menores de 30**

Representan el 16% del total, equivaliendo a 12.754 personas. Este grupo de población se enfrenta a desafíos estructurales de la sociedad en su transición al mercado laboral.

- **Entre 30 y 45 años**

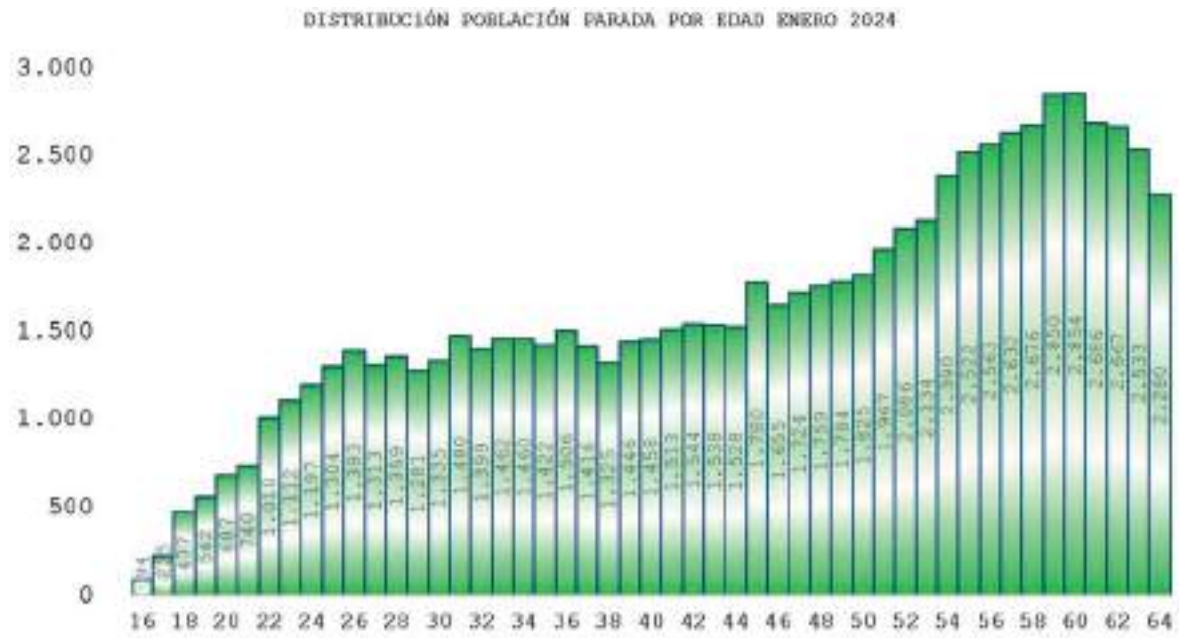
Este grupo de edad representa el 27% de las personas demandantes de empleo (21.832). Este tramo de edad necesita de políticas e intervenciones que puedan favorecer la carrera profesional, ofreciendo estabilidad y continuidad.

- **Mayores de 45 años**

Grupo mayoritario con una representatividad del 58% (45.367 personas). Este tramo de edad se enfrenta a retos tecnológicos y a la discriminación laboral por edad, de ahí que requieran la necesidad de ajustar medidas para facilitar su reincorporación al mercado laboral.

El gráfico 8 muestra la distribución de la población parada en Extremadura visualizando la problemática que existe en las personas mayores de 55 años, las cuales copan gran parte de esta estructura.

GRÁFICO 8: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN DEMANDANTE DE EMPLEO POR EDAD. EXTREMADURA. ENERO 2024.



Elaboración propia a través de SEPE.

PARO REGISTRADO POR NIVEL FORMATIVO. ENERO 2024

- **Sin Eso**

El 39% de los demandantes en paro. Un total de 30.808 personas. Este dato refuerza la importancia de la cualificación y el acceso al empleo.

- **Titulados en ESO**

El 31% de los demandantes en paro. Un total de 24.796 personas. Necesidad de crear programas que permitan adquirir nuevas habilidades que favorezcan la especialización y la competitividad.

- **Bachillerato FP**

El 21% de los demandantes en paro. Un total de 16.773 personas. Ofrecer posibilidades que apoyen el continuar desarrollando competencias y adaptaciones al mercado laboral.

- **Titulación Universitaria**

El 9% de los demandantes en paro. Un total de 7.576 personas. Ofrecer posibilidades que apoyen el continuar desarrollando competencias y adaptaciones al mercado laboral.

PARO REGISTRADO POR SECTOR DE ACTIVIDAD. ENERO 2024

- **Servicios**

Sector que representa el 74% de los parados. Con 58.770 personas paradas.

Necesidad de políticas que ayuden a potenciar y comprender las dinámicas y tendencias de este sector para ponerlas al servicio de estas personas paradas.

- **Agricultura**

Sector primario, representa el 8%, con 6.186 personas.

Facilitar la inserción a través de la cualificación para potenciar con nuevas competencias y habilidades requeridas por el sector.

- **Industria**

Sector Industrial con el 5% y un total de 4.271 personas paradas.

Necesidad de fortalecer la formación en torno a nuevas industrias que se están instaurando en la región.

- **Construcción**

La construcción representa el 8% de las personas paradas. Registra un total de 6.005 personas en desempleo.

Necesidad de fortalecer la transformación digital y otros cambios estructurales para diseñar programas de cualificación laboral y formación.

TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y OTROS CAMBIOS ESTRUCTURALES PARA DISEÑAR PROGRAMAS DE CUALIFICACIÓN LABORAL

B.3.- CONTRATOS REGISTRADOS EN EL SERVICIO EXTREMEÑO PÚBLICO DE EMPLEO

En el acumulado anual de contratos, tanto para Extremadura como España, descienden durante esta bienal. En la siguiente tabla figura la comparativa del total de contratos para el año 2022-2023.

TABLA 6: CONTRATOS SEGÚN TIPOLOGÍA. EXTREMADURA-ESPAÑA. ACUMULADO 2022-ACUMULADO 2023.

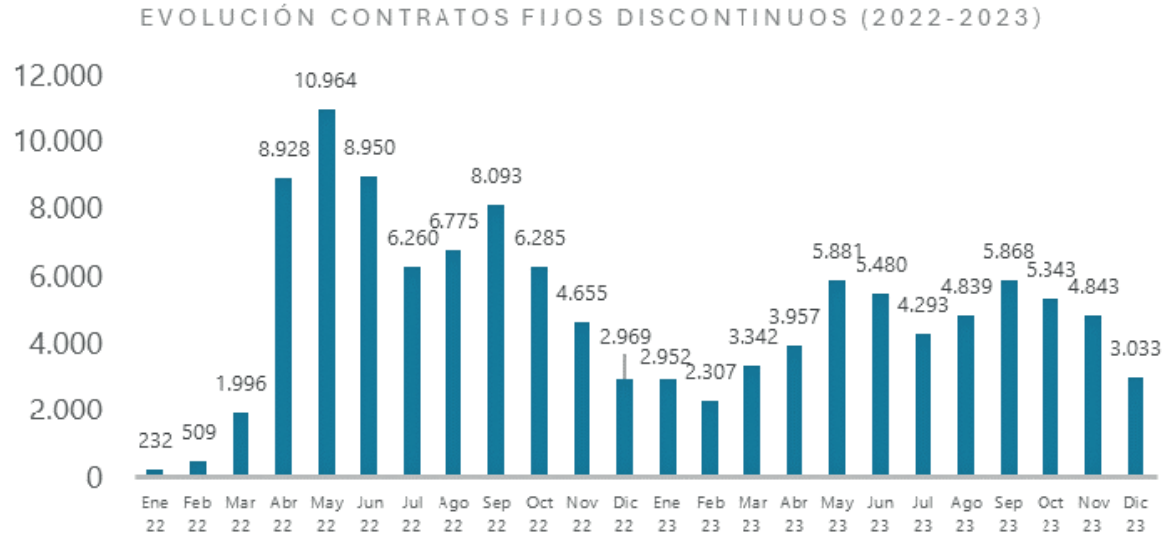
TERRITORIO	TIPOLOGÍA CONTRATO	TIPOLOGÍA CONTRATO	TIPOLOGÍA CONTRATO	TIPOLOGÍA CONTRATO	TIPOLOGÍA CONTRATO	TIPOLOGÍA CONTRATO
Extremadura	INDEFINIDOS	145.818	124.327	-21.491	-14,74%	69,23%
	TEMPORAL	340.271	279.719	-60.552	-17,80%	
	TOTAL	**486.089**	**404.046**	**-82.043**	**-16,88%**	
España	INDEFINIDO	7.027.160	6.620.983	-406.177	-5,78%	57,13%
	TEMPORAL	11.283.183	8.823.222	-2.459.961	-21,80%	
	TOTAL	**18.310.343**	**15.444.205**	**-2.866.138**	**-15,65%**	

Fuente: Elaboración propia a través de SEPE.

