



Plan
DE EMPLEO DE EXTREMADURA
2020-2021

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Educación y Empleo

 **CREEX**
CONFEDERACIÓN REGIONAL EMPRESARIAL EXTREMENA
CEOE CEPYME



Extremadura

 **CCOO**
comisiones obreras
de extremadura

Mérida, 15 de octubre de 2020.

| ÍNDICE | |
|--|----|
| 1. INTRODUCCIÓN | 2 |
| 2. COMPORTAMIENTO DEL MERCADO DE TRABAJO DE EXTREMADURA EN EL PERIODO DE CRISIS SANITARIA Y MEDIDAS IMPLEMENTADAS PARA LIMITAR SUS EFECTOS | 3 |
| 3. OBJETIVOS GENERALES | 11 |
| 4. DESARROLLO ESTRATÉGICO POR EJES DE ACTIVACIÓN | 13 |
| EJE DE CALIDAD: MÁS Y MEJORES EMPLEOS, CONECTADOS CON LA ACTIVIDAD PRODUCTIVA | 13 |
| EJE PAES CONECTADAS CON LAS EMPRESAS, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL | 16 |
| EJE MEJORA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO: HACIA UN NUEVO MODELO DE RELACIÓN | 20 |
| EJE EMPLEABILIDAD, CUALIFICACIÓN, COMPETENCIAS Y APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA | 24 |
| A. TRANSICIÓN HACIA EL MERCADO DE TRABAJO. | 25 |
| B. FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO | 27 |
| C. FORMACIÓN Y OPORTUNIDAD LABORAL | 29 |
| EJE COHESIÓN SOCIAL Y EQUILIBRIO TERRITORIAL | 30 |
| EJE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES | 32 |
| EJE CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR. | 36 |
| 5. ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN | 38 |
| 6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | 38 |
| 7. PRESUPUESTO | 39 |



1 INTRODUCCIÓN

La finalidad de la Estrategia de Empleo y Competitividad Empresarial de Extremadura para el periodo 2020-2025 va más allá de la cantidad de puestos de trabajo y considera la mejora de la calidad del empleo como prioridad política principal, abordando el hecho que los grupos de población más desfavorecidos, siguen estando en riesgo de exclusión, suponiendo todo esto un gran reto estratégico.

Este nuevo periodo de la Estrategia enfatiza sobre la necesidad de políticas y de un diálogo social que protejan a la población activa extremeña, fomenten la inclusión y permitan a las personas y a las empresas aprovechar al máximo los desafíos y las oportunidades actuales. Igualmente se priorizará la conexión de las políticas de empleo con la actividad económica y la competitividad empresarial.

También hace hincapié en que, en un mundo en rápida evolución, es necesario fomentar las capacidades y la adaptabilidad al mercado de trabajo para lograr un buen rendimiento del mercado laboral. El empleo de más calidad también depende de manera crucial de que exista un sistema eficaz de formación profesional que dote a los trabajadores de las aptitudes que necesitan los empleadores.

Considerando también necesarias la adaptabilidad de las empresas y de las personas, previniendo la exclusión del mercado trabajo, abordando los desafíos antes que surjan, promoviendo la igualdad de oportunidades y evitando la acumulación de desventajas a lo largo de la vida.

También será requisito dotar a las personas de las aptitudes adecuadas en un contexto de demandas de capacidades y habilidades en rápida evolución.

Igualmente será necesario que el Servicio Extremeño Público de Empleo se convierta en el principal instrumento operativo de la política de empleo de Extremadura ofreciendo servicios orientados a las necesidades de las personas y las empresas. A lo que se unirá el desarrollo de estrategias territoriales que permitan ofrecer oportunidades de empleo de forma equilibrada. Para ello se hace necesario el trabajo en red, creando **alianzas** tanto con educación (que ya hemos iniciado el camino) como con empresa y política social, entre otras.

Las medidas que desarrolla el Plan de Empleo y Competitividad de Extremadura para el periodo 2020-2021 dan respuesta a estas prescripciones organizando su estructura en torno a un eje transversal de calidad en el empleo, con el objetivo de crear las mejores condiciones en donde puedan prosperar empleos de más calidad.

2



2. COMPORTAMIENTO DEL MERCADO DE TRABAJO DE EXTREMADURA EN EL PERIODO DE CRISIS SANITARIA Y MEDIDAS IMPLEMENTADAS PARA LIMITAR SUS EFECTOS

La expansión del virus COVID-19 ha provocado un shock económico sin precedentes en la economía de España y en la de Extremadura, poniendo fin de manera abrupta a la senda de crecimiento iniciada en 2015. Después de cinco años de crecimiento sostenido, en 2019 la economía había ido recuperando el terreno perdido durante la crisis financiera, apoyada en pilares de crecimiento más estables que en etapas anteriores, tanto por el lado de la demanda interna como de la demanda externa. Hasta febrero de 2020, todas las previsiones apuntaban a una moderación suave del crecimiento en los próximos años. En el caso del mercado laboral de Extremadura la tendencia al acercamiento lento pero progresivo a las medias nacionales que recogía el año 2019, especialmente en tasa de empleo, gracias al incremento de nuestro número de efectivos ocupados y afiliados por encima de los 400 mil o la reducción del paro registrado por debajo de las 100 mil personas continuó con un inicio de 2020 con resultados moderados en la evolución laboral que preveían ya esa transición a una estabilización de nuestra economía y de nuestro mercado de trabajo.

Sin embargo, la llegada de un evento exógeno, repentino y no previsible, la pandemia de COVID-19, ha cambiado por completo el escenario, con implicaciones negativas sobre la actividad a través de canales de oferta, demanda (interna e internacional) y afectando gravemente a las expectativas socioeconómicas.

El impacto social y económico se ha visto mitigado por las medidas de mantenimiento de renta para familias, trabajadores/as y autónomos/as, junto con los instrumentos de garantía de liquidez para las empresas y autónomos/as. La puesta en marcha de medidas de sostenimiento de la actividad económica ha conseguido frenar la destrucción de empleo y mantener los ingresos de los colectivos más afectados. Especialmente relevantes son las medidas que han permitido proteger al 30% de la población ocupada de Extremadura, como la nueva regulación de los expedientes de regulación temporal de empleo o las prestaciones para autónomos. Estos nuevos instrumentos han permitido minimizar el impacto estructural del shock mientras se mantenía la hibernación de la actividad para la contención de los efectos de la crisis sanitaria.

A medio plazo hay que seguir en detalle la nueva situación teniendo en cuenta que las últimas proyecciones de los diferentes organismos internacionales contemplan diversos escenarios que incorporan diferentes supuestos sobre el ritmo al que puede recuperarse una cierta normalidad, desde el punto de vista tanto sanitario como económico. En todos los escenarios se prevé una contracción muy acusada del PIB de la economía en 2020, seguida de un repunte sustancial en 2021, aunque sujeto a una incertidumbre muy elevada.

2.1 COMPORTAMIENTO DEL MERCADO DE TRABAJO DE EXTREMADURA EN EL PERIODO DE CRISIS SANITARIA

2.1.1 COMPORTAMIENTO DE LA AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

El impacto de esta crisis sobre el empleo fue particularmente acusado en los meses de marzo y abril, aunque a partir de mayo se observan síntomas de estabilización que se sigue manteniendo hasta el mes de agosto, último mes disponible.

De acuerdo con los datos de **afiliación a la Seguridad Social**, en marzo se perdieron en Extremadura 4.326 puestos de trabajo (un 1,12 % del total) mientras que en España lo hacía con mayor intensidad (-1,26%). Esta tendencia siguió en el mes de abril donde el empleo regional se redujo un 2,14% (-8.191) mientras que el desplome fue mayor en España (-2,88%).

En los siguientes meses, el mercado de trabajo ha mostrado síntomas de estabilización basado en un mayor dinamismo de los sectores coincidiendo con la apertura que se producía en las fases de desescalada. En particular, la afiliación media de la Seguridad Social creció moderadamente durante el mes de mayo con una subida del 1,83% (+6.855), frente al crecimiento del 0,53% registrado en España. Siguió creciendo a lo largo del mes de junio, con 6.563 afiliados más (un 1,72%), julio (+3.954, +1,02%) y agosto (+4.523, +1,15%). En cada periodo los incrementos fueron superiores a los que recoge la media del país.

Desde la perspectiva global de estos seis meses, Extremadura habría creado 13.704 puestos de trabajo (+3,58%), 300 efectivos menos que el mismo periodo del 2019 donde la afiliación crecía al mismo ritmo. La media nacional reduce sus afiliados en el mismo espacio de tiempo un 1,13% mientras que en el mismo periodo de 2019 crecía en un 1,45%. Otro resultado que indica que el impacto de esta situación tiene más alcance en España que en nuestra Región.

Solamente ocho Comunidades Autónomas han tenido evoluciones positivas en este periodo de crisis lideradas por las Islas Baleares debido al efecto del sector turístico. En el resto, el efecto de la crisis sanitaria ha producido descensos significativos en la afiliación en aquellas donde el sector del turismo es importante (Islas Canarias y Comunidad Valenciana) y donde la dependencia económica de sectores como el comercial y el industrial son su característica (véase Madrid y el País Vasco):

| Comunidad Autónoma | Variaciones afiliación crisis sanitaria | |
|------------------------|---|----------|
| | Absoluta | Relativa |
| ILLES BALEARS | 61.639 | 13,65% |
| EXTREMADURA | 13.704 | 3,58% |
| CANTABRIA | 7.376 | 3,44% |
| CASTILLA LA MANCHA | 10.389 | 1,50% |
| PRINCIPADO DE ASTURIAS | 4.266 | 1,19% |
| GALICIA | 10.170 | 1,01% |
| CASTILLA Y LEÓN | 6.541 | 0,72% |
| ARAGÓN | 3.854 | 0,68% |
| NAVARRA | -2.416 | -0,84% |

| | | |
|----------------------|-----------------|---------------|
| REGIÓN DE MURCIA | -6.695 | -1,13% |
| LA RIOJA | -1.571 | -1,22% |
| CATALUÑA | -58.162 | -1,71% |
| ANDALUCÍA | -56.814 | -1,84% |
| COMUNIDAD VALENCIANA | -45.448 | -2,40% |
| PAÍS VASCO | -28.803 | -2,98% |
| MADRID | -97.038 | -3,01% |
| ISLAS CANARIAS | -32.843 | -4,11% |
| TOTAL | -214.384 | -1,13% |

DESDE LA PERSPECTIVA SECTORIAL, todos los sectores han mostrado crecimientos en este periodo, siendo el más relevante, si comparamos este periodo de crisis con el mismo del año 2019, la evolución en el sector de la construcción que, ha creado en estos seis meses de 2020, 1.832 nuevos empleos mientras que en 2019 solamente los incrementaba en 347. Esto indica el efecto en este sector de las nuevas infraestructuras de energías renovables que se están implantando en la Región unido a las pequeñas obras de construcción civil que se van desarrollando por todo el ámbito de Extremadura.

El resto de sectores han tenido comportamientos dentro de la media de este periodo en toda la serie de la seguridad social:

El sector servicios de Extremadura llegó a perder en los meses de marzo y abril 7.476 afiliados, pero que se ha ido recuperando en los siguientes meses hasta cerrar este ciclo de seis meses con 7.120 nuevos empleos (+2,8%). En España, en los primeros meses se destruyeron 588.645 empleos que no se han recuperado la mayoría en los dos siguientes terminando este periodo con 159.992 afiliados menos (-1,11%).

La mayor parte de sus secciones económicas en la Región incrementan sus efectivos en este periodo, lideradas por las actividades sanitarias y servicios sociales (+3.254, +7,63%) como respuesta a la situación generada por la crisis sanitaria, y por la Administración Pública (+2.826, +6,91%). Los sectores más afectados por esta crisis, comercio y hostelería incrementan sus efectivos en un 2,11% y un 3,94% respectivamente pero lejos de los porcentajes de 2019 donde recogieron crecimientos de un 2,6% y un 10,93%. La evolución del turismo regional ha conllevado que el sector servicios haya creado 1.812 empleos menos respecto al mismo periodo de 2019.

