

PLAN REINCORPORA-T

2019-2021



Plan trienal para prevenir
y reducir el paro de larga duración



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL

SEPE

PLAN **REINCORPORA-**

2019-2021



Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado
<http://publicacionesoficiales.boe.es>

Edición realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)
Condesa de Venadito, 9. 28027 - Madrid

NIPO PDF: 858-19-073-8
NIPO PAPEL: 858-19-072-2
D.L.: M-12926-2019



Contenido

01. Compromiso con las personas paradas de larga duración y otras personas especialmente vulnerables ante el empleo	7
02. Antecedentes y situación de partida	13
2.1. Políticas activas de empleo en la Unión Europea dirigidas a las personas paradas de larga duración y colectivos vulnerables ante el empleo	18
03. Objetivos	22
3.1. Objetivos cuantitativos	23
3.2. Algunas medidas tendentes a lograr en cantidad, calidad y eficacia los Objetivos cuantitativos previstos de reducción del Paro de Larga Duración	24
3.3. Objetivos relativos a la mejora de la situación de empleo de los PLD y otras personas en situación de vulnerabilidad ante el empleo	25
3.4. Objetivos específicos relativos a la valoración cuantitativa de los elementos catalizadores del rendimiento del 'Sistema SEPE'	26
04. Principios rectores	27
05. Ejes de actuación	29
5.1. Eje 1 Orientación	29
Objetivo 1: atención personalizada y acompañamiento sociolaboral	31
Objetivo 2: relación con agentes del mercado de trabajo	36
Objetivo 3: gobernanza de las medidas de orientación	38
5.2. Eje 2 Formación	39
Objetivo 1: mejorar la competitividad de las empresas a través de la cualificación de las personas, ajustando las competencias de los trabajadores a los requerimientos actuales y futuros del mercado de trabajo	39
Objetivo 2: mejorar la empleabilidad de los trabajadores con objeto de mejorar sus posibilidades de obtener un empleo de calidad, su desarrollo personal y su promoción profesional	40



5.3. Eje 3 Oportunidades de empleo	44
Objetivo 1: la contratación pública y la responsabilidad hacia sectores más vulnerables	45
Objetivo 2: la responsabilidad social empresarial y el valor añadido de la generación de empleo para personas con dificultades de acceso al mercado de trabajo	47
Objetivo 3: fomento de la contratación en actividades de interés preferente e interés público	50
Objetivo 4: otras medidas de fomento del empleo	54
5.4. Eje 4 Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo	57
5.5. Eje 5 Emprendimiento	59
5.6. Eje 6 Mejora del marco institucional	63
06. Difusión del plan Reincorpora-T	66
07. Impacto presupuestario del plan Reincorpora-T	67
08. Planificación y evaluación	69
09. Comisión de seguimiento del plan Reincorpora-T	70
10. Vigencia del plan Reincorpora-T	72
11. Anexos	73
11.1 ¹ Datos de los Demandantes Parados de Larga Duración mayores de 30 años por sexo, tramos de edad, tramos de edad y sexo, por nivel formativo y por Comunidad Autónoma del domicilio del demandante	73
11.2 Cuadro resumen de Programas de Políticas Activas de Empleo para las personas Paradas de Larga Duración en países UE	77

01

Compromiso con las personas paradas de larga duración y otras personas especialmente vulnerables ante el empleo

Desde el año 2014, asistimos a una etapa de crecimiento de la economía española y del empleo que ha permitido reducir la tasa de paro del 23,7% en el Cuarto Trimestre de ese año hasta el 14,45% según la EPA del Cuarto Trimestre de 2018.

Entre los **grandes retos** a los que debe hacer frente nuestra sociedad, y en particular los servicios públicos de empleo -el SEPE y los SPE de las CC.AA.-, está el impulsar medidas que frenen, por un lado, y reduzcan, por otro, las elevadas tasas de desempleo con marcadas características territoriales, de género y edad, favoreciendo un ajuste de la desigualdad social, fuertemente incrementada durante los años de crisis, pero que no ha conseguido reducirse de forma suficiente en este periodo de recuperación económica.

La pérdida del empleo para un amplio sector de la población en los peores momentos de la crisis económica, las características de los perfiles profesionales de las personas que quedaron sin empleo, la dificultad y las limitaciones para acceder a un nuevo empleo de forma estable, los periodos de transición con empleos parciales o temporales, entre otras situaciones, ha dado lugar a que muchos profesionales estén periodos de más de 12 meses sin empleo con importantes consecuencias personales, sociales y familiares que ello conlleva. Así como, las consecuencias derivadas de los procesos de cambio tecnológico y digitalización, que requieren de un importante esfuerzo de recualificación en competencias digitales tanto dirigido a personas en situación de PLD, como desde una dimensión preventiva.

En este contexto, los retos actuales deben orientarse sobre criterios que garanticen modelos económicos que refuercen nuestro modelo de cohesión, protección social y lucha contra la pobreza, para lograr un desarrollo sostenible e igualitario.

Se hace necesario considerar cuáles son los objetivos y las tendencias en cuanto a la evolución y el crecimiento económico y de población mundiales, para conocer la posible evolución de nuestro mercado de trabajo y diseñar políticas activas que se anticipen y aborden los retos de futuro. Los **‘Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030’** de Naciones Unidas, orientados a la erradicación de la pobreza y el favorecimiento de un desarrollo sostenible e igualitario, señalan pautas de referencia obligada para la formulación de nuevas políticas activas de empleo:

- Objetivo 1: Poner fin a la pobreza.
- Objetivo 4: Garantizar una educación de calidad inclusiva y equitativa, y promover las oportunidades de aprendizaje permanente para todos.
- Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.
- Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos.
- Objetivo 10: Reducir la desigualdad.

En la misma línea, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en los documentos **‘Perspectivas sociales y del empleo en el mundo-Tendencias 2018 y 2019’**, señala que la economía mundial se recupera, aunque el desempleo mundial y los déficits de trabajo decente se mantienen persistentemente altos en muchas regiones del mundo, permaneciendo una gran brecha entre géneros con infrautilización de la fuerza de trabajo de las mujeres, y que la economía no crea todavía suficientes empleos, estimándose en más de 174 millones las personas que serán desempleadas en los próximos años.

Además, en los países en desarrollo, los progresos para reducir la pobreza de los trabajadores están siendo muy lentos, sigue aumentando el empleo vulnerable y se estima que el número de trabajadores que viven en pobreza extrema se mantendrán por encima de los 114 millones de personas, afectando incluso, en 2018, al 40% de las personas con un empleo.

El documento, desde el punto de vista de la evolución el empleo, recoge elementos que resultan de la **máxima prioridad**, tales como: la menor participación de las mujeres en el mercado de trabajo, la mayor precariedad de sus condiciones, el elemento territorial como clave en la desigualdad de la población en el acceso a un empleo, la tendencia del empleo a crecer en el sector servicios y el envejecimiento de la población. Esta situación, obliga a los Estados a tomar medidas para estimular la calidad de los empleos y la productividad en los sectores de actividad de mayor crecimiento.

En nuestro país, estas tendencias se ven agravadas por el desempleo de larga duración (12 o más meses sin ocupación), de modo que debe adoptarse a efectos de la consideración en los servicios de empleo sobre el **colectivo diana de este Plan, el de las personas que han sufrido o sufren el paro durante 12 meses (360 días) en los últimos 18 meses**, entre los que se encuentra un amplio sector de la población activa que se ha vuelto especialmente vulnerable ante el empleo. También tendrán la consideración como colectivo de atención prioritaria en las acciones de este Plan, aquellas personas que hayan permanecido inscritas como demandantes de empleo no ocupadas en el Servicio Público de Empleo durante 180 días en los 9 meses inmediatamente anteriores, si son personas mayores de 45 años o si están inscritas como trabajadores agrarios. Es necesario tener en cuenta que el Plan se vertebra sobre dos dimensiones, señaladas más adelante, una de ellas de promoción de actuaciones específicas para la incorporación al mercado laboral de personas en situación de PLD, y otra de las dimensiones es la prevención de la situación de PLD. Por ello, junto a las personas en paro 12 meses de los últimos 18, también serán colectivos de atención preferente en este Plan todas aquellas personas que por su vulnerabilidad ante el empleo puede ser predecible una situación ulterior de paro de larga duración, como colectivos con 9 meses en paro en los últimos 18 meses mayores de 45 años y otras personas pertenecientes a colectivos especialmente vulnerables que se plantean a lo largo del Plan.



Este factor incide negativamente en el potencial de crecimiento de nuestra economía y configura diversos escenarios de exclusión del mercado de trabajo y aumento del riesgo de exclusión social, pobreza y desigualdad, exigiendo un incremento de los recursos de protección básicos de los servicios sociales y otros recursos públicos.

En el marco de un debate global sobre cómo articular una serie de acciones para atajar la situación de paro, precariedad y pobreza laboral, es urgente plantear un Programa de impacto para combatir el

desempleo de larga duración -con carácter integral y con una mayor eficiencia del gasto público-, que ponga en marcha medidas específicas y coordinadas para recuperar el potencial laboral y de integración social de determinados colectivos en situaciones de paro de larga duración y especialmente vulnerables ante el mercado de trabajo.

La articulación del '**PLAN REINCORPORA-T**' (en adelante, PLAN REINCORPORA-T o también el PLAN) para las Personas Paradas de Larga Duración (PLD) se vertebra sobre **dos dimensiones transversales** para:

1. La promoción de **actuaciones específicas** para la incorporación al mercado de trabajo de las personas Paradas de Larga Duración.
2. La promoción del **carácter preventivo** de las actuaciones de los Servicios Públicos de Empleo, interlocutores sociales y otras entidades sociales, para identificar factores de riesgo y vulnerabilidad ante el empleo en las personas desempleadas, como, por ejemplo:
 - Situaciones de precariedad laboral. Trabajadores que disponen de empleo que no garantiza unos ingresos para llegar al umbral del salario mínimo: por reducción de salario como consecuencia de la parcialidad de la jornada o reducción del número de días trabajados al año.
 - Población potencialmente vulnerable en hogares con bajos ingresos y/o baja actividad laboral, para reducir la '**Tasa de riesgo de pobreza y/o exclusión social (estrategia Europa 2020). Indicador AROPE**'. En el apartado de integración social el objetivo nacional 2020 para España es conseguir que 1.400.000 personas menos estén en riesgo de pobreza y/o exclusión social.
 - Personas ocupadas en el trabajo doméstico.
 - Personas cuidadoras no profesionales.
 - Personas mayores de 45 años que pierden su empleo y se mantienen en paro 9 meses en los últimos 18 meses.
 - Personas con discapacidad.
 - Personas que forman parte de un proceso colectivo de regulación de empleo.
 - Personas que forman parte de hogares vulnerables.
 - Personas en paro durante 9 meses en los últimos 18 meses inscritas como trabajadores agrarios.

Para facilitar la consecución de los objetivos señalados en este PLAN, en las actuaciones derivadas del mismo, el Sistema Nacional de Empleo (SNE) garantizará el cumplimiento de los fines señalados en el artículo 7 de la Ley de Empleo, entre ellos el fortalecimiento de los Servicios Públicos de Empleo y el favorecimiento de la colaboración público-privada en la intermediación laboral y el desarrollo de las políticas activas de empleo.

Las políticas activas de empleo mejoran las oportunidades de empleo de las personas, existiendo un vínculo entre estas políticas y la calidad en el empleo para cuya mejora es necesario un marco regulatorio de las relaciones laborales distinto del que tenemos en la actualidad. Con ese fin, en la Disposición Adicional Primera del 'Real Decreto Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo', se ha previsto la creación de un "**Grupo de expertos y expertas para la propuesta de un nuevo Estatuto de los Trabajadores**", cuya composición y funciones se determinarán previa audiencia de los interlocutores sociales, que adapte su contenido a los retos y desafíos del siglo XXI.

Conviene aclarar que, si bien en el Plan hay actuaciones dirigidas a colectivos que van más allá de las personas que hoy están en situación de PLD en el marco de la dimensión preventiva del Plan, a efectos estadísticos los datos recogidos se refieren exclusivamente a personas en situación de PLD.

Mecanismos de refuerzo contra la vulnerabilidad ante empleo

La OIT define la “vulnerabilidad ante el empleo” como el riesgo de permanecer sin empleo y de estar en situación de pobreza en el trabajo a largo plazo.

El ‘Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020’ del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (MITRAMISS), recoge que los efectos de las situaciones de **vulnerabilidad laboral** se manifiestan en forma de subempleo, incertidumbre personal, pobreza e imposibilidad de organizar proyectos de vida más o menos estables, lo que, en ocasiones puede desembocar en trastornos de salud y mayor riesgo de siniestralidad.

El PLAN REINCORPORA-T identifica la **vulnerabilidad ante el empleo** como la situación de aquellas personas inactivas que desean trabajar y están disponibles (IDTD), en paro o en precariedad laboral, pertenecientes a hogares de bajos ingresos laborales o de baja intensidad laboral y que se encuentran en riesgo de permanecer a largo plazo (más de 12 meses) sin empleo o en situación de pobreza en el trabajo.

La situación descrita **genera un panorama de segmentación laboral**, identificada, además de por la temporalidad en la relación laboral, por otros factores tales como: la parcialidad no deseada o involuntaria, la intensa rotación laboral, los contratos de corta duración, la subcontratación como práctica laboral para abaratar la mano de obra y, en consecuencia, los bajos salarios que reciben cada vez más amplias capas de la población.