La entrada en vigor de la reforma laboral instrumentada por el Real Decreto-ley 32/2021 ha supuesto que, en el periodo de vigencia del anterior Plan de Empleo, la contratación indefinida haya pasado de representar el 5,21% del total de contratos celebrados en Extremadura en 2021 al 30,77% en 2023. La media anual de los afiliados con contrato indefinido a tiempo completo ha pasado en la región de 101.200 en 2021 a 129.295 en 2023.

De forma complementaria, el efecto inducido ha sido la reducción de la tasa de temporalidad ya que los contratos temporales han reducido su presencia, habiéndose también registrado un trasvase a los contratos con tipología fijo-discontinuo. Así, la media anual de afiliados extremeños con contratos fijos discontinuos en Extremadura es de 11.195 en 2023 frente a los 3.908 de 2021, lo que deriva en la necesidad de implementar Políticas Activas de Empleo hacia este colectivo dado que los contratos fijos discontinuos ofrecen mayor estabilidad laboral frente a la temporalidad y presentan mayor seguridad respecto a la reincorporación laboral en comparación con los contratos temporales, sin embargo, los periodos de inactividad presentan un desafío al objeto de mejorar la calidad en el empleo.

GRÁFICO 9: EVOLUCIÓN DE CONTRATOS INDEFINIDOS EN TIPOLOGÍA FIJOS DISCONTINUOS. 2022-2023.



Fuente: Elaboración propia a través de SEPE.

C.- METODOLOGÍA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA

En la siguiente tabla, se pueden apreciar los principales indicadores de la Encuesta de Población Activa en torno a la población en edad de trabajar. A grandes rasgos destacan indicadores como los de la población activa y ocupada que han registrado un comportamiento positivo en el promedio anual de estos dos años. En cuanto a las personas paradas, crecen en promedio anual.

TABLA 7: INDICADORES PRINCIPALES EPA. PROMEDIO 2022-2023.

SEXO	PROMEDIO 2022	PROMEDIO 2023	VAR. ABSOLUTA	VAR. RELATIVA
N.° personas Activas	**495.312**	**502.530**	**7.218**	**1,46%**
Hombre	270.910	273.911	3.000	1,11%
Mujer	224.402	228.620	4.218	1,88%
N.° personas Ocupadas	**409.538**	**415.258**	**5.720**	**1,40%**
Hombre	232.046	234.627	2.582	1,11%
Mujer	177.492	180.631	3.139	1,77%
N.° personas Paradas	**85.774**	**87.272**	**1.498**	**1,75%**
Hombre	38.865	39.283	419	1,08%
Mujer	46.909	47.989	1.079	2,30%

Fuente: Elaboración propia a través del INE.

Por otro lado, a pesar de haber ganado población ocupada a lo largo de estos dos años, no ha sido así para todos los sectores, registrándose una pérdida en construcción y agricultura. Destaca positivamente la subida de las personas ocupadas en la industria, con una subida del 6.87% en variación relativa.

Por último, es este sector, el agrícola, el que mejor dato en personas paradas registras, siendo el único que ha descendido en esta comparación. Los demás, manifiestan un crecimiento de personas paradas destacando el sector servicios.

TABLA 8: OCUPACIÓN Y PERSONAS PARADAS POR SECTORES. PROMEDIO 2022-2023.

SECTOR	PROMEDIO 2022	PROMEDIO 2023	VAR. ABSOLUTA	VAR. RELATIVA
N.° Personas Ocupadas	**409.538**	**415.258**	**5.720**	**1,40%**
Agricultura Y Pesca	39.404	38.180	-1.224	-3,11%
Industria	43.162	46.128	2.966	6,87%
Construcción	29.632	28.096	-1.536	-5,19%
Servicios	297.340	302.854	5.515	1,85%
N.° Personas Paradas	**85.774**	**87.272**	**1.498**	**1,75%**
Agricultura Y Pesca	10.446	9.249	-1.197	-11,46%
Industria	3.401	3.464	63	1,85%
Construcción	2.424	2.921	497	20,49%
Servicios	29.734	31.506	1.772	5,96%
Sector Sin Actividad	39.770	40.133	363	0,91%

Fuente: Elaboración propia a través del INE.

TASAS DE ACTIVIDAD, EMPLEO Y PARO

Las siguientes gráficas muestran una evolución de las tasas de actividad, empleo y paro en comparativa Extremadura-España, a través de las cuales se puede interpretar el mercado laboral de los últimos 20 años.

Para Extremadura destaca que, en promedio del último año, se han alcanzado altas tasas de actividad y empleo, siendo esta última (46.04%) la más elevada durante toda la serie histórica.

La tasa de paro, aún lejos de los valores previos a la crisis del 2008, muestra un comportamiento decreciente a lo largo de los últimos 10 años.

En definitiva, desde una perspectiva más global y comparada con el resto del territorio nacional, la tendencia marca que la brecha existente entre ambos territorios es cada vez es más estrecha.

GRÁFICO 10: TASA ACTIVIDAD, EMPLEO Y PARO. EXTREMADURA. EPA. PROMEDIO ANUAL 2005-2023.

Fuente: Fuente: Elaboración propia a través del INE.

GRÁFICO 11: TASA ACTIVIDAD, EMPLEO Y PARO. ESPAÑA. PROMEDIO ANUAL. EPA. 2005-2023.

Fuente: Fuente: Elaboración propia a través del INE.

Añadido a lo anterior, cabe destacar la caída de la tasa de temporalidad, que ha pasado en Extremadura del 33,26% de media en 2021 al 26,7% de 2023, porcentaje que, sin embargo, sigue por encima de la media nacional del 17,2% en 2023.

2

Ejes Estratégicos y Líneas de Actuación: Acciones.

2.- EJES ESTRATÉGICOS Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN: ACCIONES

A través del presente Plan de Empleo 2024-2025 se establecen las acciones concretas tendentes a la consecución de los siete objetivos generales establecidos en el Plan Director de Políticas Activas de Empleo de 2024-2025.

El objetivo es abordar el desafío del paro estructural, promover el empleo y un desarrollo económico más equilibrado. Para ello, es necesario explorar nuevas metodologías y estrategias que fomenten la innovación y la diversificación de la economía regional. Mejorar las inversiones en formación, educación y capacitación e impulsar sectores emergentes, es una prioridad. A su vez, el impulso de políticas que apoyen la creación, crecimiento y consolidación de pequeñas y medianas empresas en los sectores claves para nuestra región, identificados en el Plan Director de Políticas Activas de Empleo 2024-2027: industria manufacturera, tecnología y telecomunicaciones, energías renovables, salud, construcción, hostelería, comercio y turismo.

Al mismo tiempo, es crucial abordar los desafíos demográficos, como el envejecimiento de la población y la emigración de jóvenes. Para lo cual es necesario desarrollar políticas activas de empleo que mejoren las oportunidades laborales y la calidad de vida en la región, así como iniciativas para atraer talento y fomentar la retención de jóvenes profesionales.