La industria que en entre marzo y agosto incrementaba sus efectivos en 2.028 (+6,52%) superando al del año 2019 donde este sector crecía a un ritmo de un 5,67%. El crecimiento del 2020 se ha sustentado en la industria manufacturera (+1.727, +6,77%) que es la única de actividad que mejora los datos respecto al año 2019 debido a un mejor comportamiento de nuestra industria agroalimentaria.

Y agricultura, con 2.724 afiliados más (+3,74%) y al igual que el sector servicios, se ha quedado por debajo del crecimiento del 2019 en 207 efectivos.

Al igual que recogen las variables anteriormente citadas, **la evolución de la AFILIACIÓN POR SEXOS** sigue la misma dinámica: significativos descensos en los dos

primeros meses de crisis tanto en hombres como en mujeres y con repuntes en ambos en los siguientes, pero con algunos aspectos diferenciadores entre ellos.

Mientras que los hombres finalizan este periodo con un número de efectivos superior al inicio de este (la diferencia entre marzo y agosto es positiva con 8.665 afiliados hombres más, 4,12%), entre las mujeres el crecimiento es más suave solamente superando agosto en 5.040 efectivos (+2,91%) al que tenían en el mes de marzo. A nivel nacional, el desarrollo es el mismo, pero de una forma más negativa: se producen descensos en ambos sexos, siendo especialmente negativo el impacto que recogen que recogen casi el 100% del descenso con 214.000 mujeres menos trabajando.

EN CUANTO A LOS GRUPO DE EDAD dos son que tienen mayor riesgo de exclusión en el mercado de trabajo: jóvenes menores de 30 años y los mayores de 45 años. En ambos casos su comportamiento es más positivo si nos comparamos con las medias nacionales, aunque los jóvenes siguen lejos de recoger los mismos registros que 2019.

En Extremadura, en los meses analizados, se producen un incremento de los afiliados/as jóvenes de un 12,53% (+5.819), mientras que la estabilización de la curva en España produce una destrucción de empleo entre ellos de un 1,78%. En Extremadura, el sector agrario y cierto incremento en la industria manufacturera explican esta situación. En España, la facilidad de penetración de los jóvenes en años anteriores en sectores que todavía se encuentran en crisis como el turístico provocan esta peor tendencia. En ambos territorios, los jóvenes quedan lejos de los registros recogidos en 2019: en Extremadura la diferencia con el mes de junio de 2019 llega al -1,75% mientras que en el ámbito nacional es del -9,2%.

Los mayores de 45 años incrementan sus efectivos un 3,03% (5.872) en Extremadura en este periodo mientras que el crecimiento es mucho más suave en España (0,33%). La mayor actividad en la agricultura y en la construcción son los sectores que causan esta mejor situación, mientras que a nivel nacional turismo y comercio marcan que los mayores de 45 años vuelvan a cifras positivas.

En relación con LOS RÉGIMENES DE LA SEGURIDAD SOCIAL, el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, pese a las restricciones de la actividad, continúa consolidando su número de efectivos por encima de los 80.000 (80.541 en el mes de agosto de 2020) a pesar de la significativa bajada que recoge durante el mes de abril. (-830). En el periodo marzo-agosto ha logrado crear 271 (+0,34%) nuevos autónomos debido al repunte que recoge el sector agrario. A nivel nacional, la destrucción de trabajadores por cuenta propia de los meses de marzo y abril es corregido en los meses siguientes, terminando el periodo con un porcentaje muy parecido (+0,33%) al de Extremadura. En cuanto al resto de Comunidades Autónomas, once (entre ellas Extremadura) han conseguido incrementar los efectivos de este Régimen en el tiempo de crisis sanitaria.

El Régimen General (excluyendo al sistema especial agrario y al del hogar) tiene mejor dinámica que el Régimen de Autónomos. Al igual que ocurre entre los autónomos, en Extremadura se destruye empleo entre los asalariados los dos primeros

meses de la crisis, cambiándose la tendencia en los siguientes. El periodo termina con 11.116 nuevos asalariados (+4,57%) mientras que España destruye 150.474 puestos de trabajo (-1,03%). La diferencia de Extremadura con la media del país es significativa en este Régimen: mientras que nuestra Región se encuentra a niveles muy parecidos de los registros recogidos en 2019 (hay una diferencia de 415 asalariados), el ámbito nacional está muy lejos del crecimiento del año anterior donde los incrementaba en 345.572 asalariados (+2,38%).

2.1.2 COMPORTAMIENTO DEL PARO REGISTRADO

El principal resultado del análisis del paro registrado en Extremadura en este periodo es que recoge la misma dinámica que la afiliación. En el mes de marzo se incrementó en 7.442 nuevos efectivos (+7,07%) mientras que España lo hacía a mayor ritmo (9,31%). En abril siguió esta tendencia, pero a un ritmo más moderado (+2.757, +2,45%) que el mes anterior y que a nivel nacional (+7,97%).

Mientras, que mayo recogía el primer cambio de tendencia de esta crisis que se ha mantenido hasta el mes de agosto. En cambio, España ha seguido en registros negativos durante todo el periodo de crisis sanitaria. **Extremadura reduce su desempleo un 6,42% (-7.229) mientras que la media del país seguía incrementándolo (+7,17%). Nuestra Región, junto con Cantabria (-4,18%), Castilla La Mancha (-1,19%) y Asturias (-0,2%) son las únicas Comunidades Autónomas que han conseguido reducir el paro registrado en este periodo. A pesar de ellos, tanto Extremadura como España están lejos de los registros de desempleo que recoge el mes de agosto de 2019: nuestra región con un 12,9% y la media nacional con un 24,09% a pesar de la mejor evolución observada en estos meses en Extremadura.**

Los **sectores** de la construcción y la paulatina vuelta a la actividad de servicios han sido los sectores claves de este cambio en el paro registrado a nivel regional en los meses de crisis. En cambio, a nivel nacional, si exceptuamos la construcción, el repunte en todos los sectores es significativo, especialmente en servicios con un 7% más de parados/as.

Por **secciones económicas** de Extremadura (el SEPE no desagrega a este nivel) la reducción del desempleo en el periodo de crisis se ha sustentado en las ramas de actividad de la construcción tanto en términos absolutos como relativos (-2.663, -24,18%), seguida por el inicio de la actividad en la hostelería (-1.898) y buen comportamiento de la Administración Pública (-1.850).

Por grupos de población de manera resumida se desprende:

El impacto en la crisis en términos de desempleo está recayendo **sobre las mujeres tanto en España como en Extremadura.** El descenso en Extremadura se concentra entre los hombres, que reducen sus efectivos un 12% (-5.576) mientras que la bajada entre las mujeres es casi 12 puntos menor (-2,5%, -1.653).

Por **grupos o rangos de edad** desde marzo de 2020 se ha reducido el desempleo en todos ellos en Extremadura, pero en menor medida entre los menores de 30 años. Los grupos de población con mayor edad (+45 años) son los que agrupan el 46% de esta bajada en la Región perdiendo el 6,10% de sus parados (-3.341). Mientras que los jóvenes lo hacen a un ritmo inferior (-5,65%, -1.289).

En relación con **los niveles formativos**, las personas desempleadas con estudios finalizados hasta la educación secundaria obligatoria son las más beneficiadas en estos cuatro meses ya que recogen los mayores descensos en términos absolutos (-5.887, -7,31%). En cambio, se incrementa el desempleo entre los/las titulados/as universitarios/as en este periodo (+10,01%, +992).

Las personas en paro de larga duración son el grupo de desempleados más afectados por la crisis del COVID19 ya que son el único grupo de parados que incrementan su número en este periodo con 5.135 más (+13,83%). Aunque todas las ramas de actividad recogen incremento del paro de larga duración, la administración pública, hostelería y la agricultura son las principales secciones causantes de este incremento.

2.2 MEDIDAS DESARROLLADAS PARA LIMITAR LOS EFECTOS DE LA CRISIS SANITARIA EN EL MERCADO DE TRABAJO

2.2.1 MEDIDAS EXTRAORDINARIAS REGIONAL DESARROLLADAS A PARTIR DEL DECRETO LEY 8/2020 DE 24 DE ABRIL. SITUACIÓN MES DE SEPTIEMBRE DE 2020

La Junta de Extremadura a partir del diálogo social, ha diseñado un amplio abanico de medidas destinadas a los grupos y colectivos que más están sufriendo el impacto de la crisis: autónomos, empresas especialmente las pymes y a los trabajadores en situación de ERTE sin perder la mirada a los que tienen contratos más temporales o precarios.

El resultado de este trabajo fue la puesta en marcha del Decreto-ley 8/2020, de 24 de abril, por el que se adoptaron medidas urgentes y extraordinarias para el mantenimiento y recuperación del empleo frente a la crisis ocasionada por el COVID-19.

Incluidos en el Decreto Ley hay 6 programas de ayudas referentes al empleo y al tejido empresarial con una dotación presupuestaria de 58 millones de euros. A mediados de septiembre 45.947 empresas y autónomos y 8.249 trabajadores habían presentado una solicitud, llegando al 45% de los trabajadores autónomos de la Región (en sectores como el de la hostelería el impacto es del 68%) y al 80% de los trabajadores afectados por un ERTE y que su base reguladora no alcanza el salario mínimo interprofesional.

La distribución por solicitantes es la siguiente:

Programa I: Ayudas al mantenimiento del empleo por cuenta propia de personas autónomas inscritas en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos afectados

directamente por el cese de la actividad o disminución significativa de sus ingresos. Dividida en dos líneas con 31.997 beneficiarios.

Programa II: Ayudas para la reactivación y mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras asalariadas a cargo de personas trabajadoras autónomas o de microempresas, incluidas en expedientes de regulación temporal de empleo. 4.018 beneficiarios.

Programa III: Ayudas para el relanzamiento del autoempleo de personas que han causado baja en el régimen de autónomos, para el inicio de la misma o distinta actividad en el mismo régimen. 256 beneficiarios.

Programa IV: Ayudas destinadas a microempresas y personas trabajadoras autónomas para la contratación temporal de personas trabajadoras afectados por la finalización de sus contratos durante la vigencia del estado de alarma. 1.305 beneficiarios.

Programa V: Ayudas urgentes para el mantenimiento de la plantilla de personas trabajadoras con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo tras la finalización del Estado de Alarma. 119 centros beneficiarios.

Programa VI: Ayuda urgente a las personas trabajadoras por cuenta ajena afectadas por expedientes de regulación de empleo temporales por motivo de la paralización de la actividad económica. 8.279 trabajadores beneficiarios.

2.2.2 EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO EN SEPTIEMBRE DE 2020 EN EXTREMADURA

EMPRESAS Y TRABAJADORES/AS QUE HAN VUELTO A LA ACTIVIDAD

A mediados de septiembre de 2020 79.702 empresas habrían vuelto a su actividad tras su paso por un ERTE, representando el 88,54% del total que se encontraban en esta situación y que ascienden a 10.957. Todas las empresas del sector agrario habrían salido de esta situación, mientras que la mayoría del sector de la construcción lo han hecho ya (el 99,71% de ellas), seguida de la industria (96,05%) y servicios (87,13%).

Las empresas de actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales (100%), las de suministro de agua y gestión de residuos (100%), agricultura (100%) y la Administración Pública (100%) son las ramas de actividad que cuentan con todas sus empresas que han desactivado sus ERTEs. Le siguen, la construcción (99,71%) a las que se acercan esta semana la industria manufacturera (95,18%), transporte y almacenamiento (98,92%), las administrativas y servicios auxiliares (92,96%) y las ramas de energía (92,86%).

En valores absolutos, todavía hay 1.255 empresas que se encuentran en ERTE, siendo comercio (342) y hostelería (341) las que agrupan al mayor volumen.

Respecto al ámbito territorial, las Hurdes (100%), junto con las comarcas de Olivenza (98,28%) y la de Trasierra Tierras de Granadilla (97,73%) son las zonas que más empresas han activado respecto al total que tenía en ERTES.