El PLAN REINCORPORA-T aborda el conjunto de situaciones que, de forma más general, pueden encontrarse las personas desempleadas de larga duración y otros colectivos considerados de especial atención. Y todas las medidas contenidas en él, están reforzadas por el **incremento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para 2019**, aprobado por el Gobierno, que beneficiará especialmente a las personas más vulnerables ante el empleo.

Esta subida del SMI estimamos que será positiva para la creación de empleo y para el logro de una mayor productividad y, como consecuencia, para un trabajo más sostenible -sabiendo que la elasticidad del empleo respecto al Producto Interior Bruto (PIB) seguirá siendo de las más elevadas de la Unión Europea (UE)-, generando impactos positivos en variables relacionadas como el consumo o el incremento de la renta bruta familiar de los hogares con menos ingresos.

Igualmente, la **recuperación del subsidio de mayores de 52 años ya aprobado**, así como la nueva formulación de la **protección asistencial por desempleo** en la que se está trabajando, permitirán reforzar los mecanismos de protección social de las personas con mayor riesgo de vulnerabilidad ante el empleo y de las personas paradas de larga duración, incrementando así sus posibilidades de inserción laboral mediante la potenciación de políticas que mejoren su empleabilidad.

Necesidad de mejora de los recursos humanos de los servicios público de empleo

Destaca también en este PLAN la apuesta decidida por **mejorar los recursos humanos de los Servicios Públicos de Empleo**, por reforzar al personal técnico para prestar el servicio del Acompañamiento Personalizado a lo largo de toda la vida laboral de las personas, así como por procurar la innovación en los procesos asistenciales de acompañamiento.

En este sentido, una de las medidas más relevantes del PLAN REINCORPORA-T es que los PLD serán colectivo prioritario de atención -junto a las personas jóvenes-, de la red de Orientadores Profesionales cuyo refuerzo, con **3.000 nuevos orientadores**, ha sido acordado en el marco del ‘Plan de Choque por el Empleo Joven’. La incorporación de estas personas técnicas, responsables de la orientación y prospección, se ha planteado siguiendo las recomendaciones del ‘Comité de Empleo del Consejo de Ministros de Empleo de la Unión Europea’, que llama a profundizar en la capacidad de actuación de los Servicios Públicos de Empleo para garantizar la **ratio de 1 orientador por cada 100 desempleados**.

La Comisión Europea en su Informe **Country Report 2018: Informe sobre España 2018, con un examen**

exhaustivo en lo que respecta a la prevención y la corrección de los desequilibrios macroeconómicos, manifiesta que “la falta de recursos y la escasa coordinación siguen lastrando la eficacia de los Servicios Públicos de Empleo (SPE)”, ya que, a pesar de que en 2017 se aumentaron los recursos humanos y económicos de los SPE autonómicos y se establecieron medidas para mejorar su efectividad, dicho Informe señala que la plantilla de los SPE es un 3% más baja que en 2015 mientras el gasto es un 33% más bajo que en 2012.

Asimismo, en el Informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) **‘Economic Survey Spain 2018’**, publicado en noviembre de dicho año, se señala en la sección dedicada a las disparidades regionales en el mercado de trabajo, que el total de recursos de los SPE en España está muy por debajo de otros países de la OCDE, y que el número de demandantes de empleo por orientador/trabajador del SPE es demasiado elevado. Mejorar esta ratio y la especialización de los orientadores es una medida necesaria para aumentar la efectividad de las políticas activas de empleo y una distribución más eficiente de la financiación entre las Comunidades Autónomas.

En consecuencia, **reforzar los Servicios Públicos de Empleo con profesionales especializados en Orientación y Prospección** viene a dar respuesta, por un lado, a las recomendaciones y sugerencias demandadas por diversos organismos internacionales (OCDE, Comisión Europea, OIT, etc.) y, por otro lado, sirve para avanzar en la consecución de un objetivo esencial para el óptimo funcionamiento de los Servicios Públicos de Empleo como es la atención personalizada a las personas demandantes de empleo.



Algunas características de las personas destinatarias del PLAN

La aceleración del ritmo de cambios sociales y tecnológicos en el mercado de trabajo genera, para amplios grupos de personas, dificultades para consolidar una carrera profesional o culminar las últimas etapas de su vida laboral.

Las personas en paro de larga duración, junto con la pérdida de ingresos, sufren un deterioro de sus capacidades profesionales, así como una mayor incidencia de problemas de salud y de empobrecimiento personal y familiar.

Hay identificados colectivos que se ven especialmente afectados por la situación de desempleo de larga duración que son considerados de una especial vulnerabilidad. También hay identificados factores de género (ser mujer), de edad (ser mayor de 45 años), de educación (no disponer de estudios de formación profesional o universitaria), de sector de actividad (proceder del sector de construcción), de origen (inmigrante), e incluso de función (gerentes y/o extrabajadores autónomos); que aumentan la probabilidad de acabar engrosando el colectivo de personas PLD.

Es por ello necesario establecer políticas encaminadas a la reincorporación al mercado de trabajo de estas personas, así como mejorar el sistema de protección económica frente al desempleo que les garantice o complemente unas rentas hasta que logren una nueva fuente de ingresos mediante una ocupación, por cuenta ajena o por cuenta propia, que les permita ser autónomos en la generación de sus ingresos.

Este PLAN está dirigido a las personas paradas de larga duración (de 12 a 23 meses en desempleo) y de muy larga duración (24 meses y más en desempleo), inscritas en las oficinas públicas de empleo en búsqueda de una ocupación, así como aquellas personas que son potencialmente vulnerables por disponer de un empleo que no garantiza unos ingresos para llegar al umbral del SMI. A medida que avance el PLAN con la obtención de resultados tangibles, esta realidad servirá de estímulo para que las personas PLD desanimadas y fuera del mercado de trabajo, procedan a inscribirse en las oficinas públicas de empleo a los efectos de recibir la atención y la ayuda correspondiente en su búsqueda activa de empleo.

El PLAN prevé una especial atención para aquellos colectivos que, en función del sexo, edad, territorio y/o sector de actividad, necesiten de actuaciones singulares por su mayor riesgo de exclusión o vulnerabilidad.

Los Servicios Públicos de Empleo conocen bien las características de las personas en situación de PLD, por lo que establecerán sus prioridades de atención en función de este conocimiento. De manera conjunta en el marco del Sistema Nacional de Empleo se plantea la necesidad de realizar la evaluación del Programa de Acción Conjunto frente al Paro de Larga Duración 2016-2018, lo que permitirá tener un conocimiento más sistematizado tanto de las acciones realizadas con cargo al mismo, como de los servicios que hubieran podido identificarse como de mayor utilidad para la inserción laboral de las personas en situación de PLD.

Se profundizará por tanto en un diagnóstico de situación compartido y analizado pormenorizadamente, cuantitativa y cualitativamente, a cuyos fines se incluye en este PLAN tanto la realización de un estudio de trayectorias laborales como un análisis de Buenas Prácticas desarrolladas por los Servicios Públicos de Empleo.

02

Antecedentes y situación de partida

El **‘Plan Director por un Trabajo Digno’** -en referencia al análisis de tendencias del empleo realizado por la OIT para 2018-, señala un escenario de crecimiento moderado del empleo, con el riesgo del aumento del empleo vulnerable y ralentización del ritmo de reducción de la pobreza laboral. En el contexto español, la vulnerabilidad ante el empleo se relaciona, entre otros aspectos:

- Con el paro de larga duración y la creciente precarización de los asalariados.
- Con factores de género, al mantenerse menores tasas de participación femenina en el empleo, con trabajos de menor calidad y salarios más bajos.
- Con los aspectos territoriales, por las diferencias entre Comunidades Autónomas, y la acusada desigualdad entre los ámbitos rural y urbano.

Según los datos de la **Encuesta de Población Activa**, el **número de ocupados en media anual** aumentó en 2018 en 502.900 personas (2,67%) respecto a la media del año anterior. De esta variación, 237.200 lo aportan las mujeres y 265.700 los hombres. De esta forma el total de ocupados medios en 2018 se situó en 19.327.700 personas.

El **número de parados medios** disminuyó en 2018 437.800 personas (-11,18%), 206.600 mujeres y 231.200 hombres, respecto a la media de 2017, situándose en 3.479.100 personas.



Tabla 1. Número de personas activas, ocupadas y paradas por sexo. En miles de personas. Media 2018

Sexo	Personas activas	Personas ocupadas	Personas en paro	Tasa de actividad	Tasa de paro
Hombres	12.206,5	10.532,0	1.674,6	64,55%	13,72%
Mujeres	10.600,3	8.795,7	1.804,5	53,06%	17,02%
Total	22.806,8	19.327,7	3.479,1	58,65%	15,25%

La **Tasa de Paro** en media anual se sitúa en el 15,25% en 2018, lo que supone que la Tasa de Paro descendió en casi 2 puntos respecto a la media de 2017, que era del 17,22%.

El **número de activos** medios en 2018 aumenta en 65.100 personas (0,29%) respecto al año anterior, situándose en 22.806.800 personas. La tasa de actividad baja 18 centésimas y se sitúa en el 58,65%.

Evolución de la población activa, el paro y la tasa de paro.

Gráfico 1. Paro. Cifra media anual.

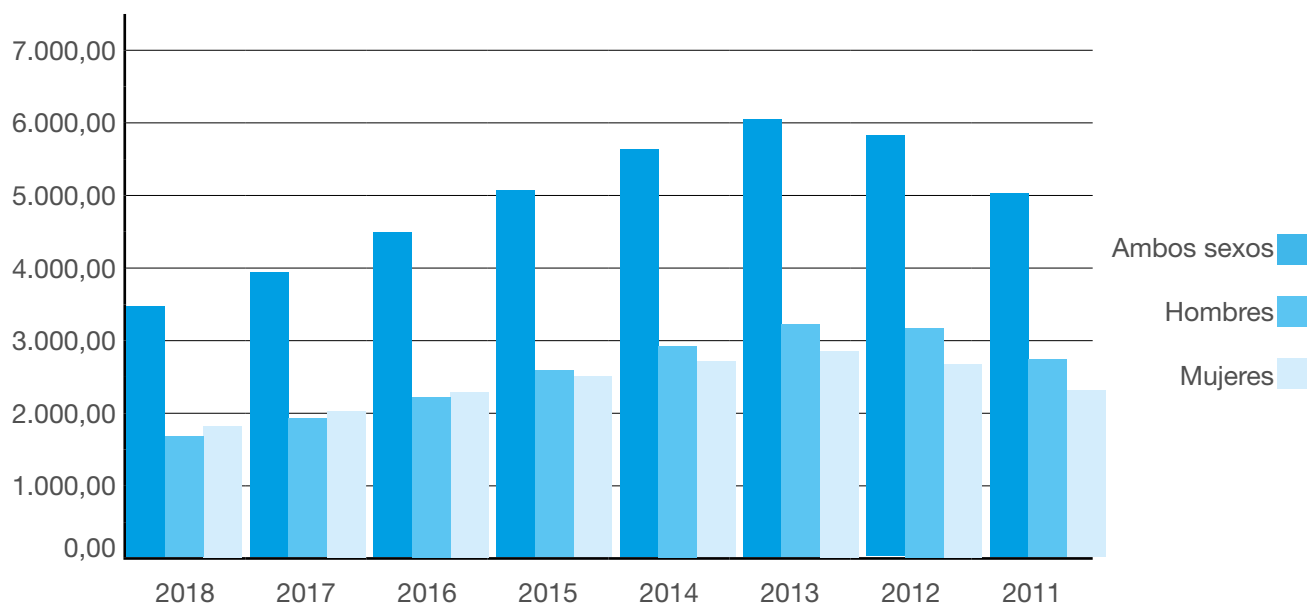


Gráfico 2 Tasa de paro. Cifra media anual.