En conclusión, el desarrollo económico de Extremadura requerirá un enfoque integral que aborde tanto los desafíos estructurales como las oportunidades de crecimiento. Este enfoque integral se aborda en el presente Plan de Empleo 2024-2025 a través de cuatro Ejes Estratégicos:

1. **Cohesión social y desafío demográfico.**
2. **Transformación digital y mejora de los Servicios Públicos de Empleo.**
3. **Mejora de la empleabilidad.**
4. **Cooperación estratégica: sinergias entre empresas y administración pública.**

1 EJE ESTRATÉGICO — COHESIÓN SOCIAL Y DESAFÍO DEMOGRÁFICO

1.1.- Línea de Actuación: Atracción y retención del talento.

El objetivo es el retorno y la atracción de talento, especialmente joven, en nuestra comunidad, a través de la mejora de la calidad de vida, la creación de oportunidades de empleo y el fomento del emprendimiento, asegurando el desarrollo sostenible.

Para la consecución de dicho objetivo es necesario conocer tanto las necesidades de la población residente ya en Extremadura como la población activa que está interesada en residir en nuestra comunidad. Para lo cual, se implementarán acciones tendentes a atraer y mantener población activa, como el incentivo del retorno y la migración laboral para contrarrestar desequilibrios demográficos y fortalecer la diversidad laboral promoviendo el empleo estable y sostenible.

Además, se impulsarán estudios que ofrezcan más información acerca de las necesidades para la retención y atracción de personas.

ACCIONES	INDICADORES
Estudio población activa residente fuera de Extremadura. El objetivo es conocer, identificar y analizar el perfil de la población activa que actualmente reside fuera de Extremadura, pero que desea regresar o venir a vivir y trabajar en la región.	• Realización del estudio. SÍ-NO.
Contrata Excelencia. Fomento de la contratación de personas jóvenes desempleadas menores de 30 años mediante contratos para la obtención de práctica profesional. El objetivo es frenar el éxodo de la población joven hacia grandes ciudades y retener en Extremadura a los alumnos/as de alto rendimiento académico, de forma que se contribuya a mejorar la competitividad de nuestra economía. Las cuantías en función de la remuneración anual bruta, estableciéndose en un "Incremento a la Excelencia", cuando la persona contratada esté en posesión de un título universitario o de formación profesional, con una nota media del expediente académico igual o superior a un 8.	• N.º de personas jóvenes menores de 30 años contratadas mediante contratos de trabajo para la obtención de práctica profesional por empresas privadas.

Continuación

ACCIONES	INDICADORES
Atraigo talento. Establecer ayudas para la contratación de jóvenes por los Agentes del Sistema Extremeño de Ciencia, Tecnología e Innovación. Se trata de un programa de ayudas a la contratación de jóvenes menores de 30 años, que se empadronen o estén empadronados en Extremadura, como personal de apoyo a la investigación por los agentes del sistema extremeño de ciencia, tecnología e innovación.	• N.º de personas jóvenes menores de 30 años contratadas mediante contratos de trabajo para la obtención de práctica profesional por los agentes del Sistema Extremeño de Ciencia, Tecnología e Innovación.
Nómadas Digitales. A través de este programa se establecen ayudas para la atracción y establecimiento en la Comunidad de Extremadura de nómadas digitales. Considerando nómadas digitales a las personas trabajadoras por cuenta ajena y las personas trabajadoras autónomas que realizan su trabajo de forma remota y mediante el uso exclusivo de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de información. Programa de subvenciones cuyo objetivo es fomentar e incentivar el desarrollo y la actividad económica en nuestro territorio, en especial en el ámbito rural, y el fortalecimiento del talento regional.	• N.º de beneficiarios establecidos en la Comunidad Autónoma de Extremadura.
Impulso de una red de colaboración entre los servicios de orientación y prospección del SEXPE y Oficinas de Orientación de la UEX y Servicios de Orientación de Universidades de España para la captación de egresados necesarios para ocupar puestos vacantes de difícil cobertura.	• Acciones tendentes a la creación de red.

1.2.- Línea de Actuación: Fomento de la participación laboral de grupos demográficos menos presentes como población activa.

Esta línea tiene objetivo es el desarrollo e implementación de políticas, programas y estrategias destinadas a aumentar la inclusión y la participación en el mercado laboral de aquellos segmentos de la población que tradicionalmente han tenido una representación inferior: mujeres, jóvenes, personas mayores, personas desempleadas de larga duración, personas con discapacidad, inmigrantes, y otros colectivos que enfrentan barreras específicas para su plena integración en el empleo.

ACCIONES	INDICADORES
Programas de Discapacidad Mercado Ordinario. Subvenciones para el fomento del empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura cuya finalidad es la de conseguir la integración plena de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo extremeño, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación, fomentando las oportunidades de empleo y mantenimiento del mismo.	• N.º de personas con discapacidad contratadas. • N.º de puestos de trabajo de personas con discapacidad adaptados. • N.º de personas con discapacidad con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo que han recibido acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestado por personal preparador laboral especializado.
Programas de Discapacidad Mercado Protegido. Medida que establece las ayudas para el fomento del empleo de personas con discapacidad en el mercado protegido de trabajo mediante la concesión de subvenciones dirigidas a fomentar la creación y el mantenimiento de puestos de trabajo en los centros especiales de empleo que figuren calificados e inscritos en la Comunidad Autónoma de Extremadura.	• N.º de personas con discapacidad contratadas. • N.º de puestos de trabajo de personas con discapacidad mantenidos. • N.º de personas con discapacidad, con especiales dificultades de inserción, que han sido atendidas. • N.º de personas con discapacidad contratadas en empresas ordinarias.
Empresas de inserción. A través de este programa se establecen ayudas destinadas a promover y facilitar la integración sociolaboral de personas en situación o riesgo de exclusión social a través de empresas de inserción, como paso previo a su inserción definitiva en la empresa	• N.º de empresas beneficiarias. • N.º de puestos de trabajo de personas en situación o riesgo de exclusión social en empresas de inserción mantenidos. • N.º de personas trabajadoras procedentes de empresas de inserción insertadas en empresas ordinaras.

Continuación

ACCIONES	INDICADORES
ordinaria, así como las ayudas a las empresas ordinarias que contraten personas trabajadoras procedentes de empresas de inserción y ayudas a las personas trabajadoras que provengan de empresas de inserción y se den de alta como autónomas.	
Medidas para el fomento del empleo estable y reducción de costes laborales. Subvenciones cuya finalidad es la de favorecer la inserción laboral de determinados grupos de población con una mayor dificultad de acceso al mercado de trabajo mediante contratos de trabajo indefinidos, a través de unas ayudas que supongan una reducción de los costes laborales. Establecer medidas singulares para el fomento de Igualdad de género. El objetivo prioritario es aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres: Impulso de la contratación de mujeres en ocupaciones masculinizadas. En la primera convocatoria de las ayudas, los Colectivos prioritarios objeto de subvención son: Jóvenes menores de 30 años, mujeres, hombres mayores de 45 años, personas desempleadas de larga duración, personas que desarrollen su actividad laboral en centros de trabajo ubicados en localidades de menos de 5.000 habitantes. En sucesivas convocatorias, según se establece en las bases reguladoras, se adaptarán los colectivos que presentan mayor dificultad de inserción laboral, según las necesidades del mercado de trabajo, incidiendo especialmente en los personas desempleadas de larga duración.	• N.º de contratos indefinidos.

Continuación

ACCIONES	INDICADORES
Bono Contrata. Programa de ayuda destinado a fomentar la inserción laboral de personas desempleadas con baja cualificación y más dificultad de acceso al mercado de trabajo. Incidiendo especialmente en los desempleados de larga duración, con una diferenciación positiva en su cuantía. Ayudas a la empresa para la contratación de personal junior para la adquisición de experiencia profesional.	• N.° personas beneficiarias.
Rediseño de las medidas para el apoyo a la inserción laboral de personas con discapacidad, destinadas a los Centros Especiales de Empleo y empresas que contratan a personas con discapacidad, priorizando la integración en el sistema ordinario de trabajo y mediante la fórmula especial de trabajo protegido, en consonancia con el Plan de Empleo y discapacidad que se aprobará en 2025.	• Rediseño SÍ/NO
Promover la activación de personas perceptoras de prestaciones públicas mediante colaboraciones con Servicios Sociales para el diseño y puesta en marcha de medidas de vinculación de las políticas activas con las políticas de protección social.	• Firma de Convenio SÍ/NO. • Aprobación de protocolos SÍ /NO.