En relación con los/as trabajadores/as, 38.954 trabajadores/as en esta situación se han incorporado a su puesto de trabajo representando el 83% del total de los 47.161 afectados por un ERTE en Extremadura. En el mes de septiembre hay 8.207 trabajadores/as en situación de ERTE en Extremadura. Las secciones económicas que más trabajadores/as han activado desde el inicio de los ERTES son las relacionadas con las industrias extractivas, las organizaciones y organismos extraterritoriales, el sector agrario regional y la Administración Pública. Sectores como el de la hostelería llega al 78,14% de las reincorporaciones o el del comercio que alcanza el 85,15%.

2.2.3 PRESTACIÓN POR CESE DE ACTIVIDAD DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS (ACUMULADO A 31 DE AGOSTO DE 2020)

La prestación por cese de actividad de trabajadores/as autónomos/as alcanzaba a finales de agosto de 2020 a 36.308 llegando al 37,69% de trabajadores por cuenta propia de Extremadura, por debajo del impacto entre los autónomos a nivel del país que llega al 45,4%.

2.3 ADAPTACIÓN Y DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA DE EMPLEO AL MECANISMO DE RECUPERACIÓN Y RESILIENCIA DE LA UNIÓN EUROPEA

La Comisión Europea desarrollado como respuesta a la crisis el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia como principal instrumento de recuperación y núcleo esencial de NextGenerationEU, con el que busca contribuir a que a la UE salga de la crisis actual reforzada y dotada de mayor resiliencia.

Los cuatro aspectos identificados en la Estrategia Anual de Crecimiento Sostenible del año pasado, a saber, la sostenibilidad medioambiental, la productividad, la equidad y la estabilidad macroeconómica, siguen siendo los principios rectores en los que se basan los planes de recuperación y resiliencia de los Estados miembros y sus reformas e inversiones nacionales. La Comisión ha publicado orientaciones adicionales a estos pilares de la Estrategia para los nuevos proyectos:

1. Activación – Puesta en marcha temprana de tecnologías limpias con perspectivas de futuro y aceleración del desarrollo y el uso de energías renovables.
2. Renovación – Mejora de la eficiencia energética de los edificios públicos y privados.
3. Carga y Repostaje – Fomento de tecnologías limpias con perspectivas de futuro a fin de acelerar el uso de un transporte sostenible, accesible e inteligente, de estaciones de carga y repostaje, y la ampliación del transporte público.

4. Conexión – Despliegue rápido de servicios de banda ancha rápida en todas las regiones y hogares, incluidas las redes de fibra y 5G.
5. Modernización – Digitalización de la Administración y los servicios públicos, incluidos los sistemas judicial y sanitario.
6. Ampliación – Aumento de las capacidades industriales europeas en materia de datos en la nube y desarrollo de procesadores de máxima potencia, de última generación y sostenibles.
7. Reciclaje y Perfeccionamiento Profesionales – Adaptación de los sistemas educativos en apoyo de las competencias digitales y la educación y la formación profesional a todas las edades.

Teniendo en cuenta estas orientaciones, los planes de empleos que se desarrollan al amparo de la Estrategia de Empleo 2020-2025 incluirán medidas conducentes a cubrir estos ámbitos, especialmente los relacionados con el reciclaje, la mejora de las habilidades, competencias y perfeccionamiento profesional basado en sistemas tecnológicos y la modernización- digitalización en este caso, del Servicio Extremeño Público de Empleo.

3. OBJETIVOS GENERALES

En coherencia con la Estrategia de Empleo y Competitividad Empresarial de Extremadura 2020-2025, este Plan 2020-2021 plantea los siguientes objetivos:

- Aumentar la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral, reducir el desempleo estructural y fomentar el empleo de calidad.
- Situar a las personas como eje de la política de empleo, con la mejora de la atención y de los servicios públicos buscando la centralidad del empleo.
- Conseguir una población activa cualificada que responda a las necesidades del mercado laboral y promover el aprendizaje permanente, así como la productividad y la capacidad de inserción profesional, facilitando conocimientos y competencias adecuadas para responder a la demanda actual y futura en el mercado de trabajo.
- Fomentar la red de transiciones entre el mundo educativo y laboral, y ofrecer un sistema de formación profesional y formación profesional para el empleo conectado y adecuado a las necesidades de las personas y del entorno productivo.
- Promover la inclusión social, concentrándose los esfuerzos en garantizar la igualdad de oportunidades, mejorando la lucha contra las debilidades

estructurales. Impulsar la igualdad en el acceso al empleo, de cualquier grupo vulnerable.

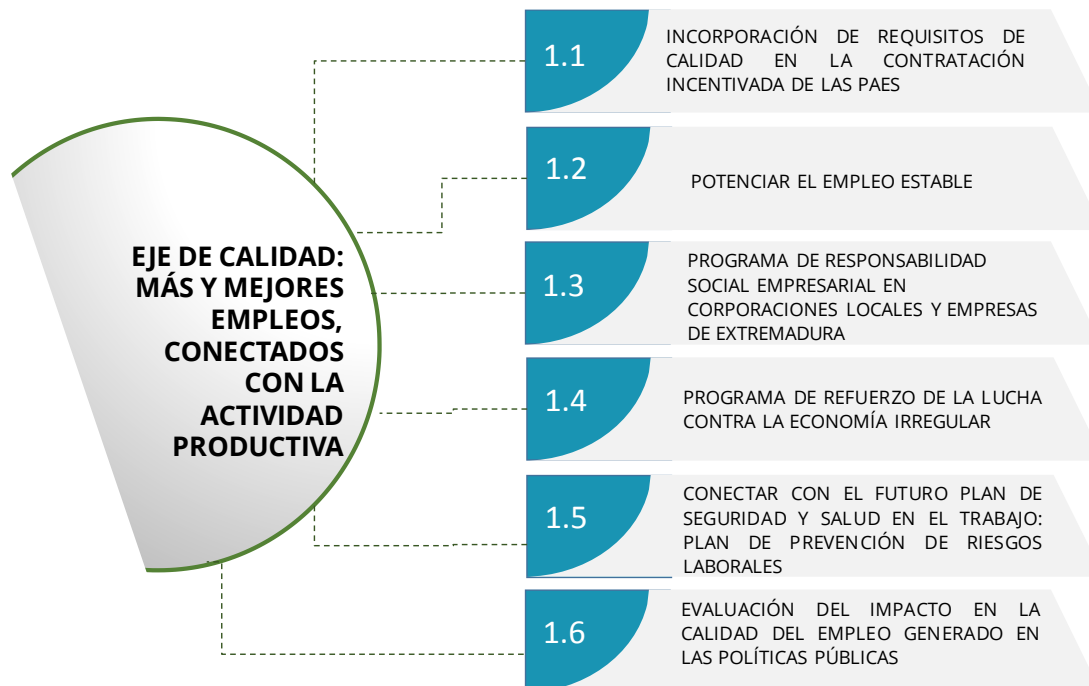
- Acompañar el cambio que favorezca el aumento la competitividad de las empresas.
- Contribuir a la transformación digital del tejido productivo así como de la población activa.
- Paliar los efectos ocasionados en el mercado laboral por la pandemia del Covid 19 en los grupos de población más vulnerables.

4. DESARROLLO ESTRATÉGICO POR EJES DE ACTIVACIÓN

ORGANIZACIÓN DEL PLAN DE EMPLEO DE EXTREMADURA 2020-2021



1. EJE DE CALIDAD: MÁS Y MEJORES EMPLEOS, CONECTADOS CON LA ACTIVIDAD PRODUCTIVA



El buen desempeño del mercado laboral, tanto en términos de cantidad de trabajo como de calidad del trabajo, requiere que la demanda laboral sea lo suficientemente fuerte como para garantizar que haya suficientes trabajos de buena calidad disponibles para todos los que quieran trabajar.

El Gobierno regional y los agentes sociales tienen como objetivo establecer todas aquellas líneas de actuación en el ámbito de las Relaciones Laborales que fomenten la mejora de la calidad en el empleo, entendiendo por tal un incremento de la estabilidad, una reducción de la temporalidad y una mejora de las condiciones laborales, incluido la lucha contra la economía sumergida y la competencia desleal. Y ello sin olvidar el papel de la Responsabilidad Social Corporativa de las empresas. Estos objetivos sólo se pueden lograr desde el diálogo social permanente, la participación de todos los agentes implicados y la negociación colectiva.

Las acciones encaminadas a lograr estos objetivos se agrupan en:

1.1. INCORPORACIÓN DE REQUISITOS DE CALIDAD EN LA CONTRATACIÓN INCENTIVADA DE LAS PAES

Se incorporarán requisitos que mejoren la calidad en todas las líneas de ayudas que incentiven la contratación en el marco de este Plan.

13



1.2. POTENCIAR EL EMPLEO ESTABLE

Se consolidarán tanto los incentivos a la contratación indefinida como los de conversión de los contratos temporales y su transformación en indefinidos, introduciendo las mejoras necesarias para reducir la temporalidad y la parcialidad en el empleo.

Se pondrán en marcha, dentro del ámbito del diálogo social, de actuaciones concretas que contribuyan de manera significativa a facilitar la creación y mejora de la calidad del empleo, aumentando las expectativas de estabilidad, que con frecuencia tienen una influencia directa en las decisiones de inversión y de expansión de las empresas.

En los planes dirigidos a potenciar el empleo en las entidades locales (Plan de Activación de Empleo Local y Plan de Empleo de Experiencia) tendrán como objetivo la creación de mejores empleos reforzando la empleabilidad de las personas participantes con la puesta en marcha de medidas acompañamiento y tutorización para la adquisición de competencias genéricas y transversales de las personas contratadas, de tal forma que permita mejorar su ocupabilidad y facilitar su posterior inserción laboral con la participación de entidades privadas sin ánimo de lucro.

1.3. PROGRAMA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN CORPORACIONES LOCALES Y EMPRESAS DE EXTREMADURA.

El fomento y la implantación de la Responsabilidad Social Empresarial en las empresas y en las corporaciones locales regionales se ha de considerar como un modelo de gestión integral que conlleva el desarrollo de la competitividad y la eficiencia para llegar a la sostenibilidad y la excelencia.

Conciliar voluntariamente el crecimiento y la competitividad, integrando al mismo tiempo el compromiso con el desarrollo social y la mejora del medio ambiente, debe inculcarse en la cultura empresarial, en el convencimiento de que se trata del idóneo y adecuado modelo de gestión para afrontar el desarrollo sostenible de nuestra ciudadanía y de nuestra sociedad en este tiempo que vivimos, y también para poder dar cobertura a las demandas, y satisfacer las necesidades de nuestros ciudadanos y ciudadanas del futuro.

La RSE debe constituir el acervo común del tejido empresarial, de las personas trabajadoras, del Gobierno regional y de los Interlocutores Sociales para convertirse en la responsabilidad social de toda la Región. Para ello los agentes económicos y sociales con el Gobierno regional, de común acuerdo, reforzarán e impulsarán las medidas contempladas en Ley de Responsabilidad de Extremadura a través de la Estrategia de Responsabilidad Social de Extremadura para el nuevo periodo de programación.

1.4. PROGRAMA DE REFUERZO DE LA LUCHA CONTRA LA ECONOMÍA IRREGULAR.

La economía irregular en general y la economía sumergida en particular han constituido y constituyen una preocupación constante tanto para la sociedad en su conjunto y las instituciones y organizaciones que la vertebran, como para los poderes públicos, y el esfuerzo por reducir su existencia, así como la adecuada respuesta a las prácticas defraudadoras, deben constituir una prioridad.

Trasladar a la comisión competente la necesidad de colaborar en la lucha contra el fraude en la contratación laboral y la economía sumergida.

Los agentes sociales y económicos, en colaboración con la Administración Regional, llevarán a cabo campañas divulgativas para concienciar al empresariado y a la población activa, así como a la sociedad en general, de los perjuicios que produce el incumplimiento de la legislación laboral. Asimismo, se considera un estímulo para el afloramiento de la economía irregular y para la detección de falsos autónomos y cooperativas, la puesta en marcha de acciones informativas sobre normativa laboral y fiscal, posibilidades de financiación, ayudas institucionales, protocolos de actuación etc. así como seguir avanzando en la racionalización y simplificación de los trámites administrativos que dificultan el cumplimiento normativo con el fin de reducir costes administrativos.