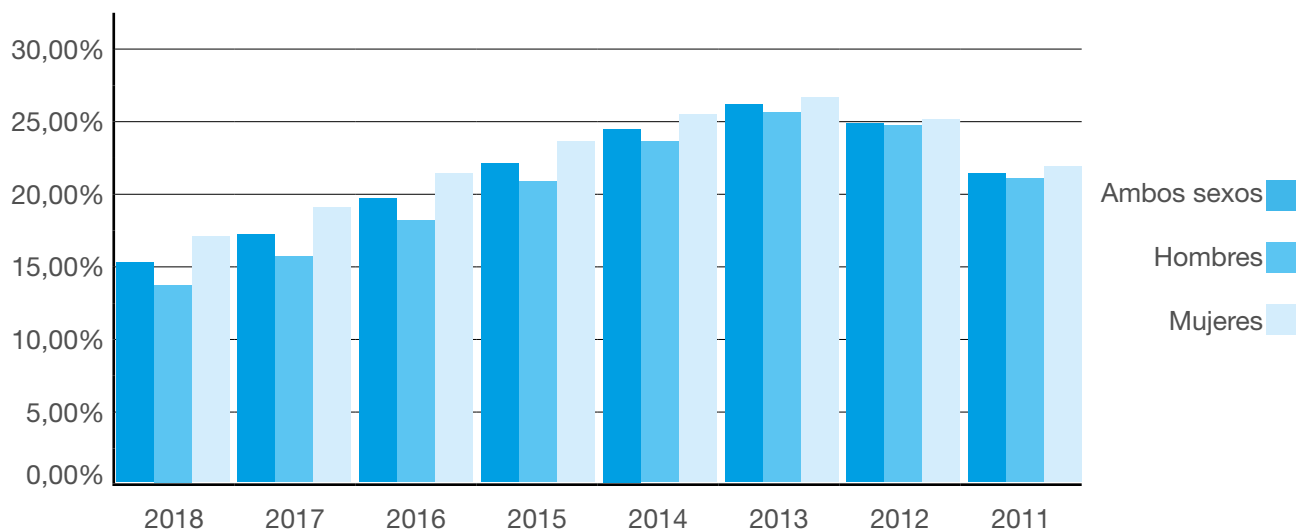
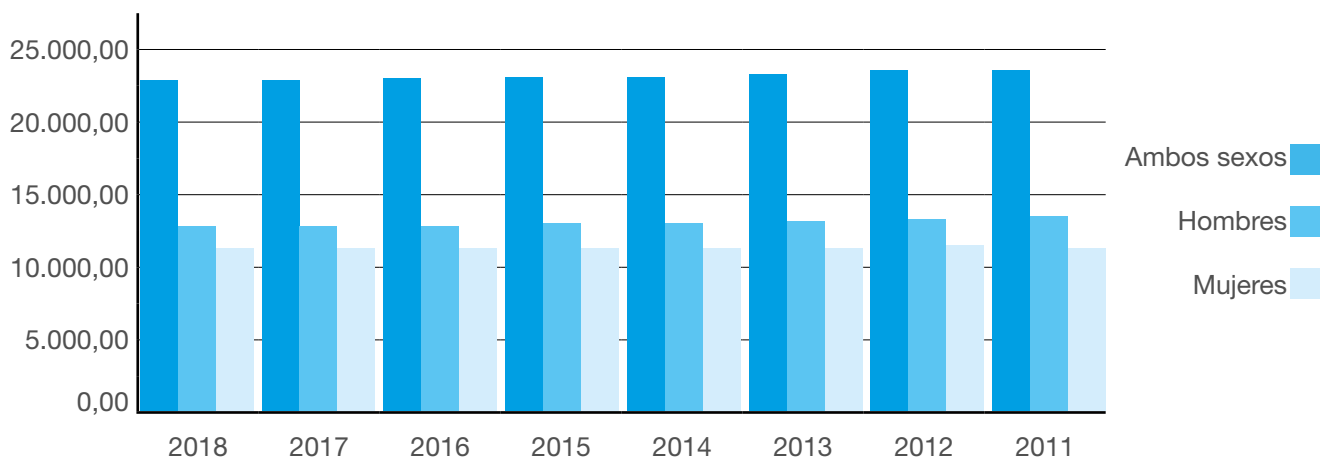


Gráfico 3. Población activa. Cifra media anual.



La **evolución de la Tasa de Paro de Larga Duración**, en media anual, en los últimos cinco años, ha sido la siguiente:

Tabla 2.- Evolución de la tasa de paro de larga duración en media anual

Año	PLD	Población activa	Tasa PLD
2018	1.705.500	22.806.800	7,48%
2017	2.060.000	22.741.700	9,06%
2016	2.566.100	22.822.700	11,24%
2015	3.076.100	22.922.000	13,42%
2014	3.466.000	22.954.600	15,10%

La **Tasa de Paro de Larga Duración (TPLD)** pasó en el último año –en media anual- del 9,06% al 7,48%, disminuyendo en 1,58 puntos porcentuales.

Datos administrativos de los registros de los Servicios Públicos de Empleo.

En las oficinas de los Servicios Públicos de Empleo figuraban a diciembre 2018, 1.299.241 personas inscritas como demandantes de empleo, en situación de Paro de Larga Duración. De ellas, el 35,81% eran hombres y el 64,19% mujeres. El 34,5% tenía una antigüedad de búsqueda de empleo entre 12 y 23 meses y el 65,5% restante llevaban 24 meses o más buscando empleo.

Tabla 3.- Número de PLD por tramos de edad, sexo y tiempo de inscripción en demanda de empleo

Edad/Tpto dte empleo/sexo	Entre 12 y 23 meses			24 o más meses			Total PLD		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
<25 años	9.371	10.806	20.177	5.085	6.576	11.661	14.456	17.382	31.838
Entre 25 y 29 años	9.916	19.162	29.078	8.059	14.511	22.570	17.975	33.673	51.648
Entre 30 y 44 años	44.933	103.065	147.998	48.863	125.607	174.470	93.796	228.672	322.468
>=45 años	102.078	148.935	251.013	236.927	405.347	642.274	339.005	554.282	893.287
Total	166.298	281.968	448.266	298.934	552.041	850.975	465.232	834.009	1.299.241

Este descenso de la TPLD, aunque positivo, necesita de una serie de acciones extraordinarias para situarla en unas cifras que nos acerquen a la media de la Unión Europea, que en el Tercer Trimestre de 2018 tenía un 2,8% de TPLD sobre Población Activa. Ello significaría **conseguir la reincorporación al mercado de trabajo de entre 450.000 y 500.000 personas paradas de larga duración en el plazo de tres años, reduciendo en torno al 40 % el número de personas paradas de este colectivo, lo que situaría a España con alrededor del 4,3 % de TPLD al finalizar el año 2021.**

El **mercado laboral español tiene algunas particularidades** a las que son especialmente sensibles los colectivos más vulnerables. Y así, nos encontramos con una oferta de profesionales en el mercado laboral que está altamente cualificada o muy poco cualificada. Esta **dualidad formativa**, característica del sistema educativo español, provoca fuertes desajustes en el mercado de trabajo, al tener ofertas de empleo con perfiles técnicos que no pueden cubrirse por falta de profesionales especializados que, o no tienen el perfil adecuado a la oferta, o no tienen suficiente cualificación. Esta dualidad se ve reforzada por el desigual acceso a las redes de información y oportunidades del sistema educativo que facilitan el empleo de calidad.

Por ello resulta de especial importancia continuar avanzando en la identificación de las competencias técnico profesionales y transversales demandadas por el mercado laboral, ser capaces de anticiparlas y traducirlas a necesidades formativas y especialidades formativas para cubrir estas necesidades competenciales, a través de la correspondientes iniciativas de formación profesional para el empleo, así como reforzar los vínculos entre las administraciones educativas y laborales, en línea con lo planteado en el marco del Consejo General de la Formación Profesional y los grupos de trabajo constituidos en su seno.

Por otro lado, el marco legal actual favorece la temporalidad. Las sucesivas reformas laborales han generado diversas opciones de contratación temporal que han convertido estos contratos en una de las variables más utilizadas para el ajuste empresarial. Además, la inexistencia de regulación adecuada ha posibilitado que se desarrollen modelos de subempleo encubierto (becarios o “falsos autónomos”, entre otros) que dificultan la transformación del modelo productivo y dificultan acceder y mantenerse en igualdad de condiciones dentro del mercado de trabajo.

Tras la crisis, se ha acentuado la terciarización de la economía, siendo preocupante no ya el crecimiento del sector servicios, que es común a muchas economías occidentales en el mundo globalizado, sino que se haya centrado en gran medida en actividades de bajo valor añadido que, en demasiadas ocasiones, se acompaña de unas relaciones laborales que condicionan la calidad del empleo.

En nuestro mercado de trabajo, con excesiva frecuencia, se contrata mano de obra para puestos de trabajo de baja cualificación, empleos que resultan fácilmente sustituibles y de bajo coste, aunque la prestación laboral la ejercen, en muchos casos, personas con mayor competencia profesional y que durante la relación laboral desarrollan, finalmente, tareas de mayor cualificación. Por otra parte, la temporalidad y la rotación facilitan a las empresas el ajuste cíclico, convirtiéndose en mecanismos para la reestructuración empresarial.

Por otro lado, según los últimos datos disponibles de la ‘**Encuesta de Empleo del Tiempo (EET)**’, elaborada por el INE, las mujeres dedican más tiempo al cuidado del hogar y la familia que los hombres. El disfrute de excedencias, bien para el cuidado de familiares, bien para el cuidado de hijos o hijas,



recae de manera mayoritaria en las mujeres. Este desigual reparto de responsabilidades domésticas y de cuidados y las limitaciones que genera para el progreso laboral de las mujeres es un factor muy importante que combatir para facilitar su acceso y permanencia en el mercado laboral, incorporando mejoras de las condiciones laborales, la consecución de empleos de más calidad y la eliminación tanto de la segregación horizontal como vertical, lo que contribuirá a reducir la brecha salarial por razón de género, actualmente existente. Asimismo, se puede contribuir a corregir esa situación con la realización de actividades de concienciación dirigidas a fomentar la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y de cuidados a la familia, así como disponer de servicios asequibles y suficientes para la atención a menores y personas dependientes.

Tal y como se señala en el capítulo 1 de este Plan es necesario elaborar un nuevo Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras para el siglo XXI, capaz de dar repuesta normativa para establecer un marco regulatorio integral, coherente y equilibrado que permita superar estas situaciones y dar respuesta a las nuevas necesidades y realidades.

En la encuesta del **Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) ‘Percepción de los principales problemas de España’**, en las series de los últimos 10 años, destaca el paro, con gran diferencia, como el problema identificado **en primer lugar**.

Esta evidencia, más allá de la puesta en marcha de políticas económicas y fiscales que favorezcan un crecimiento sostenible y generador de empleo de calidad junto a las políticas activas de empleo que mejoran la empleabilidad de las personas trabajadoras, y la promoción económica de las empresas, incidirán en la reducción del desempleo y de medidas de protección social para las personas desempleadas, se debe generar otra dimensión política orientada a promover una ciudadanía activa, implicada en la identificación del problema y la puesta en marcha de soluciones; en el desarrollo de actuaciones locales y comunitarias, que garanticen una sociedad más inclusiva basada en un enfoque de derechos.

La urgencia, determinada por el incremento del desempleo durante la última recesión económica, priorizó la atención de los Servicios Públicos de Empleo en actuaciones paliativas y asistenciales, relegando a un plano secundario acciones de carácter preventivo y de promoción. En nuestro modelo social actual, prima la atención individual, frente a otros tipos de actuaciones grupales o comunitarias que incentivan una ciudadanía más activa, la organización local y la autoorganización de las propias personas desempleadas.

Como Gobierno, tenemos la obligación de avanzar en una gestión más garantista y eficiente de la relación entre las personas, las empresas y el empleo. Debemos asegurar una respuesta eficaz a “las transiciones profesionales” de las personas entre empleos diversos, situaciones diversas de empleo y entre empleo y desempleo. Se trata de hacer realidad el discurso de que “las personas son lo más importante en y para el sistema laboral y productivo”.

Pero hay que conseguir que todo esto ocurra garantizando a la vez el derecho de las personas a un trabajo digno y suficientemente retribuido, para lo que es imprescindible adaptar las actuales herramientas y recursos disponibles que hagan realidad este principio constitucional.

Queremos crear las condiciones para asegurar que las personas realizan sus transiciones profesionales con garantías y en el más corto periodo de tiempo posible y, sabemos que, entre otras medidas, es necesario incidir en la formación profesional a lo largo de toda la vida, y su puesta al día mediante el necesario reciclaje y cualificación profesional.

Que las personas pasen largos periodos de tiempo sin empleo, con la consecuente cronificación del paro, es un fracaso social, laboral, productivo y económico. En todo caso, a la vez que se persigue la eficiencia en la transición profesional de las personas, es preciso garantizar una renta suficiente para aquellas personas que sufren una demora involuntaria en su retorno al mercado laboral.

Las medidas adoptadas por el Gobierno tienen como objetivo la lucha contra la precariedad, el paro y la pobreza laboral, situación que el Gobierno de España quiere contribuir a revertir con las modificaciones normativas adoptadas y también con este PLAN REINCORPORA-T, dirigido al empleo de las personas desempleadas de larga duración.

2.1. Políticas activas de empleo en la Unión Europea dirigidas a las personas paradas de larga duración y colectivos vulnerables ante el empleo

En la Unión Europea (UE) el número de personas PLD ha descendido sustancialmente desde un máximo de 12,3 millones alcanzado en 2013 hasta los 6,9 millones del tercer trimestre de 2018. En España, en el mismo periodo se ha pasado de 3,0 millones a 1,4 millones de personas PLD; de una Tasa de Paro de Larga Duración (TPLD) del 13,0% al 6,1%. Aun así, España queda lejos de la TPLD media de la UE: el 2,8% en el Tercer Trimestre de 2018.

El combate contra el paro de larga duración es una de las mayores prioridades de la UE en materia de empleo. Los estados miembros están aplicando Políticas Activas de Empleo tanto para personas PLD como para los colectivos vulnerables ante el empleo, que presentan unas características similares. La preocupación por buscar soluciones a un problema social, económico y laboral de primera magnitud se refleja en las diferentes menciones y recomendaciones de los organismos internacionales sobre el tratamiento a dar a las personas PLD. Entre otras:

- **Country Report de la Comisión 2018 (marzo 2018)**
- **Borrador Country Report de la Comisión 2019**
- **Recomendaciones Específicas de País (CSRs) 2018 (junio 2018)**
- **Economic Survey Spain 2018, OCDE (noviembre 2018)**
- **Informe del Art. IV e Informe sobre Movilidad Laboral Regional, FMI (noviembre 2018)**



En España, al igual que en otros países de la UE, la elevada tasa de desempleo de larga duración puede estar erosionando las habilidades y reduciendo la integración social. Los desempleados de larga duración tienden a tener más edad, menos formación y menos experiencia laboral.