1.3.- Línea de Actuación: Promoción de igualdad de oportunidades y apoyo a la conciliación y corresponsabilidad laboral y familiar.

La autonomía en la disposición de recursos propios es una garantía de libertad, de capacidad de decisión y de responsabilidad plena en el desarrollo de la vida personal, familiar y profesional de las mujeres. El cuidado de niños y la atención familiar puede ser una barrera significativa para la participación laboral, especialmente para las mujeres. Invertir en servicios de cuidado asequibles y de calidad puede permitir que más personas, especialmente mujeres, participen en el mercado laboral. El objetivo es facilitar el acceso al mercado laboral, así como que las personas trabajadoras puedan equilibrar su vida profesional y personal de manera efectiva. Estas acciones son esenciales para mejorar la calidad de vida de los empleados, aumentar su satisfacción laboral y fomentar un entorno de trabajo más productivo y sostenible.

ACCIONES	INDICADORES
Ayudas a las personas trabajadoras autónomas de Extremadura que por motivos de riesgo durante el embarazo, nacimiento y cuidado del menor o riesgo durante la lactancia natural, precisen contratar a una persona que les sustituya durante los períodos de suspensión de su actividad por las citadas causas.	• N.º de ayudas a personas beneficiarias autónomas.
Ayudas para empresas privadas para la contratación, en régimen de interinidad, de personas desempleadas para sustituir a personas trabajadoras que disfruten del derecho de excedencia o de reducción de jornada laboral por razones de cuidado de hijos o hijas o de personas dependientes a su cargo. Con esta medida, se fomenta la contratación de sustitutos/as de personas trabajadoras que reduzcan su jornada u obtengan la excedencia por cuidado de hijos/as o de familiares dependientes de forma que se minimice el impacto que dichas situaciones transitorias puedan producir en las empresas.	• N.º contratos realizados.

1.4.- Línea de Actuación: Programa de Colaboración Económica Municipal de Empleo.

La finalidad del programa de Colaboración Económica Municipal de Empleo es financiar la contratación de personas desempleadas demandantes de empleo por parte de las entidades locales de la Comunidad Autónoma de Extremadura, al objeto de satisfacer las necesidades laborales de estas entidades, facilitando así la inserción laboral y mejora de la empleabilidad/ ocupabilidad de las personas desempleadas a través de la experiencia profesional.

ACCIONES	INDICADORES
Aprobación del Plan de Colaboración Económica Municipal de Empleo. El objetivo es la inserción laboral y la mejora de la empleabilidad.	• N.º de entidades locales beneficiarias. • N.º de puestos.

1.5.- Línea de Actuación: Programa de Colaboración Económica Municipal de Orientación y Prospección.

La finalidad del Programa de Colaboración Económica Municipal de Orientación y Prospección es financiar la prestación de servicios de orientación y prospección laboral por parte de las entidades locales, con el fin de mejorar la empleabilidad de las personas desempleadas en el territorio, mejorando su acceso a las políticas activas de empleo, mediante el desarrollo de itinerarios formativos y profesionales, realización de asesoramientos que promuevan el autoempleo y el emprendimiento, y realización de actuaciones de prospección del mercado laboral en el ámbito de actuación, favoreciendo con ello la cohesión social y el equilibrio territorial.

La orientación e intermediación a nivel local constituye una pieza clave en los procesos de desarrollo que se implementan en el territorio. Por ello, las Corporaciones Locales precisan dotarse de personal técnico de empleo, especialista en desarrollo local, que pueda colaborar en la orientación de los programas de políticas activas de empleo hacia la generación de actividad empresarial y a la prospección y promoción de proyectos empresariales en el ámbito local.

ACCIONES	INDICADORES
Impulso de los servicios de orientación y prospección laboral por parte de las entidades locales. Programa novedoso para la prestación de servicios de orientación y prospección laboral por parte de las entidades locales, con el fin de mejorar la empleabilidad de las personas desempleadas en el territorio.	• N.º de horas de orientación y prospección realizadas. • N.º de personas atendidas. • N.º empresas atendidas.

2 EJE ESTRATÉGICO — TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y MEJORA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO

2.1.- Línea de Actuación: Desarrollo de un nuevo portal WEB.

El desarrollo de un nuevo portal web para los servicios públicos de empleo es una medida clave para mejorar la accesibilidad, eficiencia y eficacia de los servicios ofrecidos tanto a los solicitantes de empleo como a los empleadores.

Dicho espacio ofrecerá servicios de interés tanto para el ciudadano como para las empresas, facilitando de este modo, el acceso a los Servicios Garantizados recogidos en la Ley de empleo y la cartera común de servicios regulada por el Real Decreto 438/2024, la conexión entre oferta y demanda laboral. Se busca ayudar a garantizar que todos los grupos de la sociedad tengan igualdad de acceso a oportunidades de empleo y servicios de apoyo.

Concretamente, La Ley de Empleo 3/2023 recoge: "Para facilitar la inmediatez en la atención y la adaptación a las necesidades de las personas usuarias, debe facilitarse la accesibilidad a las actividades y servicios y el desarrollo de los propios itinerarios formativos personalizados por canales no presenciales que permitan a las personas usuarias mejorar su empleabilidad, atender sus necesidades de conciliación y lograr su inserción laboral, sin perjuicio de la garantía de la prestación de servicios de forma presencial, que faciliten la accesibilidad de toda la ciudadanía, con la finalidad de no acrecentar la brecha digital".

En definitiva, un portal web nuevo del SEXPE como una herramienta para mejorar el acceso a la información, proporcionando información detallada y actualizada sobre ofertas de empleo, programas de formación, orientación laboral y servicios adicionales. El nuevo portal facilitará la interacción a través de un espacio donde los solicitantes de empleo y los empleadores puedan interactuar de manera eficiente, garantizando en todo caso que el portal sea accesible para todas las personas, independientemente de sus habilidades o recursos tecnológicos. Integrar la tecnología avanzada para mejorar los servicios de empleo supone la simplificación de los procesos y un ahorro considerable de tiempo y costes de personal.

ACCIONES	INDICADORES
Puesta en marcha del portal.	• SÍ/ NO
Asistente Virtual.	• SÍ/ NO
Espacio WEB destinado a facilitar las prácticas profesionales del alumnado de diferentes programas y la intermediación laboral. Reconocimiento a las empresas colaboradoras.	• SÍ/ NO

2.2.- Línea de Actuación: Impulso del Centro de Orientación y Emprendimiento Acompañamiento e Innovación para el Empleo. COE.

El COE como órgano de impulso y mejora de las Políticas Activas de Empleo, a través de estudios y proyectos piloto dentro del ámbito competencial del SEXPE y tal y como se establecen sus funciones según RD 818/2021 de 28 de septiembre. Art. 88.

El COE podrá realizar, entre otras funciones:

- Evaluar buenas prácticas en orientación, prospección e intermediación.
- Diseñar acciones innovadoras y proyectos experimentales.
- Apoyar la coordinación de proyectos asociados a la capitalización de la prestación por desempleo (pago único).
- Realizar el seguimiento de iniciativas de empleo autónomo, cooperativas, sociedades laborales, trabajo autónomo y economía social.
- Cualquier otra función relacionada con las acciones de orientación, prospección e intermediación laboral y de fomento del emprendimiento.

Se constituirá el Consejo Social como órgano de planificación y participación social y será presidido por la Administración titular del mismo.

ACCIONES	INDICADORES
Apertura del centro COE.	• SÍ/ NO
Creación del Consejo Social.	• SÍ/ NO
Desarrollo de un Observatorio funcional como espacio técnico colaborativo orientado a la creación de un centro de conocimiento y transferencia de buenas prácticas sobre las políticas activas de empleo. Refuerzo de la cooperación institucional y social mediante una estrategia multicanal de información en colaboración con los interlocutores sociales, las corporaciones locales, las empresas y los centros de formación profesional.	• SÍ/ NO
Elaboración de análisis de la inserción laboral de las personas egresadas de la Universidad.	• SÍ/ NO
Impulso de un Proyecto Piloto que ayude a las micropymes a realizar procesos de selección de personal adecuados a sus necesidades y a los puestos a cubrir.	• SÍ/ NO

2.3.- Línea de Actuación: Mejora de la estructura tecnológica del SEXPE.