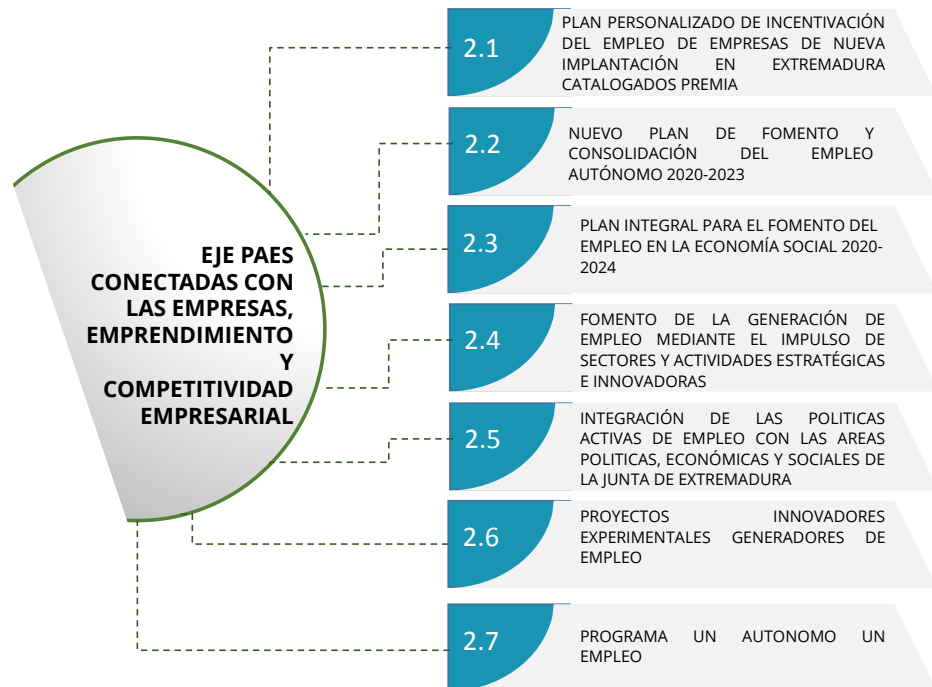
1.5. CONECTAR CON EL FUTURO PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La puesta en marcha de mecanismos eficaces para lograr entornos y trabajos más seguros y saludables redundará en un aumento de la productividad y la calidad en todos los sectores económicos; de conformidad con lo establecido en el VIII Plan de prevención de riesgos laborales en el marco del diálogo social.

1.6. EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN LA CALIDAD DEL EMPLEO GENERADO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

El Observatorio de Empleo de Extremadura se encargará de evaluar el impacto del empleo de calidad en las políticas públicas de la Administración Regional que incidan en la creación de empleo a través de indicadores cuantitativos que contribuyan a potenciar el empleo estable. Para ello se desarrollará la normativa correspondiente mejorando el Decreto 5/2016, de 19 de enero, por el que se regula el Informe de Impacto sobre el Empleo de las decisiones públicas.

2. EJE PAES CONECTADAS CON LAS EMPRESAS, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL



Desde el ámbito del empleo, para conseguir hacer de Extremadura una Comunidad más fuerte y más competitiva será necesario seguir incentivando la actividad empresarial, columna vertebral para la generación de riqueza y puestos de trabajo. Para ello, la prioridad en este eje es el de conectar las políticas activas de empleo para mejorar la competitividad de nuestras empresas y estimular la inversión para crear empleo.

Con este escenario se pretende afianzar el crecimiento, dinamizar la actividad empresarial y elevar el ritmo de creación de empleo de calidad creando un entorno más favorable para el desarrollo de la actividad empresarial y de fortalecimiento de capital humano.

Para ello se hace necesario, orientar y formar sobre proyectos innovadores de éxito en otros territorios.

Asimismo, se pretende favorecer la digitalización de los sectores productivos. En ese aspecto jugaría un papel fundamental la implantación de la economía digital y la industria 4.0 para mejora la productividad y competitividad del tejido productivo.

Partiendo de la Declaración para la Concertación Social en Extremadura 2020-2023 este plan se conectará con:

- La Estrategia Digital de Extremadura.
- El Plan de Empleo Joven de Extremadura

- El Plan Integral del Comercio de Extremadura 2020-2023.
- El Plan Integral para el fomento de la Artesanía de Extremadura 2020-2023.
- La Estrategia de Internacionalización de la Economía Extremeña 2021-2023.
- El Plan para la empresa competitiva extremeña 2021-2023
- El II Plan Turístico de Extremadura 2021-2023.
- El Plan de Primera Oportunidad.
- La Estrategia de Extremadura sobre el Reto Demográfico.
- La Estrategia de Industrialización de Extremadura.

Se adoptarán las siguientes medidas:

2.1 PLAN PERSONALIZADO DE INCENTIVACIÓN DEL EMPLEO DE EMPRESAS DE NUEVA IMPLANTACIÓN EN EXTREMADURA CATALOGADOS PREMIA

Creación de cauces para atender el empleo de forma personalizada y especial para aquellos nuevos proyectos de gran alcance que se implanten en Extremadura. Se desarrollará una nueva metodología, para ofrecer a las empresas de nueva implantación en Extremadura que creen más de 50 puestos de trabajo y/o realicen una inversión de un millón de euros, un plan específico de políticas activas de empleo acorde a sus necesidades. Este plan contendrá actuaciones en el marco del sistema regional de empleo necesarias para el establecimiento de la empresa en la Región.

2.2 NUEVO PLAN DE FOMENTO Y CONSOLIDACIÓN DEL EMPLEO AUTÓNOMO 2020-2023

El nuevo Plan dirigido a este colectivo atenderá a mejorar las condiciones de empleo autónomo y favorecer su crecimiento, promocionando el trabajo autónomo como fórmula de creación de empleo, aumentando la cualificación en el ámbito del autoempleo, estimulando la aparición de nuevos proyectos de autoempleo, especialmente los basados en la economía local, mejorando las condiciones de operación del trabajo autónomo favoreciendo el mantenimiento y estabilidad del empleo autónomo.

Además, fomentar el conocimiento y acceso a los incentivos del autoempleo en las zonas rurales con población inferior a los 5.000 habitantes.

El Plan de Empleo Autónomo 2020-2023 desarrollará los siguientes 7 ejes:

- Promoción, orientación y acompañamiento.
- Adquisición de competencias, capacidades, conocimientos y habilidades relacionadas con la cultura emprendedora.
- Ayudas para la creación y mantenimiento y del empleo autónomo.

- Equidad, conciliación e igualdad de oportunidades.
- Competitividad, calidad, cooperación e innovación.
- Relevó generacional y segunda oportunidad.
- Riesgos laborales y responsabilidad social.

2.3 PLAN INTEGRAL PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO EN LA ECONOMÍA SOCIAL 2020-2024

Seguir apostando por el emprendimiento y la Economía Social supone redoblar los esfuerzos realizados hasta ahora y además poner un plus de imaginación en el apoyo a políticas que favorezcan la consolidación de las personas emprendedoras y de nuevas experiencias de empresas de Economía Social primero, para posteriormente favorecer su posicionamiento y dimensión en el mercado. Para conseguir estas metas se desarrollará un Plan de Impulso a la Economía Social.

Por otro lado, existe una estrecha correlación entre crecimiento económico y empleo. La definición de las políticas estructurales en materia económica y su incidencia sobre el modelo productivo tiene un efecto directo en la generación de ocupación y en la empleabilidad.

Las diferentes estrategias para el crecimiento económico regional que se pondrán en marcha desde la Administración Autonómica Extremeña conectadas con las estrategias nacional y europeas fomentarán un crecimiento más sólido, sostenible e inclusivo, que deberán orientarse así mismo a la dinamización del mercado laboral extremeño, para lo cual, corresponderá un enfoque integrado con este Plan.

2.4 FOMENTO DE LA GENERACIÓN DE EMPLEO MEDIANTE EL IMPULSO DE SECTORES Y ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS E INNOVADORAS

Este Plan, que tiene un carácter transversal, pretende contribuir a la incorporación de la innovación en los sectores productivos para la mejora de la competitividad de las empresas extremeñas. Plantea que la definición de las políticas de empleo tenga una doble función, por un lado, contribuir a introducir nuevas ocupaciones profesionales y por otro, aquellas que fomenten y promuevan tendencias del sistema productivo novedosas e innovadoras en las actividades estratégicas de Extremadura. A título enunciativo, podemos enumerar la industria agroalimentaria, las energías renovables, el turismo, el sector de la salud, las TIC, la economía verde y circular, el Corredor atlántico y el plan de desarrollo logístico, la industria 4.0 o la economía plateada, además de todas aquellas actividades que estén alineadas con la Estrategia de Especialización Inteligente de Extremadura.

2.5 INTEGRACIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO CON LAS ÁREAS POLÍTICAS, ECONÓMICAS Y SOCIALES DE LA JUNTA DE EXTREMADURA

Las políticas activas de empleo necesitan reconocer y explorar las oportunidades que se generan desde el resto de áreas de la Junta de Extremadura, con el fin de proceder a planificar los programas de orientación, formación e intermediación para desplegar sus potencialidades.

Dichos servicios, así como los programas para el emprendimiento, deben estar conectados con los requerimientos y las tendencias que marquen las políticas del resto de la Administración Regional.

Para ello, como fórmula de centralizar esta integración se desarrollará una Comisión Intersectorial en la que participen las distintas áreas competenciales de interés junto con los agentes sociales y económicos como herramienta de conexión entre las PAEs y el resto de las áreas.

2.6 PROYECTOS INNOVADORES EXPERIMENTALES GENERADORES DE EMPLEO

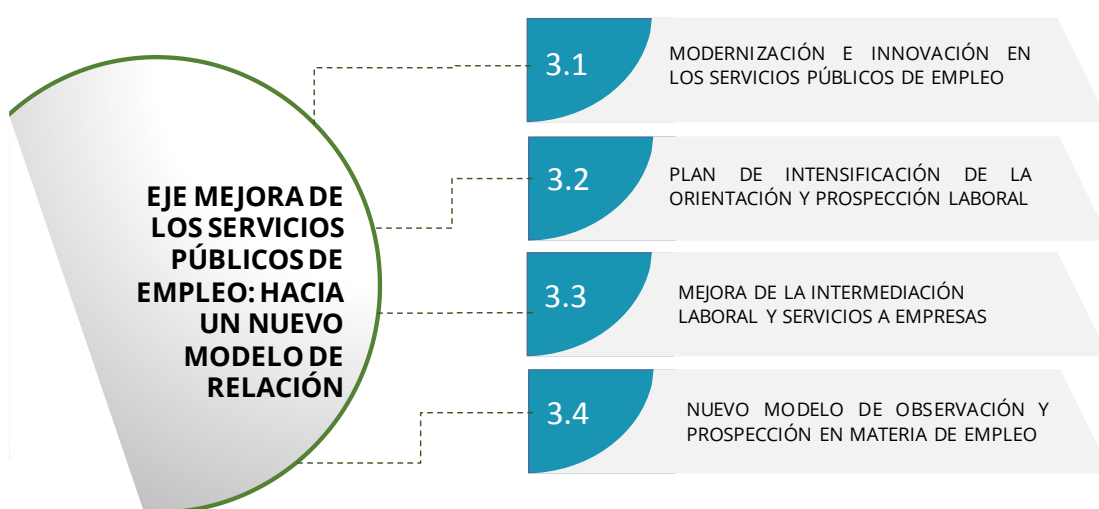
Se incentivarán proyectos experimentales e innovadores generadores de empleo, con el objetivo de dar respuesta eficiente a problemas reales en materia de empleo de los sectores estratégicos regionales, que incluyan actuaciones dirigidas a potenciar el desarrollo personal, social y laboral de los participantes, mejorando sus posibilidades de inserción en la sociedad y en el mercado laboral.