Las políticas activas de empleo adaptadas a cada situación han demostrado ser la medida más eficiente a la hora de superar las barreras que obstaculizan la reincorporación laboral de personas en paro de larga duración. Es necesario reforzar las medidas de activación dirigidas al colectivo PLD con el objetivo de que sean efectivas, lo que dependerá de los servicios públicos de empleo de las CC.AA. y de su capacidad y coordinación con los empleadores y con los servicios sociales para prestar apoyo personalizado a demandantes de empleo. Es preciso mejorar la coordinación entre los servicios sociales y de empleo, como ya se está haciendo por parte de algunas CC.AA.

También es importante garantizar que los servicios sociales y de empleo tengan capacidad para apoyar eficazmente a los demandantes de empleo, en particular a través de una mejor cooperación con los empresarios. Hay margen para una mayor cooperación con las empresas, aumentando el porcentaje de puestos vacantes gestionados por los servicios de empleo, mejorando la elaboración de perfiles de las personas demandantes de empleo y la correspondencia con las necesidades de las empresas, detectadas con su colaboración y la de las organizaciones empresariales

La mejora en la atención a las personas en situación de PLD pasa también por fomentar la colaboración de los servicios públicos de empleo con las agencias de empleo, mediante programas dirigidos específicamente a las personas PLD y a los colectivos especialmente vulnerables ante el empleo. Como sería también conveniente mejorar la coordinación regional de las políticas de mercado de trabajo en sus aspectos sociales y laborales, así como impulsar la movilidad territorial.

RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO SOBRE LA INTEGRACIÓN DE LOS PLD EN EL MERCADO LABORAL

El Consejo de la Unión Europea adoptó en febrero de 2016, a propuesta de la Comisión, una recomendación sobre la integración de las personas PLD en el mercado de trabajo, señalando los siguientes objetivos específicos:

1. Potenciar la inscripción y soporte activo de las personas PLD y una mayor orientación hacia el mercado de trabajo de las medidas de integración a través, entre otras, de una relación más estrecha con los empleadores.
2. Asegurar la continuidad y coordinación entre los servicios relevantes para las personas PLD.
3. Aumentar la efectividad de las intervenciones dirigidas tanto a las personas PLD como a los empleadores.

Además, la Recomendación establece que todos los demandantes de empleo registrados en los servicios públicos de empleo que hayan estado sin trabajo 12 meses o más reciban, antes de llegar a los 18 meses de desempleo, una evaluación individual de sus necesidades y potencial y, en base a esta evaluación, reciban una propuesta de integración laboral que les ofrezca un plan concreto y personalizado para obtener un empleo e integrarse en el mercado laboral.

LAS MEJORES PRÁCTICAS DE POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO PARA LAS PERSONAS PLD EN LA UNIÓN EUROPEA

Medidas de orientación y apoyo en la búsqueda de empleo

Las medidas de orientación y apoyo en la búsqueda de empleo son el primer paso para lograr la integración laboral de los desempleados. En el caso de las personas PLD (o de otros grupos vulnerables o con dificultades de acceso al mercado laboral) son especialmente importantes, ya que a menudo se trata de personas que, antes de poder incorporarse a un trabajo, necesitan apoyo para mejorar su

empleabilidad, poner al día sus competencias y conocimientos, mejorar sus métodos de búsqueda de empleo y su presentación de cara a los empleadores, etc. Después de los incentivos al empleo, son el tipo de medida más habitual.

A continuación, se destacan las características más relevantes por países:

Alemania. Contratación de 350 intermediadores para la inserción laboral y acordar un itinerario de inserción individualizado, una asesoría individualizada que permite elaborar itinerarios individualizados consolidados.

Austria. Prestaciones personalizadas a trabajadores que por diferentes motivos (deudas, migración, prisión, etc.) no conectan con el mercado de trabajo.

Formación

La formación -incluyendo formación profesional y formación en competencias, formación en el lugar de trabajo, e incentivos para la financiación de la formación de los trabajadores por parte de las empresas-, es una política fundamental para mejorar la empleabilidad y actualizar las competencias de las personas desempleadas, especialmente de las de larga duración, que a menudo han visto devaluadas sus habilidades profesionales o deben adaptarse a un mercado de trabajo cambiante que demanda especialización.

Austria. Ayudas para la formación y promoción profesional y para financiar los gastos de formación. Están dirigidas a favorecer la contratación y asegurar el mantenimiento del empleo y para afrontar los gastos directos relacionados con la formación (desplazamiento, alojamiento y manutención, etc.).

Portugal. Programa de prácticas laborales, con el objetivo de lograr el reciclaje profesional de los desempleados a través del desarrollo de una experiencia práctica en el contexto del trabajo.

Dinamarca. Programa que combina incentivos a la contratación con fomento de la formación en el empleo: se subvenciona la contratación temporal de personas PLD para sustituir a empleados de baja cualificación que participan en formación continua. El objetivo es motivar a las empresas para que formen a sus empleados con baja cualificación, al mismo tiempo que la persona PLD contratada adquiere experiencia y contactos en un puesto de trabajo ordinario.

Incentivos al empleo

Los incentivos al empleo incluyen bonificaciones salariales o reducciones en la cotización a la Seguridad Social, así como otras ayudas económicas para incentivar el empleo (ayudas en caso de desplazamiento para acceder al empleo, prácticas profesionales, complementos salariales, etc.).

Irlanda. Incentivos monetarios (de 7.500 o 10.000 euros en un periodo de dos años) a los empresarios por contratar personas desempleadas de larga duración.

Bélgica. Subsidio de trabajo durante un periodo máximo de 2 años, destinado a solicitantes de empleo de larga duración, reducción de las cuotas sociales. El empleador puede deducirse el subsidio del salario neto mensual del trabajador.

Suecia. Fomento de la contratación de personas PLD o de inmigrantes recién llegados, con una subvención al salario. Es un contrato con un componente de formación profesional (15% del tiempo), que se lleva a cabo en el propio centro de trabajo, asistido por un supervisor.

Dinamarca. Empleos privados o públicos con subvención salarial. El período máximo de duración de un puesto con subvención salarial es de 6 meses en empresas privadas y 4 meses en empresas públicas. Un desempleado en un puesto subvencionado no podrá sustituir a un empleado de la empresa, ya que sólo puede desempeñar funciones extraordinarias.

Empleo con apoyo y rehabilitación para personas con discapacidad

Este tipo de medidas incluyen incentivos al empleo para personas con discapacidad en el sector privado, así como creación de empleo en el sector público o en el tercer sector para personas con discapacidad. Es una medida poco frecuente, y específica para un colectivo (personas con discapacidad), si bien a menudo en este colectivo se dan altas tasas de paro de larga duración.

Letonia. Empleo subsidiado para desempleados de grupos vulnerables. con apoyo económico de entre 12 y 24 meses. El objetivo es facilitar el desarrollo de lugares de trabajo sostenibles a largo plazo para desempleados con baja productividad.

Creación directa de empleo

Este tipo de medida incluye la creación de puestos de trabajo en el sector público, en beneficio de la comunidad o de interés social, con la finalidad de ocupar a personas PLD o personas con dificultades de colocación, y servir como puente para acceder al mercado laboral. A menudo se utiliza para mejorar la empleabilidad de los PLD y proveerles de competencias y experiencia para después poder encontrar empleo en el sector privado.

Alemania. Proyecto piloto de empleo con subvenciones públicas: Su objetivo es acercar a las personas PLD a los requisitos del mercado de trabajo regular y mejorar de esta manera sus oportunidades laborales. Se basa en un proceso selectivo muy riguroso de los participantes, centrándose en desempleados con especiales dificultades para acceder al mercado de trabajo por tener una discapacidad, tener un nivel de formación muy bajo o más de 50 años de edad. Para el éxito del Proyecto ha sido decisivo el hecho de que se hubiera previsto desde un inicio una tutoría individualizada.

Austria. Proyectos de empleo socioeconómico a través de instituciones del mercado de trabajo paralelo y empresas creadas por instituciones de utilidad pública donde se combinan aspectos económicos y de política de empleo. Estas empresas ofrecen servicios o fabrican productos que demanda el mercado.

Incentivos al autoempleo y la creación de empresas

Estas son actuaciones dirigidas a promover el espíritu empresarial por parte de desempleados. Son muy poco habituales en la atención a personas PLD.

Suecia. Programa de Empleo y Desarrollo que combina distintas actividades, desde orientación (búsqueda de empleo con un tutor), formación (prácticas y entrenamiento laboral, formación orientada al mercado de trabajo), hasta ayudas para iniciar una empresa propia. Está dirigida a las personas PLD, con incentivos diseñados individualmente con el objetivo de que el parado reciba una oferta de empleo o comience estudios regulares lo más rápido posible.

03

Objetivos

Los objetivos del PLAN REINCORPORA-T, dirigido a las personas en situación de desempleo de larga duración y a las especialmente vulnerables ante el empleo, son:

1. Reducir significativamente la tasa de paro entre los desempleados de larga duración, con especial atención a los colectivos más vulnerables, en el menor tiempo posible y con la mayor optimización de los recursos puestos a disposición del Plan.
2. Priorizar el principio de la “dignidad del trabajo”, estableciendo un marco legal que contribuya a la creación de “empleo decente” y que haga posible el desarrollo de una “vida laboral” completa, con la reducción de los periodos de desempleo e inactividad laboral.
3. Hacer protagonistas a las personas PLD y aquellas que tienen especiales dificultades para acceder al empleo en su proceso de reincorporación laboral y mantenimiento del empleo.
4. Actualizar las competencias profesionales y tecnológicas para el empleo.
5. Contribuir a favorecer el desarrollo de un nuevo modelo económico basado en la sostenibilidad social y ambiental, la productividad y el valor añadido, que favorezca el crecimiento económico y la cohesión social.
6. Impulsar la continuidad del acompañamiento en las distintas transiciones de entrada y salida del mercado de trabajo para las personas vulnerables ante el empleo.
7. Prestar una atención adecuada e individualizada dotando a los Servicios Públicos de Empleo de los medios y recursos necesarios y favoreciendo la colaboración entre los agentes de la Intermediación Laboral y los Servicios Sociales.
8. Reducir hasta eliminar la segregación horizontal y vertical y la brecha salarial por razón de género, para lo que es necesario desarrollar una formación específica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para eliminar sesgos de género.
9. Atender de manera especializada e individualizada a colectivos especialmente vulnerables (migrantes, mujeres, personas de baja cualificación, personas con discapacidad, etc.).
10. Combatir el efecto desánimo de las personas PLD y de las personas inactivas que no buscan empleo porque creen que no lo van a encontrar, interrumpiendo con ello los círculos viciosos de la exclusión, entre los que se encuentra la convicción personal de la propia inempleabilidad.



A través de este PLAN, el Gobierno quiere:

- Realizar una apuesta por el crecimiento inteligente, sostenible e integrador recogido en la **‘Estrategia Europa 2020’**, considerando y reconociendo, a través de las políticas activas de empleo, el potencial laboral de la población activa que queda relegada a situaciones de paro de larga duración o de precariedad laboral.
- Establecer mecanismos eficientes para la reincorporación al mercado de trabajo de las personas en situación de paro de larga duración que, por diferentes circunstancias, como reestructuraciones empresariales, cambios en el propio mercado de trabajo o como consecuencia de la incorporación de nuevas tecnologías e innovaciones a los procesos productivos, se encuentran con fuertes barreras de acceso a un nuevo empleo.
- Integrar en el mercado de trabajo a las personas excluidas y especialmente vulnerables, como parte de la lucha contra la exclusión social y el empobrecimiento de los hogares.
- Mejorar los diagnósticos de empleabilidad, de identificación y caracterización de situaciones de vulnerabilidad ante el empleo, para ofrecer el apoyo adecuado en recursos y necesidades de atención a cada persona desempleada partícipe del PLAN, así como facilitar en determinados casos la decisión personal de continuar en el mercado de trabajo o abandonarlo definitivamente por jubilación.

Para ello, entre otras medidas, se trabajará en:

- La revisión y mejora del modelo asistencial de los Servicios Públicos de Empleo, especialmente de las estrategias y servicios de acompañamiento a las personas desempleadas.
- El establecimiento de una acción coordinada con los servicios sociales, formativos, agentes y entidades sociales y la participación de forma activa a través de las redes de integración socio laboral que tenga o pueda crear cada Comunidad Autónoma, así como de la **‘Red de Inclusión Social (RIS)’**.
- La mejora de la protección social a las personas desempleadas, particularmente con la recuperación del subsidio de mayores de 52 años ya vigente y la articulación del nuevo modelo de protección por desempleo de nivel asistencial destinado a personas desempleadas actualmente en estudio para su elaboración y el impulso al componente de mejora de la empleabilidad asociado a estos subsidios que facilite la inserción de sus beneficiarios en el mercado de trabajo.