Digitalización y transformación digital son conceptos que suelen emplearse como sinónimos, pero no lo son. Ambos cuentan con funciones y características diferenciadoras en los entornos empresariales y organizativos. La digitalización es un proceso aislado que se puede ejecutar en diferentes partes de la organización y la transformación digital abarca la totalidad de la actividad del organismo.

La digitalización se puede definir como la mejora de los procesos, las funciones y operaciones mediante el uso de tecnología adecuada para incorporar un nuevo espacio digital a la organización. En resumen, se puede simplificar como el traspaso de la información de un formato físico a un entorno digital.

Mientras la digitalización se enfoca en la incorporación de la tecnología, la transformación digital es un concepto más complejo que busca soluciones a partir de un entorno digital.

La transformación digital no es otra cosa que buscar soluciones a problemas con los mejores medios o métodos técnicos digitales. Se puede decir que no implica tanto a la tecnología sino a la estrategia digital ideada por las personas dentro de una organización. A diferencia de la digitalización, la transformación digital no se puede ejecutar con un único objetivo, requiere de la totalidad de la actividad, incluida una adaptación por parte de los equipos humanos a la tecnología avanzada y el uso de la inteligencia artificial.

ACCIONES	INDICADORES
Transición del entorno "extremaduratrabaja" al entorno "juntaex". Esto supondrá que todas nuestras comunicaciones y entornos de trabajo estarán dentro de los sistemas de seguridad de la Junta de Extremadura.	• N.° de empleados públicos del organismo autónomo del SEXPE incluidos en entorno "juntaex". • N.° de acciones de formación realizadas para la adaptación al nuevo entorno.
En el ámbito de la digitalización de procesos, tanto de forma interna como externa, se colaborará con la Secretaría General de Transformación Digital y Ciberseguridad para la implantación de la Administración Electrónica en todos los ámbitos del organismo autónomo.	• Realización de estudio para la transición de nuestros procesos hacia la transformación digital. SÍ/NO. • Implementación de la digitalización en los procesos. SÍ/NO.

2.4.- Línea de Actuación: Mejora de la infraestructura del SEXPE.

Mejorar la infraestructura del SEXPE es fundamental para ofrecer un servicio más eficiente, accesible y adaptado a las necesidades tanto de los ciudadanos como de los empleados públicos. Estas mejoras no solo deben enfocarse en la modernización física de las instalaciones, sino también en la optimización de los sistemas tecnológicos y en la capacitación del personal.

ACCIONES	INDICADORES
Inversión en los inmuebles del SEXPE. Centros de empleo, Centros de formación, Gerencias Provinciales y Servicios Centrales.	• Importe total de inversión. • Número de centros a actuar.
Renovación del hardware del organismo. Adquisición de portátiles y pantalla, que nos permitirá disponer del mismo modelo de organización tecnológica que se está implantando en la Junta de Extremadura.	• Importe total de inversión. • Número de empleados públicos con el nuevo equipamiento.

2.5.- Línea de Actuación: Puesta en marcha de medidas para contribuir a mejorar la sensibilización y capacitación del personal del SEXPE.

Formación y creación de protocolos que establezcan una metodología específica para atender a personas con necesidades diferentes al objeto de mejorar los servicios y se tenga en cuenta las necesidades y circunstancias individuales y heterogéneas que presentan diferentes colectivos, previendo la posibilidad de derivaciones a entidades especializadas.

A su vez, analizar los procesos vinculados a la transversalidad de género del SEXPE; desde el diseño, la gestión y evaluación de la normativa, hasta la implementación de programas y servicios del SEXPE, para la integración de la igualdad efectiva. El fin es la implantación de la transversalidad como elemento generador de fomento del empleo igualitario y de calidad.

ACCIONES	INDICADORES
Creación de Protocolos.	• SÍ/ NO
Implantación medidas transversalidad de género.	• SÍ/ NO
Formación para atender a colectivos específicos.	• N.º de acciones realizadas. • N.º de empleados públicos formados.
Formación en nuevas metodologías de orientación laboral y nuevos procesos que permitan el diseño de itinerarios de inserción centrados en las personas con trabajos individualizados que inciden no solo en las herramientas de búsqueda de empleo sino también en los aspectos emocionales previos a la búsqueda.	• N.º de acciones realizadas. • N.º de empleados públicos formados.

2.6.- Línea de Actuación: Desarrollo de una herramienta de Inteligencia Artificial del mercado de trabajo.

El objetivo de esta actuación es la creación de una herramienta de BIG DATA basada en inteligencia artificial con modelos de proyecciones para anticiparse a las transformaciones del mercado laboral.

ACCIONES	INDICADORES
Proyecto destinado a medir las necesidades formativas en el sector turístico transfronterizo a través de la IA.	• Inicio SÍ/NO.

2.7.- Línea de Actuación: Análisis de la disponibilidad del colectivo desempleado.

El objetivo es evaluar y optimizar la atención a las personas desempleadas mediante un enfoque de personalización adaptado a sus necesidades. Dado el compromiso del SEXPE en atender a colectivos vulnerables, se diseñarán acciones específicas entre estos colectivos que incluirán programas de orientación y formación en competencias clave. Estos programas estarán orientados a mejorar la empleabilidad mediante la personalización de itinerarios individuales, adaptados y revisados periódicamente, para facilitar la inserción laboral efectiva.

Además, se desarrollarán instrumentos específicos para medir y actualizar periódicamente el nivel de disponibilidad y compromiso de los demandantes en la búsqueda activa de empleo, abarcando tanto entornos rurales como urbanos.

ACCIONES	INDICADORES
Diseñar una herramienta para el análisis de la disponibilidad para el empleo.	• Inicio SÍ/NO.

3 EJE ESTRATÉGICO — MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD

3.1.- Línea de Actuación: Programas de recualificación.

Impulso de medidas tendentes a que la población activa adquiera nuevas habilidades, conocimientos y/o competencias para adaptarse a cambios en el mercado laboral, y a las tecnologías emergentes. Este proceso de incentivar los procesos productivos para activar a las personas desempleadas es crucial en contextos donde ciertas habilidades se vuelven obsoletas debido a la evolución tecnológica o cambios en la demanda del mercado, permitiendo a los trabajadores mantenerse competitivos. La recualificación es una estrategia clave para el desarrollo socioeconómico de Extremadura, para los trabajadores y para las empresas en un entorno laboral en constante cambio.

ACCIONES	INDICADORES
Programas formativos de reciclaje profesional "Reskilling" y adquisición de nuevas competencias "Upskilling" y dirigidos a personas trabajadoras desempleadas y ocupadas para empresas y entidades de formación.	• N.º de personas participantes. • N.º de personas que finalizan la formación. • N.º de personas participantes ocupadas. • N.º de personas participantes desempleadas.
Programas de adquisición de competencias en "habilidades blandas" también denominadas "Soft skill" al objeto de preparar a las personas desempleadas a relacionarse, mejorar su empleabilidad y colaborar de manera más efectiva en el mercado laboral.	• N.º de píldoras formativas. • N.º de personas beneficiarias ocupadas. • N.º de personas beneficiarias desempleadas.
Programa específico de recualificación profesional para personas desempleadas de larga duración. Colectivo con gran peso dentro del desempleo de la región. El objetivo es la programación de acciones formativas para la mejora de la empleabilidad de las personas desempleadas de larga duración a través de la adquisición y/o actualización de competencias profesionales. Las personas desempleadas candidatas deberán estar inscritas como demandantes de empleo y ser consideradas personas desempleadas de larga duración (estar desempleado 12 o más meses en los últimos 18 meses). Además, se considerará la pertenencia a otro colectivo prioritario como; personas discapacitadas, mujeres y personas en riesgo de exclusión social.	• N.º de personas participantes. • N.º personas que finalizan las acciones formativas. • Porcentaje de personas que consiguen un empleo.