Se entenderá por innovadores aquellos proyectos que incidan en ejes de actuación tales como: nuevas experiencias de empleo destinadas a mejorar la empleabilidad de las personas desempleadas; actuaciones innovadoras destinadas a colectivos específicos que permitan disponer de mecanismos y metodologías concretas y novedosas de intervención para abordar los problemas de empleabilidad de colectivos concretos; actuaciones creativas de intervención con carácter territorial basadas en las estrategias de desarrollo local participativo; actuaciones novedosas que fomenten la creación de empresas y el descubrimiento emprendedor; actuaciones diferentes que contribuyan a la creación de estructuras de economía social; actuaciones basadas en enfoques diferentes a los usuales que fomenten la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso al mercado laboral; actuaciones que contribuyan a la inserción en el mercado laboral de personas con discapacidad en situación de desempleo.

2.7 PROGRAMA UN AUTONOMO UN EMPLEO

El Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) es una fórmula de trabajo por cuenta propia con un marcado carácter unipersonal en nuestra Comunidad Autónoma y con una importante presencia en el tejido empresarial Regional. Para promover la contratación de personas trabajadoras a su cargo en este tipo de Régimen se desarrollará un programa específico de incentivación del empleo asalariado en este Régimen Especial de la Seguridad Social.

3. EJE MEJORA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO: HACIA UN NUEVO MODELO DE RELACIÓN



El SEXPE debe seguir adaptándose a la realidad del mercado laboral y al desarrollo de las nuevas tecnologías que ofrecen la oportunidad de una mejor gestión de la información aplicable a la relación entre los servicios públicos de empleo y las personas usuarias. Es imprescindible conocer y explotar estas posibilidades para ofrecer un servicio más eficaz y útil a la población activa. Además, la intermediación laboral como método para casar ofertas de trabajo con personas desempleadas, ha experimentado importantes avances en el sector privado, que no se han implantado en los servicios de empleo.

La crisis económica obligó a los servicios de empleo a centrarse en la atención a las personas desempleadas, en cuanto a su inscripción, cualificación,... generando un volumen de trabajo que limitó la posibilidad de ofrecer una mejor atención personalizada e individualizada para mejorar su empleabilidad y lograr su inserción laboral. Los Centros de Empleo se han centrado en atender, de forma rápida y eficaz, a todas las personas que acudían a las oficinas, sin disponer de recursos humanos y materiales para ofrecer una adecuada intervención específica sobre estas personas.

Por esta razón, es necesario redefinir su papel para convertirles en referentes en el ámbito del empleo. Las personas no deben dirigirse a los Centros de Empleo únicamente con el fin de realizar la inscripción en la demanda, sino con el objetivo de obtener toda la información, asesoramiento, acompañamiento, recursos y medios para lograr su inserción laboral. Para ello, se dotarán de todos los medios humanos, materiales y tecnológicos necesarios.

A su vez, el contexto tanto económico como político, han motivado la configuración de nuevos recursos y servicios en materia de empleo, que requieren ser ordenados estructural y territorialmente. En la actualidad, existen numerosos programas y actividades que inciden en las mismas áreas (orientación, formación, atención a colectivos en riesgo de exclusión, etc.) y sin embargo muestran dificultades desde el prisma de la coordinación.

Se pondrán en marcha las siguientes actuaciones:

3.1 MODERNIZACIÓN E INNOVACIÓN EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO

La transformación del SEXPE es estratégica. En los últimos años el avance en tecnología y sistemas de información ha sido escaso. Esto exige una inversión en herramientas y soportes informáticos que permitan simplificar la tramitación administrativa, evitar desplazamientos innecesarios a los Centros de Empleo, facilitar el acceso a toda la información y/o recursos disponibles, etc.

En los últimos años, la evolución tecnológica ha motivado un profundo cambio en las relaciones sociales y/o profesionales. Las redes sociales y los soportes móviles han adquirido tal importancia que los servicios de empleo no pueden ser ajenos a estas nuevas potencialidades. Esto exige una modificación de las herramientas, pero también un cambio en las fórmulas de atención y relación con las personas usuarias.

Para lograr la eficacia de las actuaciones y programas desarrollados resulta imprescindible medir cuantitativamente los resultados obtenidos, así como someter los programas a un seguimiento continuado. Todas las políticas activas desarrolladas deben estar sometidas a un sistema integral de indicadores que garantice la eficacia y eficiencia del gasto en consonancia con los objetivos fijados. Esta evaluación debe ser continuada y permitirá, en función de los resultados obtenidos, revisar las medidas desarrolladas en cada momento.

La evaluación incidirá en comprobar los resultados e impacto de las medidas en la inserción laboral, distinguiendo aquellas acciones que fomentan el desarrollo de las competencias personales de las que se vinculan directamente con la inserción.

3.2 PLAN DE INTENSIFICACIÓN DE LA ORIENTACIÓN Y PROSPECCIÓN LABORAL

La puesta en marcha de este plan surge por la necesidad de dar valor a los servicios de orientación y prospección en la red de los Servicios Públicos de Empleo (Centros de Empleo) de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Para ello la red existente de profesionales de la orientación y la prospección se incrementará con 92 profesionales para la puesta en marcha de los Planes estatales de Choque para el Empleo Joven y el Plan Reincorpora-T para personas en situación de paro de larga duración.

El incremento de estos profesionales va a suponer un refuerzo importante de estos servicios, dada su gran demanda, pudiendo ofrecer una orientación y una prospección más especializada.

Este plan incorpora un nuevo enfoque con la creación de Puntos de Orientación Profesional y Prospección de Extremadura (POPPEX) en los Centros Integrales de Desarrollo (CID) y en los Grupos de Desarrollo Local, lo que permitirá que las políticas de empleo se conecten con las del ámbito del desarrollo local asegurando una implementación global de estas políticas.

3.3 MEJORA DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL Y SERVICIOS A EMPRESAS

El SEXPE impulsará la mejora de las ratios de intermediación, optimizando los servicios ofrecidos a las empresas y configurando un sistema de captación de ofertas. Todo ello para lograr que un mayor número de empresas apueste por la participación del SEXPE en sus procesos selectivos.

En este sentido, se proporcionará a las empresas los mismos servicios que a las personas usuarias, entendiendo la relación laboral como relaciones entre personas que desempeñan diferentes roles dentro de la vida laboral. Esto conllevará una estrecha coordinación con la Red de Puntos de Acompañamiento Empresarial, se desarrollarán campañas de sensibilización entre el tejido empresarial regional y se trabajará con las personas demandantes el modelo de centralidad en el empleo.

3.4 NUEVO MODELO DE OBSERVACIÓN Y PROSPECCIÓN EN MATERIA DE EMPLEO

La observación y prospectiva en materia de empleo es una actividad básica de soporte al diseño, seguimiento y evaluación de las políticas de empleo, y en particular de las políticas activas.

En el ámbito del empleo, los recursos destinados a la prospectiva son claramente insuficientes. Además, los diferentes estudios, análisis e investigaciones adolecen en general de continuidad en el tiempo.

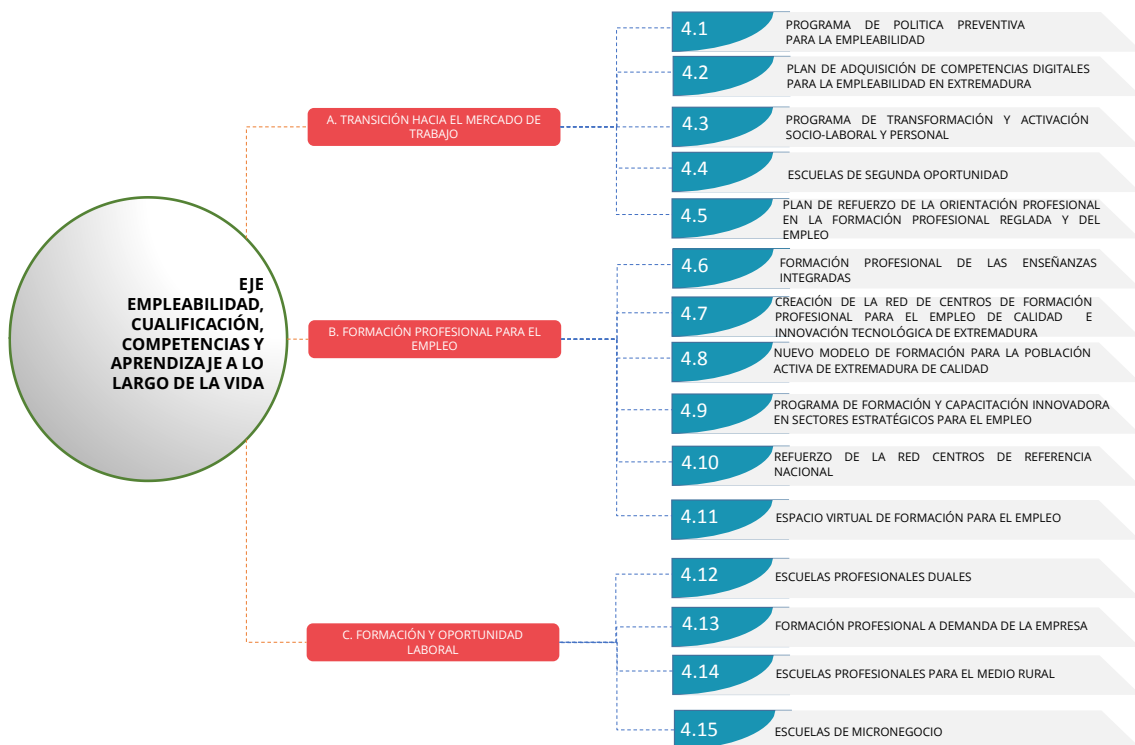
Todo ello supone no avanzar suficientemente en el concepto de “anticipación”, que es inherente a la labor de prospectiva, y que es imprescindible para diseñar y planificar respuestas adecuadas a los cambios y necesidades que se producen en el mercado de trabajo y en los ámbitos productivos vinculados al mismo.

Más allá de las soluciones organizativas que se determinen, se pondrán en marcha las siguientes orientaciones en este ámbito:

- Mayor coordinación de los diferentes instrumentos de prospectiva, tanto públicos como privados.
- Desarrollar y poner en práctica metodologías contrastadas de identificación de necesidades de las empresas, apoyándose en la colaboración con los agentes económicos y sociales firmantes de este Plan, Universidad de Extremadura, con entidades especializadas en prospectiva e intermediación y las agencias de desarrollo local y comarcal.
- Gestión/difusión del conocimiento adquirido entre los agentes y entre el conjunto de la sociedad.
- Analizar específicamente el impacto de las tecnologías en el empleo (empleo que se crea, empleo que se destruye, nuevos perfiles...).
- Coordinar la información que desde diferentes ámbitos (promoción económica, empleo) y agentes se obtiene de las empresas, tanto con el objetivo de aprovechar al máximo dicha información como con el de no solicitar información similar de forma reiterada a las empresas.
- Difundir la función de intermediación de calidad de los SPE y sensibilizar a las empresas con el objetivo de aumentar la utilización de los centros de empleo como agentes de mediación en el mercado laboral, mediante campañas informativas.
- Potenciar la intermediación laboral incentivando a las empresas que pasen por los servicios públicos de empleo para cubrir sus ofertas de trabajo.
- Actualización permanente de la disponibilidad de los demandantes de empleo para garantizar la cobertura de las ofertas de empleo.

→ Intensificar las campañas de comunicación para acercar la información a la ciudadanía de los diferentes planes y programas desde el SPE.

4. EJE EMPLEABILIDAD, CUALIFICACIÓN, COMPETENCIAS Y APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA



Para que las personas tengan la capacidad de acceder a un puesto de trabajo, mantenerse en él y reorientarse profesionalmente tiene que desarrollar los suficientes conocimientos y competencias profesionales demandadas por las empresas. También es necesario conocer qué posición ocupa el empleo en su proyecto de vida (centralidad en el empleo).

Las políticas de empleo deben garantizar que los trabajadores estén equipados con las capacidades adecuadas para prosperar en el mercado laboral. Una mano de obra cualificada facilita la innovación y la adopción de nuevas tecnologías y prácticas de organización del trabajo, con lo que se impulsa la productividad y el crecimiento.

Para garantizar que las aptitudes adquiridas correspondan a las necesidades del mercado laboral y, por lo tanto, evitar problemas importantes como las malas transiciones entre la escuela y el trabajo, es importante desarrollar vínculos más fuertes entre el mundo de la educación y la capacitación y, por un lado, y el mundo del trabajo, por otro.