Se ha facilitado, con la medida adoptada con la modificación del subsidio de desempleo a mayores de 52 años, el que las personas puedan mantenerse en el mercado de trabajo, aunque ya puedan jubilarse como despedidos.

3.1. Objetivos cuantitativos

El Objetivo cuantitativo del PLAN REINCORPORA-T es reducir el número de personas afectadas por el paro de larga duración.

1. Reducir la Tasa de Paro de Larga Duración (TPLD) sobre Población Activa en 2,5 puntos porcentuales (p.p.), pasando del 6,8% del cuarto trimestre de 2018 al 4,3% en el Cuarto Trimestre de 2021.

Para lograrlo se fijaría como **objetivo cuantitativo global** que el PLD entre las personas de 30 o más años, que en el cuarto trimestre de 2018 se situaba en 1.272.100, se redujera en 422.100 hasta situarse en 850.000 personas en el cuarto trimestre de 2021, en el que se prevé que la población activa de España alcance las 23.500.000 personas, creciendo en 631.200 personas desde su valor actual.

Para alcanzar dicho objetivo habría que rebajar la cifra de PLD en una media de 140.700 personas al año, en términos netos, por cada 1 de los 3 años de vigencia del PLAN REINCORPORA-T: 422.100 PLD menos.

Ello significaría atender, al menos, a 600.000 PLD durante los 3 años de vigencia del PLAN, 200.000 PLD anuales, y conseguir que hayan tenido al menos una ocupación, por cuenta ajena o por cuenta propia, durante el periodo de vigencia del PLAN.

2. Reducir a la mitad la actual brecha de género entre hombres y mujeres en PLD. En el 4T 2018, entre las mujeres de 30 años o más las mujeres eran el 55,8% del PLD y los hombres el 44,2% 11,6 p.p. de diferencia. Se pasaría de 11,6 p.p. a 5,3 p.p. de diferencia. Lo que supondría que para el colectivo mencionado en el 4T-2021 las mujeres representarían el 52,9% del PLD (449.600, con una reducción de 259.700 PLD) y los hombres el 47,1% (400.300, con una reducción de 162.800 PLD).

3. Disminuir en 12 p.p. la actual diferencia entre los PLD de 24 meses en adelante en demanda de empleo y los PLD de 12 a 23 meses en demanda de empleo. En el 4T 2018, los PLD de 24 y más meses eran el 66% de los PLD y los PLD de 12-23 meses el 34%, 32 p.p. de diferencia. Se pasaría de 32 p.p. a 20 p.p. de diferencia. Lo que supondría que en el 4T-2021 los PLD de 24 y más meses serían el 60% de los PLD (510.000, con una reducción de 361.819 PLD) y los PLD de 12 a 23 meses el 40% (340.000, con una reducción de 114.017 PLD).

4. Disminuir la actual diferencia de PLD entre grupos de edad. Según consta en los registros de los Servicios Públicos de Empleo de España, en diciembre de 2018 se encontraban inscritas un total de 1.325.836 personas en situación de PLD. De ellas, las personas menores de 30 años suponían el 6% del total, las de edades comprendidas entre los 30 y los 44 años el 25%, y las de 45 años y más el 69%. El objetivo es reducir en un 25% la diferencia entre estos dos últimos grupos lo que supondría que, al finalizar el PLAN, las personas en situación de PLD con edades comprendidas entre los 30 y 44 años supondrían el 30% del total, y las personas de 45 años o más el 63%, todo ello en un escenario de previsible reducción del paro registrado de manera acompasada a la evolución del paro medido por la EPA en los años 2019, 2020 y 2021.

3.2. Algunas medidas tendentes a lograr en cantidad, calidad y eficacia los Objetivos cuantitativos previstos de reducción del Paro de Larga Duración

- 1. Plantear acciones especiales para colectivos de difícil inserción dentro del PLD.** Se prestará atención específica a colectivos de difícil inserción laboral tales como:
 - Personas paradas de muy larga duración. Según la 'EPA. Variables de Submuestra', de las 3.916.900 personas paradas de media en 2017, el 90,20% (3.533.200) había trabajado anteriormente, y el 28,3% (1.001.600) de aquéllas había dejado su empleo hacía tres años o más.
 - Personas con discapacidad y/o en exclusión social.
 - Mujeres víctimas de violencia de género.
- 2. Personas Paradas de Larga Duración mayores de 45 años.** Alcanzar acuerdos con los Gobiernos y las Administraciones Públicas a todos los niveles, para incluir **cláusulas de carácter social en los Contratos del Sector Público** que garanticen la contratación de entre un 5% y un 10% de desempleados PLD de 45 años y más, en los proyectos e iniciativas que lleven a cabo.
- 3. Personas Paradas de Larga Duración y mejora de su empleabilidad.** Poner los medios necesarios para que al menos un 10% de las personas PLD **mejoren su empleabilidad** mediante la mejora de sus competencias digitales y un 15% mediante la mejora de sus competencias básicas, obteniendo, al menos, un certificado profesional de Nivel 1.
- 4. Reforzar la protección económica frente al desempleo de las personas PLD.** Es muy importante que las personas PLD cuenten con una protección económica que las ayude a afrontar en mejores condiciones la búsqueda de empleo para su reincorporación al mercado de trabajo. Según el

SEPE en su '**Estadística de Paro Registrado**', en noviembre de 2018 el paro registrado se situó en 3.252.867 personas de las que 1.844.843 (56,7%) percibieron algún tipo de prestación por desempleo, y la prestación contributiva solo era percibida por 790.974 personas (el 24,3% del Paro Registrado). En este sentido la **recuperación por el Gobierno del subsidio para desempleados mayores de 52 años**, que **afectará a cerca de 115.000 desempleados**, se mueve en esa dirección. Además, se avanzará en un nuevo modelo de protección económica por desempleo en el nivel asistencial, para ampliar el colectivo protegido de PLD, actualmente en estudio para su elaboración. En este sentido se trabajará para que las rentas garantizadas que puedan aprobar las Comunidades Autónomas sean compatibles con los subsidios de desempleo de manera que puedan completar la protección económica por desempleo a nivel asistencial.

5. **Prevenir que las personas no lleguen a ser PLD.** Una de las medidas más efectivas para evitar el PLD es la atención inmediata a las personas afectadas por despidos colectivos como resultado de los procesos de reestructuración de las empresas. Estas personas, en un elevado porcentaje, más del 50%, tienen 45 y más años de edad y atesoran sobrada experiencia laboral y profesional. Se trataría de que **todos los trabajadores desvinculados definitivamente de su empresa, de manera voluntaria o forzosa, como consecuencia de un ERE** sean asistidos inmediatamente en la búsqueda de una nueva ocupación mediante un **Plan de Recolocación Externa (PREX)** llevado a cabo por una **Empresa de Recolocación** autorizada. Los Servicios Públicos de Empleo realizarían el seguimiento y control de esta medida que se ligaría a la firma del '**Compromiso de Actividad**' por el trabajador despedido. Se estudiará ampliar esta protección a los trabajadores de 45 y más años despedidos, independientemente del tamaño de la empresa y de si su despido se produjo o no en el marco de un ERE.

3.3. Objetivos relativos a la mejora de la situación de empleo de los PLD y otras personas en situación de vulnerabilidad ante el empleo

El PLAN recoge también otra tipología de objetivos orientados a mejorar la situación de empleo de las personas PLD y de otras personas especialmente vulnerables ante el empleo. Para conseguir:

- Una estabilidad y calidad del empleo para las personas que provienen de desempleo de larga duración.
- La reducción de la duración del tiempo en desempleo y de inactividad para personas especialmente vulnerables ante el empleo.
- Que las transiciones profesionales entre empleo y empleo o entre paro y ocupación, se produzcan en los 6 a 12 primeros meses de desempleo, especialmente para los mayores de 45 años, mujeres y otros grupos vulnerables ante el empleo.
- Aumentar el alcance en la atención por los Servicios Públicos de Empleo a la población especialmente vulnerable ante el empleo.
- Realizar un seguimiento de las entradas en el SISPE de las personas previamente inactivas y analizar su evolución en el Sistema.
- Conocer la evolución de las personas que dejan de estar inscritas en el Sistema desde situaciones de PLD.
- Identificar y divulgar como buenas prácticas las actuaciones de los Servicios Públicos de Empleo con resultados de inserción laboral para PLD.
- Aumentar la satisfacción de las personas PLD con los Servicios Públicos de Empleo.
- Aumentar la satisfacción general de los empresarios y otras entidades colaboradoras con los Servicios Públicos de Empleo.

04

Principios rectores

Constituyen los principios rectores del PLAN REINCORPORA-T para PLD y personas vulnerables ante el empleo:

1. Fomentar y actualizar competencias profesionales, tecnológicas y de emprendimiento en sectores más demandados por el mercado, así como en sectores y actividades de interés preferente.
2. Combatir las situaciones de desánimo y de inactividad producidas por el desempleo de larga duración, en colaboración con los servicios sociales y otras entidades colaboradoras.
3. Garantizar la igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y por cualquier otra circunstancia de índole personal o social que dificulte el acceso al mercado de trabajo en condiciones de equidad.
4. Impulsar actuaciones para conseguir un mercado de trabajo que ofrezca derechos, estabilidad y promoción laboral, que elimine las desigualdades de género y que contribuyan, además, a una mayor equidad territorial.
5. Mejorar la gestión asistencial y la intermediación laboral desde los servicios de empleo, tanto de los servicios públicos como de los agentes y entidades colaboradoras.
6. Garantizar la posibilidad de una atención y un proceso de acompañamiento individualizado basado en la autodeterminación de cada persona desempleada, desarrollando y consolidando en los Servicios Públicos de Empleo, una red de personas técnicas responsables de la orientación y prospección que vinculen herramientas, programas y medidas de soporte para ello, proporcionando una ventanilla única con diferentes instituciones y entidades.
7. Adecuar y especializar la atención a los diferentes perfiles de desempleados en situación de vulnerabilidad ante el mercado de trabajo, personalizando el seguimiento, apoyando en las transiciones laborales y a las particularidades de género, de colectivo específico, así como las propias de su actividad sectorial y territorial.
8. Adecuar y especializar la atención para los procesos en el ámbito rural y de desarrollo de la economía social.
9. Estimular y facilitar las transiciones de las situaciones de desempleo laboral a la incorporación activa y viceversa. Agilizar los trámites administrativos y reducir los tiempos de espera que, en determinadas situaciones, desmotivan opciones laborales.
10. Estimular los procedimientos de atención individual y grupal en los procesos de regulación de empleo, a través de instrumentos de políticas activas de empleo como los Planes de Recolocación Externa, estableciendo una regulación adecuada que facilite su desarrollo en términos de precios, y prestaciones, con el consiguiente seguimiento y control de sus resultados.
11. Fomentar la seguridad legal y física del entorno laboral.
12. Promover el autoempleo y el emprendimiento como alternativa laboral, con estructuras de soporte y acompañamiento desde los Servicios Públicos de Empleo.
13. Impulsar y promover la colaboración entre los interlocutores sociales, la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas y entidades colaboradoras, especialmente en el ámbito de empleo y servicios sociales.

14. Impulsar la colaboración entre los distintos organismos públicos, con competencias en materia de empleo, y los centros de referencia nacional, las entidades de formación en competencias profesionales y las universidades, facilitando los procesos de reciclaje profesional y la adquisición de competencias profesionales.
15. Fomentar el compromiso y la participación de las empresas en el PLAN REINCORPORA-T.
16. Reforzar la protección social de las personas en situación de PLD, esencialmente a través del subsidio para mayores de 52 años y del nuevo modelo de protección por desempleo en el nivel asistencial, actualmente en estudio para su elaboración.



05

Ejes de actuación

Para la consecución de los objetivos anteriormente señalados y con esta perspectiva de carácter integral y sistemático de las medidas contempladas, el PLAN REINCORPORA-T se articula en **seis ejes** en línea con lo establecido en el artículo 10 del **‘Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo’**, que remite a la **‘Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020’**, aprobada por Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre. Estos ejes son:

- 5.1 Eje 1: Orientación.
- 5.2 Eje 2: Formación.
- 5.3 Eje 3: Oportunidades de empleo.
- 5.4 Eje 4: Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.
- 5.5 Eje 5: Emprendimiento.
- 5.6 Eje 6: Mejora del marco institucional.

5.1. Eje 1 Orientación

Comprende las actuaciones de acogida, información, orientación profesional, motivación, asesoramiento, diagnóstico y determinación del perfil profesional y de competencias, diseño y gestión de itinerarios formativos, búsqueda de empleo, intermediación laboral, las actuaciones de apoyo a la inserción de las personas beneficiarias y seguimiento en los periodos de transición de una situación de empleo a otra de desempleo.

Para alcanzar el objetivo de la orientación en el conjunto de los desempleados de larga duración, se incluyen varias medidas dirigidas a la mejora del sistema de servicios para el acompañamiento, la empleabilidad y la mejora de las posibilidades para conseguir la inserción laboral.