3.2.- Línea de Actuación: Capacitación a lo largo de la vida laboral.

El objetivo de esta línea es mejorar la formación de las personas trabajadoras desempleadas y ocupadas, adaptándose a las cambiantes demandas del mercado laboral. Se busca alinear la oferta con lo que necesitan las empresas, garantizando que las personas tengan los conocimientos y habilidades requeridas. El objetivo es asegurar que cada individuo tenga acceso a oportunidades de formación, independientemente de su situación. En definitiva, el camino es crear un sistema formativo flexible, que prepare hacia el empleo actual, con capacidad de adaptarse a futuras necesidades laborales.

ACCIONES	INDICADORES
Diseño de planes de formación modulares y flexibles que permitan una rápida respuesta a las necesidades del mercado laboral. Como objetivo prioritario se establece el impulso de la formación para aquellas personas sin Educación Secundaria Obligatoria.	• N.º de planes diseñados de formación. • N.º de alumnos beneficiarios. • Porcentaje de alumnos insertados.
Medidas de formación dirigidas a las personas desempleadas.	• N.º de personas beneficiarias. • N.º de acciones realizadas. • Porcentaje de alumnos insertados.
Medidas de formación dirigidas a las personas trabajadoras ocupadas.	• N.º de personas beneficiarias. • N.º acciones realizadas.
Mejora de la gestión y de las actividades implementadas de los centros de referencia y a los centros propios.	• N.º de acuerdos o convenios establecidos entre los centros y las empresas del sector. • Porcentaje de empresas del sector que participan en programas de formación o capacitación ofrecidos por los centros. • N.º de empresas que asisten a eventos organizados por los centros para promover la colaboración y el intercambio de conocimiento. • N.º de empleados de las empresas del sector que han participado en programas formativos ofrecidos por los centros.

Continuación

ACCIONES	INDICADORES
Fomento del Procedimiento de Reconocimiento, Evaluación y Acreditación (PEAC) de competencias profesionales adquiridas por las personas a través de la formación, la experiencia profesional u otro tipo de formación no formal.	• N.º de personas inscritas. • N.º de personas asesoradas. • N.º de personas evaluadas. • N.º de personas acreditadas. • N.º de unidades de competencia acreditados.
Programas de formación con compromiso de contratación.	• N.º de Empresas participantes. • N.º de alumnos formados. • N.º de alumnos contratados.
Programa Dual en colaboración con las empresas.	• N.º de alumnos. • N.º de empresas por sectores que participan. • Porcentaje de empresas que continúan colaborando con el programa después de un ciclo.
Impulso de la formación on-line en acciones dirigidas tanto a personas trabajadoras ocupadas como desempleadas.	• N.º de personas participantes. • N.º Personas participantes que finalizan la formación.
Desarrollo de programas mixtos de formación y empleo para las personas desempleadas en colaboración con las entidades locales.	• N.º de Proyectos aprobados. • N.º de personas beneficiarias. • Porcentaje de alumnos insertados.
Bono formación. Programa dirigido a personas desempleadas y ocupadas, cuyo objetivo es contribuir a mejorar la empleabilidad.	• N.º de personas beneficiarias.
Acciones de cualificación y formación digital avanzada. Mejora de las competencias digitales y desarrollo de Talento Digital para personas desempleadas y ocupadas.	• Acciones de cualificación y formación digital avanzada. Mejora de las competencias digitales y desarrollo de Talento Digital para personas desempleadas y ocupadas. • N.º cursos ofrecidos. • N.º de personas beneficiarias.

3.3.- Línea de Actuación: Mejora de la empleabilidad focalizada en la atención individualizada.

El objetivo es reforzar el servicio de orientación a las personas desempleadas y ocupadas según las características de cada colectivo y abarcando tanto núcleos rurales como urbanos poniendo el énfasis en la atención individualizada y tratamiento de sus peculiaridades para lograr mejores índices de inserción.

ACCIONES	INDICADORES
Red de Orientadores en Centros de empleo. El objetivo es prestar una atención personalizada e individualizada a las personas desempleadas mediante la elaboración de un perfil individualizado que, partiendo de un diagnóstico de la situación de partida, facilite el diseño de un plan de actuación para la mejora de su empleabilidad.	• Ratio desempleado /orientador.
Programa de orientación a jóvenes entre 19 y 29 años. El objetivo es la prestación del servicio de orientación al colectivo prioritario de personas jóvenes que a los efectos de la Ley de Empleo 3/2023 de 28 de febrero, son las que no han alcanzado los treinta años o sean beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.	• N.º de personas demandantes de empleo atendidas. • N.º de Acciones de prospección.
Programa de adquisición de competencias genéricas y transversales para jóvenes entre 16 y 18 años. Este programa tiene como objetivo mejorar la empleabilidad de los jóvenes de entre 16 y 18 años. Se busca ofrecerles herramientas que les permitan tanto mejorar sus perspectivas laborales como facilitar su retorno al sistema educativo o su inserción en el mercado de trabajo.	• N.º personas atendidas.
Programa de orientación para otros colectivos que presenten dificultades de inserción en el mercado laboral.	• N.º personas atendidas.

3.4.- Línea de Actuación: Elaboración de estudios para identificar necesidades del Mercado laboral.

Elaboración de estudios para identificar necesidades del mercado laboral es un proceso crucial para determinar las necesidades existentes. Información necesaria para alinear la oferta de formación con las demandas del mercado laboral, asegurando que los trabajadores adquieran las habilidades adecuadas para desempeñar su puesto de trabajo de manera efectiva y contribuir al crecimiento económico. El objetivo es implementar una formación de calidad volcada en la integración laboral.

ACCIONES	INDICADORES
Creación de un catálogo de necesidades de formación de las empresas, preciso y actualizado por zonas geográficas, que sirva como base para diseñar programas formativos alineados con las demandas de las empresas con el fin de mejorar la empleabilidad. Basado en fuentes de información disponible y en realización de mesas territoriales para detectar la formación necesaria en cada zona geográfica.	• Redacción de Catálogo: SÍ/NO
Estudios de inserción de Certificados de Profesionalidad y especialidades formativas.	• SÍ/NO
Realización de un mapa de centros de formación que permita dar respuesta a las necesidades de las empresas. Análisis de centros y recursos formativos existentes para evaluar la capacidad formativa necesaria para impartir dicho catálogo.	• SÍ/NO
Elaboración de estudios para identificar grupos de población en riesgo de exclusión social.	• SÍ/NO

3.5.- Línea de Actuación: Impulso al empleo. Fomento de la práctica profesional.

El objetivo es fomentar la contratación de personas tituladas para la obtención de una experiencia laboral que facilite su incorporación al mercado de trabajo.

ACCIONES	INDICADORES
Ejecución del Programa de Innovación y Talento Plus (PIT +). El programa de Innovación y Talento Plus es un programa de carácter experimental e innovador que persigue mejorar las posibilidades de inserción laboral de personas desempleadas tituladas universitarias o de ciclos formativos de grado medio o superior, mediante actuaciones integradas de formación y empleo, especialmente vinculadas al cambio de modelo productivo y aportando nuevas ideas, productos, servicios o creatividad para el área de actividad del sector donde se desarrolle.	• N.º de beneficiarios.

3.6.- Línea de Actuación: Tutoría y Mentorización.

Línea destinada a ayudar a personas sin empleo a mejorar sus habilidades profesionales, adquirir nuevas competencias y aumentar sus oportunidades de empleo a través del apoyo y orientación de mentores experimentados. Impulsando a su vez, una atención directa e individualizada para aquellas personas que opten por autoemplearse a través de un proyecto empresarial, sea cual sea la modalidad en la que las actuaciones se lleven a cabo. La mentorización para nuevos emprendedores como parte del apoyo a la contratación de nuevos trabajadores es vital para la creación de un espacio que promueva la colaboración entre empresas y profesionales.

A través de esta línea, se persigue mejorar los índices de supervivencia y crecimiento empresarial, y crear una comunidad estable de aprendizaje colaborativo.