La pertinencia de la formación profesional en sus dos ámbitos (reglada y para el empleo) tendrá especial relevancia mediante el establecimiento de sistemas e instrumentos sólidos para evaluar y prever las necesidades de conocimientos especializados, combinados con mecanismos y procedimientos eficaces que

garanticen que esa información se incorpore a la formulación de políticas, así como a la orientación permanente y a la elaboración de programas de educación y capacitación. También tendrán cuenta las variaciones regionales de la oferta y la demanda de aptitudes. Ello requiere una estrecha colaboración en los planos regional y local.

Las actuaciones previstas en este eje se estructuran en relación al aprendizaje a lo largo de la vida hasta llegar a la empleabilidad:

A. TRANSICIÓN HACIA EL MERCADO DE TRABAJO

Las transiciones entre el sistema educativo y el mercado de trabajo son la apuesta extremeña para las personas jóvenes en situación de desempleo, preparando a aquellas personas que cursan estudios para que su inclusión en el mercado laboral se produzca en las mejores condiciones de empleabilidad.

Acompañando a la persona en situación de desempleo de manera permanente, a lo largo del ciclo vital, en el desarrollo de su vida profesional mediante servicios vinculados a la búsqueda de empleo, a través de itinerarios personalizados.

Esta apuesta por las transiciones, teniendo en cuenta la idiosincrasia del mercado laboral extremeño se concreta en el programa ITACA, que con carácter preventivo y basado en el modelo Business Intelligence (BI) genera algoritmos, patrones de éxito y fracaso en todas aquellas personas matriculadas en el sistema educativo.

En cuanto al protocolo de orientación profesional se seguirá desarrollando su implantación regional ofreciendo un mejor servicio a las personas usuarias y al alumnado, del ámbito del empleo y la educación, estableciendo canales de comunicación, contacto y colaboración entre el personal de orientación profesional y educativo.

4.1 PROGRAMA DE POLITICA PREVENTIVA PARA LA EMPLEABILIDAD.

Dirigidas a prevenir el abandono escolar temprano en las etapas educativas obligatorias y a los jóvenes desvinculados del sistema educativo se seguirá dotando a cada uno de los centros participantes con el equipo técnico adecuado especializado en la implicación de las familias y la colaboración con otras entidades educativas y sociales del entorno del centro educativo.

4.2 PLAN DE ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS DIGITALES PARA LA EMPLEABILIDAD EN EXTREMADURA

La sociedad actual, cada vez más compleja, rica en información y basada en el conocimiento, precisa de una población activa capaz de utilizar las tecnologías de la información y la comunicación con eficacia para aprender, desarrollarse profesionalmente y relacionarse. Las personas con un nivel insuficiente de competencia digital no sólo están en riesgo de quedar excluidas de importantes actividades, impidiendo que puedan tomar parte de las oportunidades disponibles, sino que además se exponen a riesgos en el uso de las herramientas y recursos digitales.

Pero las TIC no solamente juegan un papel clave en la búsqueda directa de empleo, también son fundamentales para la mejora de las capacidades, no sólo como herramientas sino también como facilitadoras de espacios de aprendizaje, así como para el desarrollo de la carrera profesional: permiten a las personas conectar con otros profesionales, grupos de interés, empleadores o incluso con posibles colaboradores para nuevos proyectos. En este contexto, y con el objetivo de ofrecer un marco común se pondrá en marcha este plan para que la población activa de Extremadura sea capaz de actualizar sus competencias y adaptarse rápidamente a nuevos entornos profesionales.

4.3 PROGRAMA DE TRANSFORMACIÓN Y ACTIVACIÓN SOCIO-LABORAL Y PERSONAL

Con tres subprogramas:

Programas de capacitación de competencias para dotar a las personas de las capacidades pertinentes para estimular la innovación y la competitividad y una mejora de su productividad elevada como mejor forma de evitar el desempleo y reducir el riesgo de pobreza y exclusión social.

Programas para ayudar a las personas jóvenes a entrenar una nueva búsqueda de empleo en equipo, reforzar sus competencias profesionales, mejorar su empleabilidad y contar, en definitiva, con nuevas posibilidades de inserción laboral.

Programas innovadores de participación activa y colectiva en el proceso de búsqueda de empleo. A través de entidades sociales, donde las personas en situación de desempleo refuerzan sus competencias, generan conocimiento colectivo, se hacen visibles y colaboran en la consecución de un fin común: conseguir empleo, ya sea por cuenta propia o ajena.

4.4 ESCUELAS DE SEGUNDA OPORTUNIDAD

Escuela que persigue mejorar la empleabilidad e incrementar las oportunidades laborales de aquellos jóvenes desempleados que abandonaron los estudios a una edad temprana, favoreciendo su integración profesional y social a través del desarrollo de competencias sociales y profesionales, colaborando con las empresas y trabajando en red para proporcionarles una oportunidad laboral.

4.5 PLAN DE REFUERZO DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL REGLADA Y DEL EMPLEO

Se desarrollará un plan de refuerzo de la orientación en la Formación Profesional de Extremadura conectado con el Protocolo de Orientación Educativo y Profesional, con el módulo de Formación y Orientación Laboral y con el I Plan Estratégico Estatal de la Formación Profesional del Sistema Educativo.

B. FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

4.6 FORMACIÓN PROFESIONAL DE LAS ENSEÑANZAS INTEGRADAS

En base al mapa de la empleabilidad se desarrollará la Formación para el Empleo en centros educativos de Formación Profesional en horarios alternativos a los de los ciclos allí impartidos, de manera que se fomente un mejor aprovechamiento de las infraestructuras, se impulse el contacto entre profesionales de los dos subsistemas de Formación Profesional y se facilite el acceso a la mejora de sus cualificaciones a las personas trabajadoras y desempleadas, siempre y cuando se detecte la necesidad de esa formación.

4.7 CREACIÓN DE LA RED DE CENTROS DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO DE CALIDAD E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA DE EXTREMADURA.

Los Centros propios del Servicio Público de Empleo serán un instrumento prioritario de este Plan. Para ello se consolidará la Red de Centros de Formación Para el Empleo del SEXPE, reforzando sus recursos, prestando especial atención a las necesidades formativas en territorio, velando por la calidad de la formación y su innovación metodológica con el fin, entre otras, de hacer más atractiva la formación. Esta red garantizará que la formación de sus áreas de trabajo sea la más cercana a las necesidades de formación en tecnologías y nuevas competencias profesionales de las empresas.

La inclusión de la innovación tecnológica en la red de centros producirá que la formación de sus áreas de trabajo sea acorde a las necesidades de formación en tecnologías y nuevas competencias profesionales de los sectores de su ámbito de

actuación. Incluirá un plan de formación y actualización del profesorado con metodologías innovadoras y con una continua actualización de la práctica profesional.

Las oportunidades y retos que ofrece la Revolución Industrial 4.0 el Centro de Formación del SEXPE de Cáceres se reconvertirá en el nuevo Centro de Formación 4.0 de Extremadura.

4.8 NUEVO MODELO DE FORMACIÓN DE CALIDAD PARA LA POBLACIÓN ACTIVA DE EXTREMADURA.

La evaluación realizada sobre la formación profesional para el empleo de Extremadura indica que la programación de la oferta formativa tiene un bajo nivel de ajuste a las necesidades del mercado de trabajo de Extremadura, incorpora insuficientemente las necesidades de las empresas y tiene poco en cuenta las necesidades formativas para un cambio en el modelo productivo.

Por otro lado, los certificados de profesionalidad no tienen por lo general un papel relevante en la decisión del empleador a la hora de contratar a una persona, en parte por el desconocimiento que suele existir sobre la formación que lleva aparejada la obtención del certificado.

Esto conlleva a que, se ponga en marcha un nuevo sistema de formación profesional para el empleo que compagine itinerarios formativos y convocatorias de formación buscando mejorar la relación entre la oferta formativa y las necesidades de las empresas, fundamentalmente las de los sectores estratégicos para el desarrollo de Extremadura. Para ello se desarrollará a través de los itinerarios formativos una oferta modular dirigida a toda la población activa buscando adaptar a la realidad del tejido empresarial regional. También como novedad, se incluirán las *soft skills* o competencias blandas en todos los programas de formación para el empleo.

4.9 PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN INNOVADORA EN SECTORES ESTRATEGICOS PARA EL EMPLEO.

Es necesario la puesta en marcha de un programa de formación profesional para el empleo con carácter sectorial, en el cual se dirija la oferta formativa a las necesidades de los sectores económicos de la región. Para ello, se desarrollará – con el apoyo de la prospección- programas formativos dirigidos a toda la población activa buscando adaptar la realidad del tejido empresarial de la región. Se introducirán las *soft skills* o competencias blandas en todos programas de formación para el empleo.

4.10 REFUERZO DE LA RED CENTROS DE REFERENCIA NACIONAL

Tanto los Centros de Referencia Nacional como los Centros de Formación del SEXPE evolucionarán a un modelo de excelencia en la formación. Esto conllevará que los centros asumirán buenas prácticas y experiencias de éxito a nivel europeo para conseguir la máxima calidad en la formación, habilitando espacios de cooperación entre los centros y las empresas para desarrollar conjuntamente proyectos innovadores.

4.11 ESPACIO VIRTUAL DE FORMACION PARA EL EMPLEO.

Las tendencias en las prácticas de aprendizaje indican una necesidad urgente de adaptación de los sistemas de formación para el empleo a las plataformas digitales de educación, reconociendo y validando el aprendizaje a través de estos espacios, acelerar un mayor conocimiento de sus cualificaciones y proporcionar una garantía de calidad adecuada. Se pretende la creación de un espacio de formación virtual interconectado y asociado con las tendencias del mercado de trabajo de Extremadura a través de las ofertas de empleo y la prospección con los contenidos en competencias para un adecuado desarrollo en el puesto de trabajo, tal como marcan las recomendaciones de la Comisión Europea.

C. FORMACIÓN Y OPORTUNIDAD LABORAL

4.12 ESCUELAS PROFESIONALES DUALES

Se implementará un nuevo modelo de Escuelas Profesionales, que conectará la formación profesional con una oportunidad laboral real y remunerada en empresas de la región, que además se complementará con un acompañamiento tutorizado personalizado a lo largo de todo el proyecto, incrementando el tiempo de duración de 12 a 18 meses.

Se mejorarán los procesos de selección de los participantes, que estarán conectadas con las Políticas Activas de empleo a través de los itinerarios personalizados de inserción, que serán desarrollados por los orientadores en los Centros de Empleo de Extremadura.

4.13 FORMACIÓN PROFESIONAL A DEMANDA DE LA EMPRESA

La formación para el empleo debe evolucionar hacia el mismo sistema en que está siendo redirigida la formación profesional reglada; es decir, hacia la formación profesional dual. Una formación que se desarrolle en mayor medida en la empresa, no solo con una mayor carga de prácticas en la misma, sino con una

30



mayor implicación de los empresarios de la región, será fundamental en este periodo de programación.

Este modelo afectará al modelo de formación con compromiso de contratación actual, que conllevará una mejora sustancial de sus requisitos, dotándola de mayor flexibilidad e incorporándolo a esta nueva fórmula de formación como el mejor instrumento para garantizar la contratación posterior del participante.

Por otro lado, parte de la formación impartida desde la Red de Centros de Formación Profesional para el Empleo del SEXPE irá vinculada a este modelo de formación a demanda de la empresa.