En esta fase inicial de atención, se integrará una **dimensión predictiva** de la situación de empleo a 12 meses, como variable estratégica que oriente la intensidad y tipología de atención y servicios ofrecidos a cada demandante de empleo. A lo anterior ayudará contar con un diagnóstico lo más actualizado y certero de la situación del mercado de trabajo y las necesidades de competencias y cualificaciones que éste demanda. Para ello, la elaboración del “Informe del Mercado de Trabajo Estatal. Observatorio de las Ocupaciones” que realiza anualmente el SEPE, estará abierto a la colaboración con los interlocutores sociales que participan en el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, en cuyo ámbito se dará conocimiento de dicho Informe según establece la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

El SEPE pondrá en marcha una herramienta de perfilado a disposición de los Servicios de Orientación de los Servicios Públicos de Empleo, que así lo consideren, que facilite el diagnóstico de la empleabilidad de cada uno de los demandantes de empleo, así como una primera indicación sobre los tipos de acciones que serían más adecuadas y efectivas para conseguir una más temprana incorporación de la persona desempleada al mercado de trabajo.

Los Servicios Públicos de Empleo, en el marco teórico de esta iniciativa podrán desarrollar las herramientas de perfilado que consideren más adecuadas para la operatividad de sus competencias.

Las condiciones generales sobre los datos básicos que deberán aportar dichas herramientas de perfilado podrán ser motivo de estudio en el seno de la Comisión de Coordinación y Seguimiento del SISPE.

En todos los casos la **necesidad de personalizar** el proceso de atención a cada persona desempleada, que además de facilitar servicios, facilite su proceso personal (acogida, motivación ante el empleo, acompañamiento, empoderamiento y extensivo en el tiempo con independencia de las transiciones laborales...), **plantea una mejora e innovación del modelo asistencial de los actuales servicios de empleo**. Esta evolución en el modelo de atención, para poder ser un referente en los procesos de acompañamiento y seguimiento de las personas desempleadas, implica un modelo de orientación por competencias, así como:

- Un enfoque basado en derechos, desde la observancia del ‘Compromiso de Actividad’ suscrito por la persona desempleada.
- El derecho a la atención individual y personalizada, con protección de información personal, y que dinamice la autodeterminación de cada persona para estimular los procesos de cambio orientados al mercado de trabajo.
- La garantía de continuidad en la atención por parte de los profesionales de referencia.
- La atención integral e integrada, además de coordinada con otras Administraciones, entidades y profesionales, tomando las medidas necesarias para garantizar la continuidad y la identificación de un punto de contacto único, encargado de prestar apoyo a las personas PLD inscritas, a través de una oferta de servicios coordinados con los servicios sociales y de empleo disponibles.
- La necesidad de tomar decisiones basadas en la evidencia, que partan del cuestionamiento de la importancia que tienen actualmente los Servicios Públicos de Empleo en la orientación y acompañamiento de las personas desempleadas para su incorporación al mercado de trabajo y el mantenimiento en el mismo.



Este Eje 1 Orientación del Plan REINCORPORA-T comprende los siguientes objetivos y medidas:

OBJETIVO 1: ATENCIÓN PERSONALIZADA Y ACOMPAÑAMIENTO SOCIOLABORAL

MEDIDA 1

METODOLOGÍA DE ATENCIÓN INDIVIDUALIZADA. SERVICIO DE ACOGIDA

Para el diagnóstico individualizado y la elaboración del perfil, se propone la articulación de un sistema de acogida en los Servicios Públicos de Empleo, previo a la asignación de un orientador de referencia. Este sistema sería el encargado de recibir a los nuevos demandantes de empleo (fase de acogida e información), realizar una primera valoración de la demanda (fase de exploración), de las características individuales, sociales y profesionales del desempleado, con especial identificación del/de los objetivo/s profesional/es de la persona demandante.

El sistema de acogida, en la fase de cierre, tras la identificación de aspectos de fortalezas y de vulnerabilidad ante el empleo, así como la apertura o actualización de la demanda de empleo, orientará la motivación y necesidades de apoyo para la articulación de su itinerario de inserción.

En la valoración de la vulnerabilidad de una persona desempleada debe completarse la información relativa a la situación de su hogar, relativa a los ingresos y tasa de actividad de su unidad de convivencia, así como una estimación predictiva de la situación ante el empleo a doce meses.

El resultado esperado del sistema de acogida es encaminar las posteriores actuaciones ofrecidas desde el Sistema Nacional de Empleo, tanto en la parte de recursos potencialmente necesarios, como en el perfil del orientador de referencia más adecuado dentro de los Servicios Públicos de Empleo o de los recursos sociolaborales de otras entidades colaboradoras, en función de las características de cada persona desempleada y posibilidades de activación laboral. La valoración se materializará en el registro en la demanda del servicio común SISPE diagnóstico individualizado y elaboración del perfil.

Durante esta fase previa, también será preciso considerar el apoyo al usuario, no solo de la figura de orientación laboral de los Servicios Públicos de Empleo, sino también el contacto y la coordinación con otros profesionales de los sistemas de Salud y/o Servicios Sociales, del sistema educativo (centros educativos para personas adultas y otros recursos del sistema educativo) que den apoyo, con todos los recursos disponibles, para cubrir las necesidades básicas de las personas beneficiarias del PLAN, con la finalidad de que puedan poner el foco de atención en su formación y reciclaje profesional para la reincorporación al mercado de trabajo.

Las personas destinatarias de esta medida son tanto aquellas personas con factores de especial vulnerabilidad, como todas aquellas que forman parte de la definición de PLD recogida en este Plan REINCORPORA-T.

MEDIDA 2

METODOLOGÍA DE ATENCIÓN INDIVIDUALIZADA. EL PROFESIONAL DE ORIENTACIÓN DE REFERENCIA.

El profesional de Orientación de referencia se encarga del diseño del **‘itinerario individual y personalizado de empleo’**.

La **tutorización del proceso de activación laboral** debe ser un servicio ofrecido a todas las personas desempleadas en las que se identifiquen factores de vulnerabilidad ante el empleo, sin esperar a la consolidación de situaciones de desempleo de larga duración. Los itinerarios de empleo deberán empoderar a cada participante desempleado con los apoyos individualizados, el seguimiento y acompañamiento en las transiciones laborales por el profesional de orientación de referencia.

¹ Según el desarrollo de la actividad del “Diagnóstico individualizado y elaboración del perfil” de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo. (Orden ESS/381/2018)

El resultado esperado es que, para las personas desempleadas que, por su situación de riesgo o vulnerabilidad ante el mercado de trabajo, opten por un acompañamiento personalizado por los Servicios Públicos de Empleo, encuentren en el profesional de orientación de referencia un recurso técnico para el seguimiento y asesoramiento en su proceso de activación laboral y transiciones al mercado de trabajo. Los apoyos individualizados y asesoramiento de referencia se podrán mantener en distintos momentos de la vida laboral de la persona trabajadora. En este sentido, las actuaciones del profesional de orientación facilitarán las cada vez más habituales transiciones de entradas y salidas del mercado de trabajo.

La identificación del profesional orientador de referencia debe ser un enclave que consolide y dé sentido a las diferentes actuaciones y apoyos ofrecidos por el Sistema Público de Empleo y otras entidades colaboradoras. Esa referencia debe mantenerse en las diferentes transiciones de la vida laboral. La posibilidad de mantener la referencia de una persona técnica en los momentos de incorporación puede aportar a los Servicios Públicos de Empleo una información relevante de las realidades laborales de los sectores más vulnerables ante el empleo y de la precariedad laboral existente.

En la selección del profesional orientador de referencia, dentro del ámbito territorial de su Oficina de Empleo, una vez consolidada la 'Red de Orientación Profesional' de los Servicios Públicos de Empleo, se tendrán en cuenta los deseos de la persona desempleada.

Los Servicios Públicos de Empleo como administraciones competentes podrán establecer acuerdos de colaboración u otros instrumentos de cooperación con las Entidades Locales con el fin de garantizar que la atención personalizada alcance a todas las personas en paro de larga duración y con carácter preventivo a aquellas con especial vulnerabilidad que están fuera del Sistema Nacional de Empleo.

Por su parte el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y la Federación Española de Municipios y Provincias formalizarán la firma de un Convenio o Acuerdo Marco para la divulgación del Plan REINSERTA-T, su impulso e implementación.

MEDIDA 3 EL ITINERARIO PERSONALIZADO DE EMPLEO

El '**Itinerario Individual y Personalizado de Empleo (IPE)**', debe guiarse por un **criterio prioritario de activación laboral** y será necesaria la suscripción y firma de un acuerdo personal de empleo entre el usuario y el Servicio Público de Empleo. Este documento deberá recoger, entre otras cuestiones:

- La motivación y situación anímica de la persona ante el proceso de búsqueda de empleo.
- El balance profesional y la identificación de alternativas laborales.
- Las necesidades de actualización, reciclaje profesional y desarrollo de competencias profesionales, para determinar un itinerario formativo.
- La identificación de las actuaciones adecuadas para la búsqueda de empleo.
- El apoyo en las transiciones al mercado de trabajo.
- El grado de compromiso y esfuerzo en el proceso de búsqueda activa de empleo.

El resultado esperado es que cada persona desempleada comprenda sus mejores opciones y se comprometa con el proceso en una proyección de 12 meses a partir de una serie de actuaciones encaminadas a facilitar su reincorporación al mercado de trabajo. Dichas actuaciones serán planteadas por el orientador laboral en función de las perspectivas de activación de la persona desempleada, teniendo en cuenta las preferencias de ésta.

Aquellas personas desempleadas que, por motivos justificados, no puedan llevar a cabo la elaboración de un itinerario individual y personalizado de empleo serán objeto de otro tipo de actuaciones de menor intensidad orientadas a la motivación al cambio.

MEDIDA 4

LA CITA PREVIA CON EL PROFESIONAL ORIENTADOR DE REFERENCIA

La incorporación del profesional orientador de referencia, como un elemento clave del acompañamiento de los PLD y de aquellas personas desempleadas más vulnerables ante el empleo, supone una dinámica concertada con ese profesional, similar a los servicios sociales o servicios de medicina general.

El seguimiento de cada persona desempleada estará determinado por las metas establecidas en el IPE y otras necesidades que puedan surgir. Las distintas transiciones

laborales, tanto de entrada como de salida del mercado de trabajo, deberán ser objeto específico de atención y apoyo por el equipo técnico de referencia.

Las citas podrán ser demandadas por la persona desempleada o establecidas por el profesional orientador de referencia y permitirán el seguimiento del IPE y del compromiso de actividad.

Para garantizar un adecuado seguimiento, salvo que haya razones personales que lo justifiquen se recomienda que la atención al usuario debe ser más intensa al inicio del PLAN, por ejemplo, una vez a la semana en los primeros 15 días y cada dos semanas durante los dos primeros meses del programa. Las atenciones, bien presenciales bien a través de otros medios, tendrán como objetivo prioritario conocer cómo evoluciona la persona, cómo se encuentra anímicamente, qué barreras o dificultades está encontrando en la puesta en marcha de las actividades recomendadas, el grado de compromiso con la activación y qué otras necesidades tiene para garantizar que el servicio y la atención están teniendo la utilidad deseada.

MEDIDA 5

FACILITACIÓN DE LAS TRANSICIONES LABORALES

La fragilidad y temporalidad del mercado de trabajo y el carácter cíclico de determinados sectores productivos ofrece oportunidades de incorporación laboral que, sin ser una solución a la situación de desempleo de los PLD, por su temporalidad, o parcialidad, sí permiten, en cambio, la obtención de ingresos económicos, oportunidades de cotización social y una reactivación laboral, aunque se estime como una situación coyuntural o transitoria. Asimismo, pueden constituir una vía valiosa para una incorporación estable en el medio plazo.

El aprovechamiento de ocasiones de empleo puede incidir negativamente en la paralización de servicios, prestaciones o la propia antigüedad en la situación de desempleo, con una carga de gestión y tramitación burocrática que desincentiva al propio desempleado para el aprovechamiento de estas oportunidades de trabajo. En otras ocasiones, aboca a una desregulación de las relaciones laborales para aceptar estos empleos.

Se establecerá una **Mesa Técnica de los Servicios Públicos de Empleo** para la revisión y simplificación de procedimientos para dotar de mayor flexibilidad y agilidad los trámites administrativos que faciliten estas transiciones al mercado de trabajo y que, siendo temporales o parciales, supongan una actividad laboral para personas en PLD.

Más allá de la noción asumida de un periodo de desempleo superior a un año como paro de larga duración, la **conceptualización de situación PLD**, como factor de vulnerabilidad ante el empleo, implica no perder de vista la situación especial del desempleo en periodos temporales más amplios -de 18 a 24 meses-. En estos casos, la existencia de una actividad laboral no superior a los 6 meses a jornada completa o una actividad a tiempo parcial no superior a una cuarta parte de la jornada de trabajo, debe ser evaluada en la Mesa Técnica que se constituirá por los Servicios Públicos de Empleo, como una evolución positiva en el itinerario laboral y, por tanto, digna de obtener los diferentes apoyos de los que pueda disponer una persona en situación de PLD.

Se trata de articular mecanismos de agilidad en los procedimientos administrativos que incentiven la activación y no menoscaben las posibilidades de breves o parciales ocupaciones laborales y las garantías

de ingresos para personas PLD y colectivos en situaciones económicas de precariedad o pobreza, además de garantizar la permanencia de apoyos que faciliten el desarrollo del itinerario personalizado de inserción.