ACCIONES	INDICADORES
Programa de mentorización: Acompañamiento activo para las personas emprendedoras, de forma sistematizada, referencias sobre formas de hacer, oficios, y formas de vida, de manera que puedan desarrollar un proceso de descubrimiento emprendedor, de creación de su(s) propio(s) proyecto(s) de valor añadido, de empresa, y en buena medida, de vida.	• N.º de sesiones de motivación al autoempleo a desempleados. • N.º personas beneficiarias sesiones.
Acciones de impulso de Lanzaderas de empleo	• N.º personas participantes. • Porcentaje de personas que se insertan.

3.7.- Línea de Actuación: Fomento y Consolidación del Empleo Autónomo.

Fomento y consolidación del empleo autónomo, actuando positivamente sobre las personas con discapacidad y mujeres. De la misma manera, se incluye como colectivo prioritario a los hombres de 45 años o más. Mejora de personas trabajadoras autónomas sufragando el coste de la cuota de la Seguridad Social o de la mutualidad alternativa. Incentivar a las personas ocupadas a que inicien una actividad como personas trabajadoras autónomas, así como fomentar el mantenimiento del número de personas trabajadoras autónomas que se mantienen activas mediante el programa V de ayudas que existe en la actualidad. Relevo generacional, se fomentará la transmisión del negocio de la persona titular del mismo a una o varias, siempre que suponga la continuidad de la actividad.

ACCIONES	INDICADORES
Fomento y consolidación del empleo autónomo mediante ayudas al establecimiento de personas desempleadas como trabajadoras autónomas, ayudas a las personas autónomas que propicien la inserción laboral de un familiar colaborador, tarifa cero para nuevos autónomos, ayudas a personas ocupadas y consolidación del empleo autónomo.	• N.º de personas beneficiarias. • N.º de personas beneficiarias de un familiar colaborador. • N.º de personas beneficiarias tarifa cero.

3.8.- Línea de Actuación: Impulso a la creación de empleo estable en las empresas de la economía social.

Ayudas a la creación de empleo estable en las empresas de la economía social y transformación de contrato de duración determinada en contratos indefinidos. Mejora de personas trabajadoras autónomas societarias de sociedades cooperativas y sociedades laborales sufragando el coste de la cuota de la Seguridad Social o de la mutualidad alternativa, así como la evaluación de los programas de ayudas al empleo en empresas de economía social vigentes con el objetivo de su renovación y desarrollo de nuevos programas, subprogramas de financiación.

ACCIONES

Fomento y consolidación del empleo en la economía social mediante la creación de empleo estable a través del impulso de varias medidas:

- Incorporación de socios de trabajo o socios trabajadores.
- Apoyo a la contratación indefinida de personal técnico o con funciones de carácter gerencial o directivo.
- Tarifa cero para los nuevos autónomos societarios de sociedades cooperativas y sociedades laborales.
- Fomentar la consolidación de los socios de trabajo o los socios trabajadores.

INDICADORES

- N.º de personas beneficiarias como socios de trabajo o socios trabajadores.
- N.º de personas beneficiarias por la contratación de personal técnico o con funciones de carácter gerencial o directivo.
- N.º de personas beneficiarias de tarifa cero, nuevos autónomos societarios de sociedades cooperativas y sociedades laborales

3.9.- Línea de Actuación: Impulso a la creación de empleo estable en las empresas de la economía social.

Es vital el impulso de competencias digitales en la Comunidad Autónoma a través del SEXPE para dar respuesta a la creciente demanda de habilidades digitales en el mercado laboral. Se trata de facilitar la integración de las personas trabajadoras en una economía cada vez más tecnológica. El objetivo es reducir la brecha digital y aumentar la empleabilidad, adaptando las capacidades de la población activa a los requerimientos del mercado laboral.

Al mejorar el acceso y manejo de herramientas digitales, Extremadura se posiciona como una región más competitiva, inclusiva y preparada para los retos del futuro. Pues además de buscar la capacitación de la población en habilidades tecnológicas, tiene como objetivo el uso de herramientas avanzadas como la inteligencia artificial (IA).

ACCIONES	INDICADORES
Plan de Competencias Digitales para la empleabilidad en Extremadura: Espacios Digitalex. El objeto del Plan es la realización de actividades de empleo relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación, dirigidas preferentemente a personas desempleadas, ocupadas y emprendedoras contribuyendo así a mejorar su empleabilidad y su capacidad para acceder a nuevas oportunidades laborales en un mundo cada vez más digitalizado.	• N.º de acciones realizadas. • N.º de personas atendidas.

3.10.- Línea de Actuación: Fomento e impulso de la Economía verde y circular.

La economía verde y circular es un pilar fundamental para el desarrollo sostenible, representando una oportunidad clave para transformar los modelos productivos y de consumo hacia sistemas más responsables y resilientes. El objetivo es fomentar la innovación, la gestión eficiente de los recursos y generar empleo de calidad, abriendo nuevas oportunidades laborales y fomentando un modelo económico más equitativo y respetuoso con el medio ambiente.

ACCIONES	INDICADORES
Inspirar el desarrollo de modelos y prácticas empresariales de economía social en el espacio transnacional, que impulsen la circularidad de sectores como el agroalimentario, la silvicultura y la bioenergía. La finalidad es potenciar la innovación social de toda la cadena de valor de la economía circular en las entidades y el ecosistema emprendedor de la economía social.	• N.º de acciones realizadas. • N.º de personas atendidas.
Impulso de acciones formativas encaminadas al fomento de la economía verde y circular.	• N.º de acciones realizadas.

4 EJE ESTRATÉGICO — COOPERACIÓN ESTRATÉGICA: SINERGIAS ENTRE EL SECTOR PRIVADO Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. PILARES PARA EL AVANCE EMPRESARIAL.

4.1.- Línea de Actuación: Impulso de Programas de formación adaptados a las necesidades del Sector Empresarial.

Aplicar un sistema de formación adecuado a las necesidades del sector empresarial, según estudios elaborados y acuerdos alcanzados.

ACCIONES	INDICADORES
Impulso de proyectos empresariales calificados como estratégicos, y financiar la formación declarada como estratégica en aquellos proyectos empresariales considerados de interés para el empleo en Extremadura, garantizando la participación de mujeres lo más equitativamente posible.	• Número de proyectos declarados como estratégicos. • % mujeres beneficiarias.

4.2.- Línea de Actuación: Diseño de un Plan de Prospección.

El objetivo es configurar un Plan de Prospección que mejore y estreche las relaciones entre el personal técnico de prospección y las empresas, con el fin de prestarles asesoramiento en materia de gestión de ofertas de empleo, contratación, medidas de apoyo a la misma, identificar sus necesidades para la cobertura de puestos vacantes, perfiles profesionales requeridos y/o formación. Para ello, se utilizarán herramientas de seguimiento y registro de contactos de empresas para configurar un modelo de intermediación más efectivo.

ACCIONES	INDICADORES
Establecer sinergias con el ámbito empresarial para el impulso de la intermediación laboral. El objetivo es doble: mejorar la atención empresarial mediante la creación de puntos específicos de atención empresarial en los centros de empleo e impulsar la intermediación laboral.	• Creación de puntos específicos de atención empresarial. SÍ/NO.
Impulso de la de prospección, mediante la utilización de herramientas tecnológicas que posibiliten la intermediación con el sector empresarial, a fin de conocer sus necesidades y poder dar respuesta a las mismas.	• Creación de herramienta tecnológica. SÍ/NO.

Continuación

ACCIONES	INDICADORES
Diseño de un sistema de análisis del tejido empresarial extremeño, para la adecuación de las políticas de empleo a las necesidades del mercado de trabajo.	• Creación sistema de análisis. SÍ/NO.
Información, asesoramiento y gestión de ofertas de empleo en el ámbito de la Unión Europea a través de la Red EURES y de terceros países.	• N.º de ofertas gestionadas. • N.º de puestos cubiertos.

4.3.- Línea de Actuación: Colaboración con el tejido empresarial para la elaboración e implementación de planes de transversalidad de género.