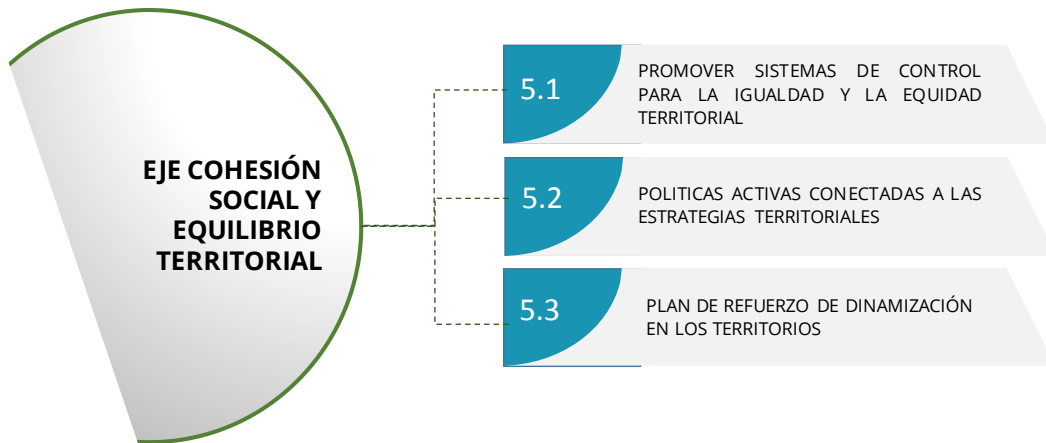
4.14 ESCUELAS PROFESIONALES PARA EL MEDIO RURAL

Se seguirá desarrollando el programa de alternancia para la inserción socio laboral de grupos de población con baja cualificación, en las zonas rurales correspondientes a los municipios de la comunidad autónoma de Extremadura con población inferior a 20.000 habitantes, conectándolos a los sectores productivos del territorio.

4.15 ESCUELAS DE MICRO NEGOCIO.

El proyecto de Escuela de Micro negocio es un programa de aprendizaje para el emprendimiento con metodología radicalmente innovadora. Este programa semipresencial tiene el objetivo de ayudar a las personas emprendedoras a poner en marcha o a renovar sus proyectos tecnológicos. Se dirige a nuevos emprendedores y emprendedoras que tengan una idea de negocio, empresarios y autónomos que quieran reorientar sus negocios, personas empleadas que quieran innovar en las empresas en las que están trabajando y personas, desempleadas o no, que están en el proceso de buscar una nueva ruta profesional y de vida.

5. EJE COHESIÓN SOCIAL Y EQUILIBRIO TERRITORIAL



La gran extensión geográfica de Extremadura hace que los recursos tanto naturales, como económicos y sociales difieran enormemente de unas comarcas a otras, por eso es indispensable que dentro de unas líneas y marco general cada zona geográfica pueda adaptar la implementación de las mismas, es lo que denominamos la “dimensión territorial del empleo”

Extremadura al contar con una extensión geográfica importante y una tasa de densidad de población necesita que las políticas activas de empleo se desarrollen de manera diferente en cada comarca debido a sus peculiaridades endógenas y a su mercado de trabajo. Teniendo en cuenta también, que, aunque las empresas asentadas en cada comarca suministran y distribuyen bienes y servicios a mercado supralocales sus recursos humanos tienen relación directa con el territorio donde residen

Uno de los aspectos más importantes de la política de cohesión territorial debe de estar ligada a empleos estables y de calidad que sean consecuencia del crecimiento productivo en cada comarca. Natural es que, los actores que intervienen en un determinado territorio son los que están en las mejores condiciones posibles para definir y articular políticas de desarrollo y medidas de empleo que aprovechando sinergias de otros ámbitos focalicen el maximizar y rentabilizar los recursos propios de una determinada zona.

Las medidas que se pondrán en marcha serán las siguientes:

5.1 PROMOVER SISTEMAS DE CONTROL PARA LA IGUALDAD Y LA EQUIDAD TERRITORIAL

Se desarrollarán sistemas de control en todas las medidas y programas al amparo de este Plan para seguir cumpliendo los principios de igualdad y de equidad

territorial en donde las personas prioritarias y el equilibrio urbano rural sean fundamentales a la hora de diseñar las políticas.

5.2 POLITICAS ACTIVAS CONECTADAS A LAS ESTRATEGIAS TERRITORIALES

Puesta en marcha de la Red Territorial Técnica compuesta por todos los agentes económicos y sociales de las comarcas y estructuras de Extremadura, en la que puedan estar alineados apoyándose en softwares y bases de datos.

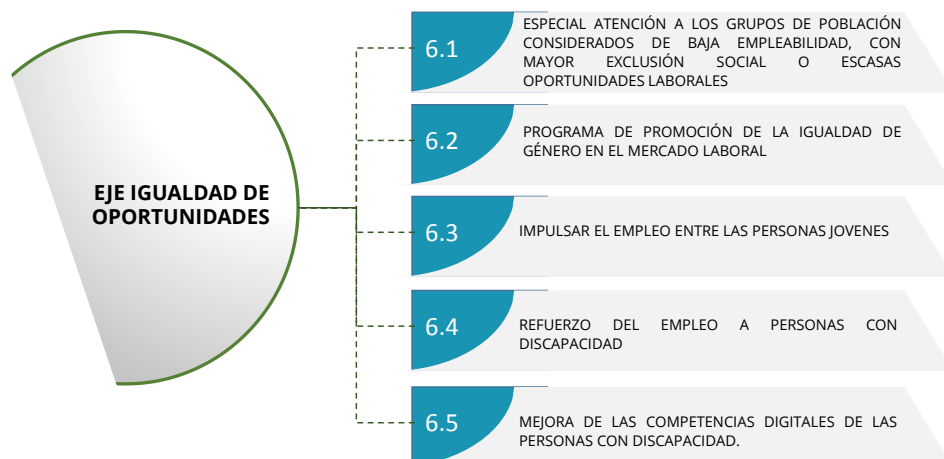
Para ello se pondrán en marcha las siguientes líneas de trabajo:

- Se conectarán las Políticas Activas de Empleo con las estrategias de desarrollo comarcal.
- Se elaborará un Catálogo de funciones y tareas de la Red Territorial Técnica.

5.3 PLAN DE REFUERZO DE DINAMIZACIÓN EN LOS TERRITORIOS

Implantación de equipos técnicos territoriales con el fin de trasladar tanto a las empresas como a los trabajadores y trabajadoras -personas ocupadas y desempleadas- los programas en materia de promoción de empleo y emprendimiento disponibles a nivel regional.

6. EJE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



6.1 ESPECIAL ATENCIÓN A LOS GRUPOS DE POBLACIÓN CONSIDERADOS DE BAJA EMPLEABILIDAD, CON MAYOR EXCLUSIÓN SOCIAL O ESCASAS OPORTUNIDADES LABORALES

Todas las medidas que se ejecuten al amparo de este Plan garantizarán la igualdad entre hombres y mujeres a lo largo de su preparación, ejecución, seguimiento y evaluación y considerará como prioritarios a los grupos de población identificados en la Estrategia de Empleo de Extremadura 2020-2025.

También promoverán la igualdad de oportunidades para todos, sin discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, discapacidad, edad u orientación sexual, igualmente durante su preparación, ejecución, seguimiento y evaluación.

Este Plan se conectará con los programas de ámbito nacional y europeo que incidan en la mejora de la empleabilidad de los grupos de población más desfavorecidos, concretamente con el Plan de choque para el empleo joven 2019-2021 y con el Plan Reincorpora-T, plan trienal para prevenir y reducir el paro de larga duración.

En cuanto a las personas en riesgo de exclusión social se seguirá desarrollando una formación en alternancia contra la exclusión social con el fin de favorecer la integración socio laboral de las personas que se encuentren en situación o riesgo de exclusión social y sean participantes de los itinerarios integrados y personalizados de inserción social y laboral del Programa Crisol, a través de un proceso que alterna la formación y experiencia profesional adaptada y la

adquisición de competencias básicas y genéricas que favorezcan su inserción socio laboral.

6.2 PROGRAMA DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL

La desigualdad entre los géneros no sólo es perjudicial para la inclusión en el mercado laboral, sino que también perjudica el rendimiento económico. Análisis como hace la OCDE han demostrado que, si la proporción de hogares con una mujer trabajadora se hubiera mantenido en torno a los niveles de 1990, la desigualdad de ingresos en promedio en la OCDE -medida en términos del coeficiente de Gini- habría sido casi un punto porcentual más alta de lo que es ahora. Del mismo modo, si la proporción de mujeres que trabajan a tiempo completo y la diferencia de remuneración entre los géneros se hubieran mantenido constantes en sus niveles de 1990, esto habría añadido otro punto porcentual a la desigualdad de ingresos. La mejora de los resultados educativos de las mujeres, el aumento de la participación de la mujer en la fuerza de trabajo y la mejora de las oportunidades de desarrollo profesional de las mujeres también contribuyen a mejorar los resultados económicos y a elevar el nivel de vida. A pesar de los importantes progresos realizados, siguen existiendo importantes diferencias entre los géneros por lo que se deben redoblar sus esfuerzos para asegurar que las políticas de empleo y competitividad empresarial reflejen verdaderamente mercados laborales inclusivos en los que tanto hombres como mujeres puedan alcanzar su pleno potencial.

Además de ser un grupo prioritario en todas las medidas de este Plan se podrán en marcha actuaciones específicas:

PROGRAMA DE EMPRESAS DE IGUALDAD

Se apoyará la elaboración en implantación de planes de igualdad en el tejido empresarial de Extremadura, con el objetivo de que puedan incorporar en sus políticas de empresa, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar las posibles discriminaciones que puedan existir en su organización.

AYUDAS A LAS REDES DE EMPRESARIAS Y EMPODERAMIENTO

Se intensificarán aquellas ayudas destinadas a la puesta en marcha de la generación de redes entre mujeres emprendedoras, fomentando la integración femenina en organizaciones empresariales y cooperativas, que conecten con la Estrategia de “Mujeres Emprendedoras de Extremadura” (EME).

6.3 IMPULSAR EL EMPLEO ENTRE LAS PERSONAS JOVENES

Varios son los condicionantes para que nuestros jóvenes tengan un bajo nivel de empleabilidad, un nivel de formación inferior, tasas de empleo bajas, temporalidad en el empleo, sobrecualificación, y dificultades en su emancipación.

Además, la realidad del desempleo juvenil no es en absoluto homogénea, componiéndose de realidades muy diferentes, como la de las personas con baja cualificación y la de personas altamente cualificadas, pero con escasa experiencia que encuentran pocas oportunidades en nuestro mercado laboral. Cada una de estas realidades exige, por tanto, soluciones diferenciadas.

Para cambiar esta realidad se va a intervenir a diferentes niveles, europeo con los Fondos de Garantía Juvenil, a nivel estatal con el Plan de Choque por el Empleo Joven y a nivel regional con el nuevo periodo de programación del Plan de Empleo Joven de Extremadura.

PLAN DE EMPLEO JOVEN DE EXTREMADURA 2020-2021

Con este nuevo plan se tratará de:

- Combatir el efecto desánimo de las personas jóvenes que no buscan empleo porque creen que no lo van a encontrar.
- Hacer protagonistas a las personas jóvenes de su proceso de inserción laboral y cualificación.
- Incentivar la formación dual y las prácticas en empresa en la etapa educativa, de manera que el proceso de aprendizaje sea completo. Está demostrado que el nivel de empleabilidad de estas personas es más elevado ya que traen una experiencia profesional.
- Reforzar los programas de transición del mundo educativo al ámbito laboral.
- Intensificar los instrumentos de fomento de acceso a una primera experiencia laboral, priorizando los contratos de formación en alternancia con el empleo y las contrataciones en prácticas.

FORMACIÓN BASADA EN LA INNOVACIÓN Y OPORTUNIDADES LABORALES A PARTIR DEL PROGRAMA DE INNOVACIÓN Y TALENTO Y EL PROGRAMA DE APOYO A LA INVESTIGACIÓN.

Se seguirá apostando por la formación de tecnólogos con la práctica profesional en empresas, entidades privadas y de apoyo a la investigación, con el objetivo de facilitar la inserción laboral de personas jóvenes desempleadas tituladas universitarias o Ciclos Formativos de Grado Medio o Superior, buscando así la competitividad y la inclusión de la innovación en las empresas.

FORTALECER LA RELACIÓN ENTRE LA EMPRESA Y LA PERSONA JOVEN

Dirigido a las personas jóvenes que han finalizado su Formación Profesional y a los que están a punto de concluirla para proporcionarles un primer acercamiento al mundo laboral mediante la ampliación de las prácticas laborales en las empresas. Durante las mismas se les proporcionaría formación en competencias genéricas, que harían que la persona sea flexible y se adapte a diferentes situaciones y dominios, lo que hace que mejore su empleabilidad laboral.