MEDIDA 6

LA SITUACIÓN DE “MEJORA DE EMPLEO”

Con el fin de garantizar la continuidad de los procesos de seguimiento, apoyo y mantenimiento en el empleo de aquellas personas que provienen de una situación de PLD o son especialmente vulnerables ante el empleo, se recomienda a los Servicios Públicos de Empleo que fomenten la permanencia de las personas en el sistema de empleo como demandantes en **situación de “Mejora de empleo”**, no sólo a efectos de intermediación laboral, sino también de posible participación en políticas activas de empleo que mejoren sus competencias.



MEDIDA 7

COLECTIVO DE ATENCIÓN PRIORITARIA, JUNTO CON LAS PERSONAS JÓVENES, PARA LA RED DE 3.000 TÉCNICOS DE ORIENTACIÓN

En el camino para alcanzar la ratio de 1/100 de atención a personas desempleadas por cada profesional de orientación Laboral, **el Gobierno ha impulsado el refuerzo de la ‘Red de Orientadores’ con la contratación de 3.000 técnicos por parte de los servicios públicos de empleo**, como consecuencia del acuerdo del ‘Plan de Choque para el Empleo Joven’.

Los Servicios Públicos de Empleo deben contar con medios y recursos suficientes para prestar una adecuada atención individualizada a las personas PLD, con capacidad de intervención temprana y tiempos de atención suficientes; por ello continuaremos trabajando para la consolidación de la ‘Red de Orientadores’.

La orientación profesional, como paso previo a la inserción laboral, debe conseguir la **atención personalizada** basada en la detección de las necesidades de cada persona demandante con un perfil de vulnerabilidad ante el empleo y relacionada con el resto de las políticas activas de empleo, muy especialmente con las de activación profesional.

Para ello, **la red de 3.000 personas profesionales de orientación**, creada en el marco de los Servicios Públicos de Empleo -que incluye también tareas de prospección y captación de oferta como consecuencia del ‘Plan de Choque por el Empleo Joven’-, **atenderá también, como colectivo prioritario, a las personas PLD.**

Este personal técnico debidamente formado en tareas de orientación y prospección del mercado de trabajo tendrá una formación específica con perspectiva de atención a personas vulnerables ante el mercado laboral.

Se fija como estratégica, la necesidad de especialización de los equipos técnicos de orientación, con la finalidad de atender características diferenciales de los colectivos destinatarios del PLAN (criterios sectoriales de actividad, por ámbito rural/urbano, especialización en emprendimiento, en economía social, digitalización, etc.).

MEDIDA 8

ESTRATEGIAS DE ORIENTACIÓN BASADA EN INTERVENCIONES GRUPALES

La especialización de los profesionales de orientación es un elemento que puede facilitar estrategias de intervención grupal y generación de dinámica de autoayuda, cooperación e intercambio, en grupos de desempleados en los que confluyan características y situaciones comunes en sus itinerarios de empleo.

En este sentido, se propone la exploración de posibilidades grupales que, a la vez que optimizan los propios recursos, puedan ser oportunidades motivadoras, dinamizadoras y de

empoderamiento de los procesos de las personas desempleadas, máxime teniendo en cuenta que estos procesos grupales tienen en sí mismos un efecto motivador y de ruptura del proceso de aislamiento social que lleva aparejado el paro de larga duración.



MEDIDA 9

INCORPORACIÓN DE TRABAJADORES INACTIVOS AL SISTEMA DE EMPLEO

Una parte de las personas desempleadas de larga duración -aproximadamente una quinta parte, según datos de la Unión Europea (UE)-, se desmoralizan y se suman a la situación de inactividad como consecuencia de sus infructuosos esfuerzos en la búsqueda de empleo. Por otra parte, la persona en PLD tiene una participación menor en las acciones vinculadas a las políticas activas de empleo.

La pérdida de expectativas de incorporación al mercado de trabajo en las situaciones en que se prolonga el paro de muy larga duración -por encima de 24 meses de inactividad laboral-

supone un mayor abandono de la inscripción como demandante de empleo y la pérdida de referencia de los Servicios Públicos de Empleo. Esta situación se acentúa cuando la persona desempleada deja de percibir prestaciones por desempleo, subsidios u otro tipo de renta que implique un **‘compromiso de actividad’**.

Para evitar esta desvinculación con los Servicios Públicos de Empleo, éstos promoverán el mantenimiento de la inscripción o la permanencia en el itinerario personalizado de inserción de personas que agotan la prestación o el subsidio, ofreciendo medidas específicas a la persona para tratar de garantizar esa permanencia.

También por dicho motivo, se articularán, en colaboración con los servicios sociales, actuaciones específicas para incorporar al sistema a aquellas personas inactivas que desean trabajar y no se encuentran inscritas en los Servicios Públicos de Empleo. Las actuaciones deben articularse sobre el ofrecimiento de servicios de orientación personalizados por un profesional de referencia.

Las mayores dificultades se sitúan en cómo acceder a ese colectivo de personas. En este sentido, se intensificarán los marcos de colaboración con los servicios sociales y otras entidades sociales colaboradoras con el sistema de empleo, que trabajan con colectivos en situaciones de vulnerabilidad ante el empleo y en riesgo de exclusión social.

MEDIDA 11

REDUCCIÓN DE LOS DÍAS DE ESPERA PARA LA CITA DE TRAMITACIÓN DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO Y SUBSIDIOS Y DE OTROS SERVICIOS DE EMPLEO

Atendiendo a las recomendaciones de los Servicios Públicos de Empleo Europeos, se estudiará en la Mesa Técnica, y se acordará en su caso, una flexibilidad en la renovación de la demanda de empleo de 28 días para las personas desempleadas de larga duración, estudiándolo en la Mesa Técnica y estableciendo las debidas cautelas para evitar que pudiera generarse confusión sobre el plazo de renovación de la demanda en el conjunto de personas demandantes. Con esta medida se trata de reducir la salida del 'sistema de empleo' de personas desmotivadas ante una situación prolongada de desempleo.

Otra medida a estudiar y acordar en la Mesa Técnica es que el registro en el sistema de empleo de cualquier tipo de actuación realizada de manera personalizada por el profesional

orientador de referencia con una persona desempleada en PLD, pueda suponer la renovación automática por un periodo de 3 meses de la demanda de empleo de ésta.

MEDIDA 10

RENOVACIÓN DE DEMANDA DE EMPLEO PARA PLD

El plazo de reconocimiento de las prestaciones por desempleo indica el número de días que median entre la fecha de solicitud y la fecha de resolución. En diciembre de 2018, el plazo medio de reconocimiento de solicitudes de prestaciones a nivel nacional fue de 1,0 días, cifra inferior al mismo mes del año anterior, en un -15,6%. Se trata de generalizar esta reducción de días de espera en todos los Servicios Públicos de Empleo con el objeto de anticipar la atención personalizada a las personas usuarias de dichos servicios.

OBJETIVO 2: RELACIÓN CON AGENTES DEL MERCADO DE TRABAJO

MEDIDA 12

PARTICIPACIÓN Y COLABORACIÓN CON LOS SERVICIOS SOCIALES DE CADA CC.AA.

Los **Servicios Públicos de Empleo establecerán los procedimientos y canales adecuados para contar con la participación de los servicios sociales de cada Comunidad Autónoma** con el objeto de facilitar el acceso de todas las personas PLD, principalmente en las que concurren especiales dificultades de acceso al empleo, a estos espacios de atención personalizada.

Para ello se determinarán los **puntos únicos de atención** que se acuerden entre los Servicios Públicos de Empleo y los servicios sociales, garantizando la trazabilidad de la información y el contenido técnico de la orientación a desarrollar, que se fije entre ambos servicios.

Los Servicios Públicos de Empleo establecerán los modelos de cooperación más adecuados a cada realidad, en ocasiones se tratará de espacios físicos comunes, en otros de aplicaciones compartidas, en otros de cooperación personalizada entre el personal técnico de ambas instituciones u otras alternativas que se valoren como más idóneas.

La coordinación de la actuación y la metodología en la orientación a desarrollar por los Servicios Públicos de Empleo se realizará en el marco y con la referencia de la guía técnica de protocolos de la '**Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo**', desde el respeto, en todo caso, a las peculiaridades y especificidades de la organización de cada Comunidad Autónoma.

MEDIDA 13

PARTICIPACIÓN DE LAS ENTIDADES LOCALES EN PROGRAMAS DE ORIENTACIÓN Y ATENCIÓN PERSONALIZADA

Desde el ámbito local se deben desarrollar y extender estos Programas de Orientación y Atención Personalizada. Para ello, se promoverán desde los Servicios Públicos de Empleo **encuentros y comunicaciones mediante actuaciones de buenas prácticas**, vinculadas al desarrollo de aquellos programas que tienen éxito en algunas Comunidades Autónomas.

Las Entidades Locales pueden convertirse en agentes colaboradores privilegiados de los Servicios Públicos de Empleo en materia de orientación profesional, a través de los distintos mecanismos y programas establecidos en la Cartera Común de Servicios, de forma individual o

mancomunadamente.

A los efectos de llevar a la práctica la dimensión local del empleo señalada en el artículo 4 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, se desarrollarán por los servicios públicos de empleo **acuerdos de colaboración con las Entidades Locales** con el fin de promover actuaciones en materia de orientación e información profesional con las personas PDL residentes en aquellos municipios donde se establezca esta colaboración. Estos acuerdos podrán realizarse en el marco de los convenios celebrados con la Federación Española de Municipios y Provincias y en los correspondientes acuerdos de colaboración que pudieran establecerse encaminados a tal fin, entre las administraciones competentes para la gestión de las políticas activas de empleo y las federaciones de entidades locales de ámbito autonómico.



MEDIDA 14

LAS REDES DEL TERCER SECTOR ESPECIALIZADAS EN LA ATENCIÓN INTEGRAL DE COLECTIVOS

La existencia de redes de entidades del Tercer Sector, con un carácter altamente especializado en el acompañamiento de las personas con dificultades específicas de inserción laboral, permite el establecimiento de marcos de colaboración de aquellas con los servicios públicos de empleo autonómicos y locales. Por ello, se promoverá la **coordinación entre los Servicios Públicos de Empleo y las entidades del Tercer Sector**.

La acción coordinada con estas redes especializadas de atención es estratégica para la incorporación y mantenimiento en el mercado de trabajo de los colectivos más vulnerables ante el empleo.

MEDIDA 15

PARTICIPACIÓN DE LAS REDES DE ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA

Las **‘Redes de Economía Social y Solidaria’**, con un importante auge durante la última década en distintos territorios, tienen, entre otras líneas de actuación, las de acompañamiento y promoción de sectores de población más vulnerables ante el empleo y el riesgo de exclusión social. Desde los **SPE, se colaborará con estas redes** para la reincorporación al mercado de trabajo de los destinatarios de este PLAN.

Desde los principios de la economía social -con un enfoque de la actividad económica que tiene en cuenta a las personas, el medio ambiente y el desarrollo sostenible y sustentable,

como referencia prioritaria por encima de otros intereses, y una fuerte vinculación con el desarrollo local sostenible y comunitario del territorio-, se ofrecen importantes marcos de colaboración e innovación en políticas públicas para atender las necesidades de los PLD.

MEDIDA 16

PARTICIPACIÓN DE LAS ENTIDADES Y ORGANIZACIONES ESPECIALIZADAS Y AUTORIZADAS POR LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO EN LA RECOLOCACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Es indiscutible la importancia del liderazgo del Gobierno de España, a través del SEPE y del Sistema Nacional de Empleo-SNE (que cuenta con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas), en las políticas de empleo y de su necesario y decisivo papel en la implementación del PLAN REINCORPORA-T.

La inversión económica y en recursos dirigida al impulso y aplicación de este PLAN, debe contribuir al logro de los objetivos marcados.

Al ser el PLAN una actuación extraordinaria financiada con dinero público se podrá contar con la participación de las entidades colaboradoras de los Servicios Públicos de Empleo, en los términos y en las actividades señaladas para la colaboración público-privada en la Ley de Empleo.

Algunas de estas entidades cubren una gran parte o la totalidad del territorio y operan en varios ámbitos de especialización además de contar con una larga experiencia en el ámbito de la recolocación y de trabajo con todo tipo de colectivos.

Es deseable la perspectiva territorial para la participación de estas entidades en el ámbito de las políticas activas de empleo de cada Comunidad Autónoma, evitando en todo caso duplicidades y descoordinación y respetando el nivel competencial de cada una de las Administraciones Públicas.

Algunas de estas organizaciones aportan recursos complementarios a los existentes en los Servicios Públicos de Empleo y en las entidades locales, como pueden ser, entre otros, herramientas tecnológicas muy completas (al alcance de todos los usuarios) que permiten acelerar el proceso de búsqueda de empleo e interactuar de una manera sencilla con otros desempleados, o plataformas que facilitan la visibilidad de los profesionales que participan en las actividades del PLAN frente a los potenciales empleadores; haciendo más sencilla y ágil la intermediación laboral y la casación de la oferta y demanda de empleo.

OBJETIVO 3: GOBERNANZA DE LAS MEDIDAS DE ORIENTACIÓN

La funcionalidad de los Servicios Públicos de Empleo con su configuración autonómica en el desarrollo de las políticas activas de empleo debe comprenderse desde un nuevo marco relacional entre las Administraciones Públicas, los interlocutores sociales y las entidades privadas de diversa naturaleza: empresas, tercer sector, etc.