El SEXPE, cuenta con una herramienta de autodiagnóstico para la elaboración de planes de igualdad. Los objetivos son el impulso de planes de igualdad y trabajar con el tejido empresarial para que integre la igualdad en sus procesos organizativos.

ACCIONES	INDICADORES
Impulso de los planes de transversalidad de género a través de la Herramienta de Autodiagnóstico para la elaboración de los planes de igualdad. Potenciar su uso como una oportunidad para hacer a la empresa más competitiva e igualitaria.	• Realización de acciones para el impulso de la herramienta. • N.º de empresas que utilizan la herramienta.

4.4.- Línea de Actuación: Fomento del emprendimiento.

Impulsar el emprendimiento intergeneracional, incorporando la figura de las y los empresarias/os senior en los programas de formación que contengan jornadas y eventos.

ACCIONES	INDICADORES
Fomento del emprendimiento. El objetivo es el impulso del autoempleo entre las personas trabajadoras desempleadas a través de diferentes acciones así como la formación y capacitación en competencias relacionadas con el emprendimiento.	• N.º de acciones realizadas. • N.º de personas beneficiarias.
Diseño de un Plan de Apoyo Intergeneracional. Apoyo a la transmisión de empresas y la transferencia de conocimiento y mantenimiento de la actividad de trabajo autónomo, como medida de preservación del tejido productivo existente.	• SÍ/NO.

4.5.- Línea de Actuación: Fomento de jornadas y encuentros destinados a dinamizar el mercado laboral.

Realización de jornadas y encuentros destinados a dinamizar el mercado laboral al objeto de promover la empleabilidad y fomentar la creación de oportunidades laborales. Estos encuentros sirven para dar a conocer entre las personas trabajadoras, los cambios que sufre el mercado laboral, sectores emergentes y habilidades requeridas... Además, sensibilizan sobre la importancia de la formación continua y el reciclaje profesional y también están destinadas a orientar a desempleados y estudiantes sobre las competencias más demandadas.

ACCIONES	INDICADORES
Impulso de Jornadas de fomento del autoempleo.	• N. ° de jornadas realizadas.
Realización de Ferias de Empleo para que agentes sociales, empresas, entidades del tercer sector e instituciones educativas, presenten oportunidades laborales y de formación a personas en búsqueda activa de empleo, así como impulsar una mayor concienciación de economía verde y circular.	• Realización de Ferias de empleo. SÍ/NO.

3

Seguimiento y Evaluación

Tal y como queda registrado en el Plan Director de Políticas activas de empleo para Extremadura, la evaluación de las políticas activas de empleo es una necesidad recogida por la Estrategia Española de Apoyo activo al Empleo 2021-2024, dentro del Capítulo IV Objetivos estratégicos, específicos y medidas propuestas que consideró preciso "Diseñar un modelo integrado de evaluación y seguimiento de las Políticas Activas de Empleo". Modelo basado en "el diseño de metodologías cuantitativas y cualitativas para determinar indicadores de impacto, calidad, eficacia y eficiencia conjugando la simplificación, la reordenación y la reutilización de indicadores". Recogiendo además la obligación de llevar a cabo el seguimiento y evaluación de la atención, tanto a personas como a empresas usuarias de los Servicios Públicos de Empleo, lo que conlleva a diseñar "una metodología específica que permita, entre otros, evaluar la satisfacción tanto de las personas como de las empresas atendidas, así como la usabilidad y el acceso a los servicios".

En relación con lo que recoge el Plan Anual de Fomento del Empleo Digno 2023, publicado el 6/3/2023, mediante Resolución de 29 de mayo de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, debe tenerse en cuenta que según el apartado octavo, "la evaluación implica determinar de manera objetiva y acreditable mediante evidencias, el mérito y valor de las actuaciones, orientándose siempre hacia la mejora continua y, por tanto, hacia la puesta en valor e identificación de las mejoras prácticas y la puesta en marcha de nuevas líneas de actuación".

Bajo las premisas establecidas por la Estrategia Española de Apoyo activo al Empleo, 2021-2024, el Plan Anual de Fomento del Empleo Digno PAFED y Plan Director de Políticas activas de empleo para Extremadura 2024-2027, cada Plan de Empleo acordado promoverá el establecimiento de un sistema de evaluación coherente y respetuoso con la normativa de aplicación, en el que se han de definir los indicadores más adecuados.

4

Seguimiento del Plan de Empleo.

El Sexpe diseñará un plan de comunicación y difusión de las medidas contempladas en el Plan de Empleo de Extremadura 2024-2025, que incluya actuaciones de difusión que se articularán a través de los agentes económicos y sociales más representativos firmantes del Plan.

El plan de difusión y comunicación definirá los objetivos y los destinatarios, los mensajes claves, las acciones, operaciones y tareas que comportan y los soportes y canales de comunicación a emplear. A su vez, se diseñarán distintas campañas específicas en función del desarrollo de las distintas líneas de actuación.

Las organizaciones firmantes de este Plan de Empleo de Extremadura 2024-2025, podrán presentar anualmente para su aprobación, por el SEXPE, planes para el desarrollo de acciones de difusión de las medidas contenidas en este Plan, procurando una amplia utilización de medios y recursos de comunicación y divulgación.

Todas estas actuaciones serán financiadas por el SEXPE, conforme a las disponibilidades presupuestarias existentes en cada ejercicio y al acuerdo que, para este fin, pudiera ser aprobado por la Comisión de Seguimiento.

5

Gobernanza.

El presente Plan de Empleo deriva del Plan Director de Políticas Activas de Empleo para Extremadura 2024-2027, que considera la Gobernanza "una cuestión fundamental para que el Servicio Púbico de Empleo esté cohesionado, lo que, a su vez, significa que su funcionamiento sea eficiente y ajustado a las necesidades de sus usuarios: personas y empresas".

En el marco de la Declaración Institucional por el Dialogo Social firmada el 21 de diciembre de 2023, se creó la Comisión Sectorial de Economía, Empleo, Ciencia y Tecnología. Esta comisión tiene, entre sus objetivos, trabajar en los diferentes planes relacionados con estos ámbitos.

Asimismo, el modelo de Gobernanza previsto se basa en la creación, dentro del Consejo General de Empleo del SEXPE, de una "Comisión de Seguimiento Tripartita", conformada por la Junta de Extremadura y los agentes económicos y sociales más representativos de la región (CREEX, UGT y CCOO) que participarán en el seguimiento y evaluación del mismo.

El SEXPE será el máximo responsable de este seguimiento, y será el encargado, a través del Observatorio para la innovación y la prospectiva del mercado de trabajo de Extremadura, del análisis y estudio de los datos obtenidos.

Para un mejor seguimiento de las medidas contenidas en este documento, el SEXPE convocará la Comisión de Seguimiento, cuantas veces estime necesarias, durante la vigencia del Plan.

En esos encuentros, que servirán como reflexiones intermedias, El SEXPE presentará los resultados de las actuaciones realizadas desde la puesta en marcha del Plan. Asimismo, en cada reunión, las partes firmantes debatirán sobre la conveniencia de mantener o modificar las medidas propuestas hasta la fecha de cada reunión, así como sobre la necesidad de plantear otras nuevas.

Antes de finalizar cada reunión de la Comisión de Seguimiento, las personas que participen en las mismas consensuarán y elaborarán unas conclusiones que se darán a conocer a la sociedad extremeña a través de los canales de información pública del SEXPE y de los medios de comunicación.

6

Presupuesto

EJE ESTRATÉGICO	PRESUPUESTO
EJE 1. Cohesión social y desafío demográfico.	205.850.000.-€
EJE 2. Transformación digital y mejora de los Servicios Públicos de Empleo.	12.000.000.-€
EJE 3. Mejora de la empleabilidad.	409.900.000.-€
EJE 4. Cooperación estratégica: sinergias entre empresas y administración pública.	15.500.000.-€
PRESUPUESTO TOTAL	**643.250.000.-€**

7

Vigencia del Plan

El Plan de Empleo de Extremadura 2024-2025
estará vigente desde el día de su firma
hasta el 31 de diciembre de 2025.

JUNTA DE EXTREMADURA