6.4 REFUERZO DEL EMPLEO A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La inserción en el mercado laboral representa uno de los ejes de integración más importantes para las personas con discapacidad y es uno de los grandes retos para garantizar la igualdad de oportunidades. Las personas con discapacidad se han encontrado tradicionalmente en una situación de clara desventaja en relación al empleo, habiendo contado con un número inferior de oportunidades laborales efectivas en relación a otros colectivos, situación que se ha visto agravada durante la reciente crisis. Disponemos de experiencias de éxito, como los Centros Especiales de Empleo.

Estos centros desarrollan una labor crucial que ha supuesto un gran avance en términos de integración social y laboral, pero que no siempre ha conseguido alcanzar los objetivos planteados en términos de integración en el mercado ordinario de trabajo.

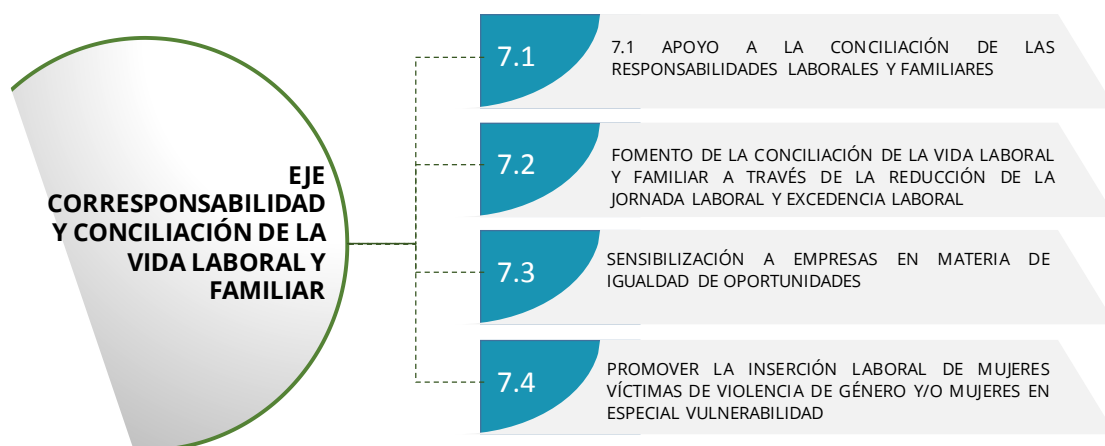
Además, se impulsará el “empleo personalizado” como modelo de incorporación de las personas con discapacidad al mercado de trabajo ordinario, no protegido, conectando con otras políticas activas de empleo que se están llevando a cabo.

Se seguirán reforzando todas las Políticas Activas de Empleo que se están desarrollando, con la mejora de la especialización y del acompañamiento laboral, estableciendo redes entre las empresas, entidades públicas y las entidades del tercer sector.

6.5 MEJORA DE LAS COMPETENCIAS DIGITALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Las TIC no solamente juegan un papel clave en la búsqueda directa de empleo, también son fundamentales para la mejora de las capacidades, no sólo como herramientas sino también como facilitadoras de espacios de aprendizaje, así como para el desarrollo de la carrera profesional: permiten a las personas conectar con otros profesionales, grupos de interés, empleadores o incluso con posibles colaboradores para nuevos proyectos. En este contexto, y con el objetivo de ofrecer un marco común se pondrá en marcha este plan para que la población activa con discapacidad de Extremadura sea capaz de actualizar sus competencias y adaptarse rápidamente a nuevos entornos profesionales.

7. EJE CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR



El ámbito de la conciliación ha sido ampliado más allá de las tareas familiares que tradicionalmente han estado en el origen de la desigual participación de las mujeres en el espacio público. De este modo, el ámbito privado que debe conciliarse con el tiempo de trabajo lo conforman la familia y las personas en situación de dependencia, pero también el tiempo dedicado al enriquecimiento personal mediante ocupaciones de libre elección, como el ocio o la mejora de las competencias y capacidades personales y es aquí donde debemos concentrar nuestros esfuerzos, como una de nuestras líneas principales. Las mujeres ya no dedican exclusivamente su tiempo a las tareas y funciones que tienen que ver con el ámbito de la reproducción y del cuidado, con el ámbito del hogar, sino que además trabajan también fuera de casa.

Esta incorporación de las mujeres al mercado laboral ha supuesto un profundo cambio social, aunque bien es cierto que la cualificación de las mismas no se corresponde con los puestos que ocupan en el mercado laboral en algunos casos. La brecha salarial sigue siendo una realidad y el número de contratos parciales son significativamente mayores en las mujeres.

Las medidas de apoyo a la conciliación del trabajo y la vida familiar son fundamentales para que los hombres y las mujeres participen en el mercado laboral en pie de igualdad, por lo que se adoptarán las siguientes medidas:

RELACIONADAS CON LA CONCILIACIÓN:

7.1 APOYO A LA CONCILIACIÓN DE LAS RESPONSABILIDADES LABORALES Y FAMILIARES

Ayudas destinadas a fomentar la incorporación al mercado laboral de personas desempleadas que participen en programas para el fomento del empleo o personas trabajadoras por cuenta ajena o por cuenta propia y puedan conciliar sus responsabilidades laborales y familiares. Mediante la financiación de los gastos generados o contratación de personas trabajadoras para el cuidado de sus hijos e hijas que sean menores de 12 años o personas en situación de dependencia. Promoviendo la creación y mantenimiento de empleo en el sector de empleados/as del hogar o contratación de una persona con la figura de cuidador/a.

7.2 FOMENTO DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR A TRAVÉS DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL Y EXCEDENCIA LABORAL

Por medio de líneas de ayudas, se pretende facilitar la conciliación de los deberes familiares y laborales, así como la incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo y contribuir a la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito familiar. Estas ayudas para el cuidado de hijos y/o hijas menores de 12 años y a la atención a las personas que se encuentren en situación de dependencia, estarán formada por dos líneas de actuación: Reducción de Jornada Laboral y Excedencia Laboral, y estarán dirigidas a personas que trabajan por cuenta ajena, por cuenta propia y a las pequeñas y medianas empresas.

RELACIONADAS CON LA IGUALDAD:

7.3 SENSIBILIZACIÓN A EMPRESAS EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

A través de acciones de sensibilización, se pretende promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, así como la eliminación de barreras y obstáculos del ámbito familiar y/o domésticos de las personas trabajadoras. Mediante la implantación de acciones positivas de igualdad para las empresas, por medio de actividades de información, formación, divulgación y sensibilización en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal desarrollada por entidades sin ánimo de lucro.

7.4 PROMOVER LA INSERCIÓN LABORAL DE MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O MUJERES EN ESPECIAL VULNERABILIDAD

Con la ayuda de programas dirigidos a mujeres víctimas de violencia de género o con especial vulnerabilidad, se busca la inserción laboral con acciones de orientación, empoderamiento y acompañamiento, además de programas de emprendimiento para estas mujeres en situación de desempleo que tenga una idea de negocio.

Igualmente, se fomentará su incorporación laboral, con ayudas destinadas a la contratación de mujeres víctimas de violencia de género y de mujeres de especial vulnerabilidad, mediante la realización de contratos temporales o indefinidos por empresas y entidades sin ánimo de lucro.

5. ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN

Comisión de Seguimiento de la Estrategia Extremeña de Empleo y Competitividad Empresarial y de los Planes anexos, compuesta por las entidades firmantes del Plan.

Consejo General de Empleo.

Consejo Regional de la Formación Profesional.

Mesa de concertación social en materia de Empleo de la Junta de Extremadura.

6 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Para una correcta evaluación de este Plan, las medidas y acciones contempladas se registrarán a través de las aplicaciones informáticas existentes en la actualidad

tanto las de gestión propia del SEXPE como del Sistema de Información Nacional de los Servicios Públicos de Empleo.

El Plan se someterá a una evaluación a los 12 meses de funcionamiento, fundamentada en los informes semestrales de seguimiento que elaborará el nuevo modelo de observación y prospección en materia de empleo y se someterá al Consejo General de Empleo. Esta evaluación anual contendrá, al menos, información relevante sobre los resultados de cada medida individualizada. Contendrá, asimismo información sobre la eficacia del Plan, su eficiencia, pertinencia, cobertura y satisfacción de los usuarios. Se diseñará un modelo de evaluación, que permita trasladar estos criterios a las distintas medidas. Este modelo incluirá:

- Indicadores de contexto, para analizar el impacto del Plan que permitan monitorizar la evolución de las variables más significativas en relación al empleo, cuantificados a partir de datos procedentes de fuentes oficiales de información.
- Indicadores de impacto y actuación tanto del número de participantes en las distintas medidas como de los resultados en términos de inserción estable en el empleo.

Con carácter general, la periodicidad de medición de los indicadores será anual, integrándose en un Informe de Seguimiento Anual. Respecto a la cuantificación, se realizará de manera desagregada por género en los casos en los que los indicadores hagan referencia a personas. Para los indicadores de contexto se establecerá un valor de referencia inicial, que servirá como punto de comparación para analizar la evolución a lo largo del desarrollo del proyecto.

7. PRESUPUESTO

CUADRO FINANCIERO PLAN EMPLEO DE EXTREMADURA 2020-2021

| EJES | DESCRIPCIÓN | DOTACIÓN |
|------|---|----------------------|
| 1 | EJE DE CALIDAD: MÁS Y MEJORES EMPLEOS, CONECTADOS CON LA ACTIVIDAD PRODUCTIVA | 162.926.474 € |
| 2 | EJE PAES CONECTADAS CON LAS EMPRESAS, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL | 103.016.000 € |
| 3 | EJE MEJORA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO: HACIA UN NUEVO MODELO DE RELACIÓN | 39.332.792 € |

| | | |
|----------------------------------|--|----------------------|
| 4 | EJE EMPLEABILIDAD, CUALIFICACIÓN, COMPETENCIAS Y APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA | 181.666.448 € |
| 5 | EJE COHESIÓN SOCIAL Y EQUILIBRIO TERRITORIAL | 13.000.000 € |
| 6 | EJE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES | 86.298.286 € |
| 7 | EJE CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR | 4.000.000 € |
| TOTAL PERIODO DE VIGENCIA | | 590.024.000 € |

42



comisiones obreras de extremadura



Extremadura



Consejería de Educación y Empleo

3. El presupuesto del año 2020 incluye las medidas acogidas al Decreto Ley 8/2020 de Medidas Urgentes y Extraordinarias para el mantenimiento y recuperación del empleo frente a la crisis ocasionada por el Covid-19:

| PRESUPUESTO DECRETO LEY 8/2020 MEDIDAS URGENTES Y EXTRAORDINARIAS PARA EL MANTENIMIENTO Y RECUPERACIÓN DEL EMPLEO FRENTE A LA CRISIS OCACIONADA POR EL COVID 19. | | |
|---|---|---------------------|
| PROGRAMA | DESCRIPCIÓN | DOTACIÓN |
| I | Ayudas al mantenimiento del empleo por cuenta propia de personas autónomas inscritas en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos afectados directamente por el cese de la actividad o disminución significativa de sus ingresos. | 23.408.200 € |
| II | Ayudas para la reactivación y mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras asalariadas a cargo de personas trabajadoras autónomas o microempresas, incluidas en expedientes de regulación temporal de empleo. | 12.589.000 € |
| III | Ayudas para el relanzamiento del autoempleo de personas que han causado baja en el régimen de autónomos, para el inicio de la misma o distinta actividad en el mismo régimen. | 5.000.000 € |
| IV | Ayudas destinadas a microempresas y personas trabajadoras autónomas para la contratación temporal de personas trabajadoras afectadas por la finalización de sus contratos durante la vigencia del estado de alarma. | 14.000.000 € |
| V | Ayudas urgentes para el mantenimiento de la plantilla de personas trabajadoras con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo tras la finalización del Estado de Alarma. | 4.500.000 € |
| VI | Ayuda urgente a las personas trabajadoras por cuenta afectadas por expedientes de regulación de empleo temporales por motivo de la paralización de la actividad económica. | 1.528.000 € |
| TOTAL PERIODO DE VIGENCIA | | 61.025.200 € |