El papel vertebrador y dinamizador del PLAN REINCORPORA-T en el eje de la Orientación Laboral, implica la necesidad de consolidar la estructura de los 3.000 técnicos responsables de la Orientación,

e implantar una vez consolidados la figura del **‘profesional técnico de referencia’** asignado a cada persona desempleada, garantizando las posibilidades de seguimiento individual, así como de referenciar, intensificar y dotar de la mayor calidad técnica y humana las diferentes acciones.

Las personas profesionales técnicas de referencia coordinarán las actuaciones con otros profesionales de diferentes servicios de empleo, incluidos los servicios públicos de empleo de las Entidades Locales, formación o recursos sociales, para dar coherencia al IPE.

5.2. Eje 2 Formación

Este Eje 2 Formación del Plan REINCORPORA-T comprende los siguientes objetivos y medidas:

MEDIDA 17

DISEÑO DE LOS OBJETIVOS FORMATIVOS EN EL IPE

Para las personas en PLD o especialmente vulnerables ante el empleo, las distintas actuaciones de formación para el empleo dirigidas al aprendizaje, formación y reciclaje profesional serán objeto de desarrollo y consenso con el profesional técnico de referencia. La finalidad sería articular un **‘sistema de formación permanente’** a lo largo de la vida laboral que permita hacer frente al proceso continuo de cambio y transformación, constituyendo una garantía tanto para los trabajadores como para las empresas.

Los Servicios Públicos de Empleo facilitarán el acceso a las acciones formativas para el empleo y analizarán con el participante su relevancia en el proceso de reincorporación al mercado de trabajo.

OBJETIVO 1: MEJORAR LA COMPETITIVIDAD DE LAS EMPRESAS A TRAVÉS DE LA CUALIFICACIÓN DE LAS PERSONAS, AJUSTANDO LAS COMPETENCIAS DE LOS TRABAJADORES A LOS REQUERIMIENTOS ACTUALES Y FUTUROS DEL MERCADO DE TRABAJO

MEDIDA 18

FORMACIÓN CON COMPROMISO DE CONTRATACIÓN

A través de esta medida se pretende fomentar el empleo y la contratación de las personas desempleadas de larga duración, mediante acuerdos que suscriben los Servicios Públicos de Empleo con empresas o entidades para formar a personas en desempleo para su posterior contratación. La formación podrá ir orientada a la obtención de los certificados de profesionalidad u otras formaciones no asociadas al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y será teórico-práctica y preferiblemente en formato presencial.

Por parte de los equipos técnicos de orientación y contando, entre otras, con la colaboración de las asociaciones empresariales y otras entidades de desarrollo en el ámbito local, se realizarán actuaciones para identificar potenciales empleadores que tengan necesidad de cubrir puestos de trabajo y requieran de una formación específica de los trabajadores a contratar.

En estos casos, y en base a lo establecido en el artículo 28 del ‘Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral’, podrán ser objeto de financiación, al amparo de dicho Real Decreto, las acciones formativas dirigidas a trabajadores desempleados que incluyan compromisos de contratación.

Para estas situaciones, los Servicios Públicos de Empleo deberán contar con la agilidad suficiente para poder impulsar estas ayudas y no perder oportunidades de contratación de estos colectivos vulnerables ante el empleo.

OBJETIVO 2: MEJORAR LA EMPLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES CON OBJETO DE MEJORAR SUS POSIBILIDADES DE OBTENER UN EMPLEO DE CALIDAD, SU DESARROLLO PERSONAL Y SU PROMOCIÓN PROFESIONAL

MEDIDA 19

LA INFORMACIÓN SOBRE LOS CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD

Los Servicios Públicos de Empleo potenciarán y reforzarán el servicio de información y orientación del Sistema de Certificados de Profesionalidad, a fin de procurar un conocimiento más generalizado del Sistema de Certificados de Profesionalidad, del procedimiento de acreditación en sí mismo y de las ventajas de este Sistema para trabajadores y empresas.

Los Certificados de Profesionalidad son una buena herramienta para facilitar el reciclaje profesional de las personas PLD, mejorar su empleabilidad y reducir los tiempos en desempleo mediante su reincorporación al mercado de trabajo.

La diversidad de familias profesionales ofrece un amplio abanico de posibilidades a las personas PLD para optar a una formación de calidad y con reconocimiento de título oficial acreditativo de las cualificaciones profesionales correspondientes, a través de la obtención de Certificados de Profesionalidad, regulados con carácter general en el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero.

Los Certificados de Profesionalidad deben ser el instrumento básico para la acreditación de las competencias profesionales y para facilitar el aprendizaje y el reciclaje profesional de aquellas personas desempleadas especialmente vulnerables ante el empleo y de las que no tengan un positivo pronóstico de incorporación laboral a 12 meses, sin perjuicio de la posibilidad de cursar otras formaciones como la formación profesional del sistema educativo.

El profesional técnico de orientación deberá valorar, atendiendo a los recursos existentes en su territorio y a las competencias y necesidades del desempleado, si los Certificados de Profesionalidad son la opción más acertada y viable para cubrir las necesidades formativas de la persona PLD, facilitándole toda la información necesaria para poder acceder a la acreditación de sus competencias a través del reconocimiento de la experiencia profesional.



Por su parte, los Servicios Públicos de Empleo en cada territorio deberán dar prioridad y generar opciones para acreditar las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral de las personas PLD e impulsar la obtención de Certificados de Profesionalidad vinculados a las familias profesionales mayormente demandadas. Para ello se desarrollará una oferta abierta todo el año en formación profesional para la obtención de los Certificados de Profesionalidad, con programación anual o plurianual según la duración de la especialidad, que deberá estar presente en todas las grandes ciudades. Se trabajará para que haya oferta suficiente que permita el acceso a la acreditación en todos los niveles de la especialidad formativa, poniendo el foco en los empleos más contratados en los 2 años anteriores (al menos el 40% de los contratos laborales en el territorio de referencia).

También se considerarán aquellas especialidades formativas vinculadas a empleos que se vayan a necesitar por las empresas en el territorio correspondiente en los próximos 3 años, como medida de anticipación para evitar dejar sin cubrir las nuevas ofertas que se produzcan en la zona.

MEDIDA 20 FORMACIÓN EN COMPETENCIAS CLAVES

Los profesionales técnicos de orientación deberán identificar en el IPE si la persona desempleada debe o no adquirir competencias clave (lengua castellana -y otras lenguas oficiales en las CC. AA.-, lenguas extranjeras, matemáticas, etc.).

El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) ha establecido competencias clave en el marco europeo de la '**Recomendación sobre competencias clave para el aprendizaje permanente (2006)**'. Para dichas competencias

clave, el SEPE ha establecido programas formativos basados en resultados de aprendizaje, que están incluidos en el **Catálogo de Especialidades Formativas** que utilizan todos los Servicios Públicos de Empleo para establecer sus ofertas de formación financiadas con fondos públicos.

En dichas ofertas se incluye la formación en competencias clave a través de acciones formativas que pueden realizarse en modalidad presencial y a través de la tele-formación.

Dichas competencias serán certificadas por la administración laboral competente según lo establecido en la **Orden ESS/1897/2013, de 10 de octubre, por la que se desarrolla el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad**, y por los Reales Decretos por los que se establecen certificados de profesionalidad y su desarrollo y aplicación.

Asimismo, el **Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral**, y para facilitar el acceso a la formación en competencias clave, introdujo la posibilidad de que esta formación pudiera realizarse también mediante iniciativa privada no financiada con fondos públicos.

Por otro lado, los Servicios Públicos de Empleo realizan convocatorias para la evaluación de las competencias clave que hayan adquirido las personas a través de otras vías, de manera que, una vez superadas las pruebas correspondientes, la administración laboral competente expide dicha certificación de competencia clave, tal y como se recoge en la citada Orden ESS/1897/2013, de 10 de octubre.

Las competencias clave que se pueden adquirir son las siguientes:

- Comunicación en Lengua Castellana (nivel 2 y nivel 3).
- Competencia matemática (nivel 2 y nivel 3).
- Comunicación en lenguas extranjeras (nivel 2 y nivel 3).
- Comunicación en lenguas oficiales en las CC.AA. (nivel 2 y nivel 3).

Se promoverá el desarrollo de programas formativos en competencias clave, destinados a las personas PLD y otros colectivos con mayores dificultades de acceso a la formación, para asegurar que todas las personas desempleadas adquieren las competencias básicas en lengua castellana -y otras lenguas

oficiales en las CC.AA.-, comunicación en lengua extranjera y competencia matemática; que faciliten su inserción en el mercado de trabajo, la mejora de sus posibilidades presentes y futuras de empleo y estimulen el aprendizaje a lo largo de toda la vida laboral.

Se establecerán vías de cooperación entre los Servicios Públicos de Empleo y la administración educativa para poner en marcha programas de adquisición de competencias clave para las personas PLD.

Todo ello más allá de la necesaria revisión del enfoque metodológico de las competencias clave, así como de la valoración individual que, como ya se ha señalado, se haga teniendo en cuenta la conciliación entre la adquisición de las competencias clave y las necesidades de inserción del colectivo.

MEDIDA 21 FORMACIÓN EN COMPETENCIAS DIGITALES

Estos programas están dirigidos a dar respuesta a las nuevas necesidades provenientes del proceso de cambio tecnológico, digital y productivo. Estos programas deberán contemplar de manera particular las necesidades del colectivo de trabajadores mayores de 45 años y de aquellos otros con menores competencias digitales. De manera especial el del colectivo de mujeres PLD.

La creación de empleo ligada a la irrupción de nuevas tecnologías y la creciente robotización de la economía presenta cada vez mayor solidez. Un cambio que está transformando

nuestro estilo de vida y la forma en la que nos relacionamos, pero que también influye en los procesos productivos, el modo de consumir y, por tanto, la propia dinámica del mercado de trabajo. La inteligencia artificial, la robótica, la realidad virtual, la gestión y almacenamiento de datos fuera de los espacios físicos, las aplicaciones móviles, las redes sociales o el comercio online, forman ya parte de nuestro presente y su influencia es previsible que se intensifique en el futuro. Esta transformación permitirá la aparición de actividades y profesiones que hoy no existen y, como resultado, la creación de nuevos empleos a medio y largo plazo.

En el caso de España, el **‘Observatorio para el Análisis y Desarrollo Económico de Internet (Adei)’** calcula que surgirán 3,2 millones de empleos ligados a la digitalización hasta 2030 y otros 600.000 con un alto componente humano, poco susceptibles de ser sustituidos por máquinas. La historia demuestra que los avances tecnológicos generan un impacto muy beneficioso tanto en la economía, en general, como en el mercado de trabajo, en particular.

De acuerdo con diversos estudios, en la actualidad, este cambio ya se ha traducido en la aparición de nuevos trabajos a lo largo del último lustro: desde especialista en marketing digital y administrador de redes sociales, hasta analista de Big Data o diseñador y desarrollador de aplicaciones móviles, entre otras profesiones ligadas al mundo virtual. El internet de las cosas, la impresión 3D, la biotecnología y nanotecnología, el coche autónomo, los drones, la domótica, la agricultura urbana, la enseñanza digital, los órganos artificiales y la extensión e implantación de nuevos servicios online, entre otros, son ámbitos de previsible creación de empleo.

Los Servicios Públicos de Empleo desarrollan actuaciones y líneas de trabajo, en el eje central de la formación, para preparar estos cambios y centrar gran parte de sus actuaciones en el impulso de nuevas especialidades formativas vinculadas a las nuevas tecnologías. A través del PLAN REINCORPORA-T se intensificarán las diferentes iniciativas de formación profesional para el empleo y se garantizará el acceso prioritario a las mismas a las personas PLD.

Dentro del Marco Europeo sobre competencias digitales para el aprendizaje permanente, se impulsarán contenidos comunes homologables en los programas formativos, de tal manera que, en los tres años de duración del PLAN, las personas PLD podrán adquirir las competencias digitales necesarias y mejorar su cualificación profesional. En esta línea, se trabajará con las personas PLD en una doble vía:

- Adquisición de los conocimientos básicos y suficientes para el uso de la tecnología como herramienta de trabajo, imprescindible para el acceso a la gran mayoría de los empleos, impulsando cursos de

formación de nivel básico e intermedio en soluciones de Microsoft (Excel, Word, Power Point, Outlook e Internet en general).

- Adquisición de conocimientos específicos vinculados a una especialidad tecnológica (lenguajes de programación, desarrollo de aplicaciones, robótica, etc.). En este caso, se impulsarán acciones formativas concretas y especializadas.

Con la finalidad de reducir la brecha de género en el sector tecnológico y favorecer la adquisición por las mujeres de competencias digitales, los profesionales técnicos que atiendan a las personas PLD, informarán de forma especial a las mujeres para que se animen a participar en estas especialidades formativas, dando prioridad a sus solicitudes.

MEDIDA 22

PROGRAMAS DE FORMACIÓN ORIENTADOS A LA CUALIFICACIÓN EN SECTORES DE INTERÉS PREFERENTE E INTERÉS PÚBLICO

Nuevas necesidades sociales vinculadas en torno al cambio climático y la transición ecológica, el reto demográfico del despoblamiento del mundo rural y el envejecimiento de la población, así como las necesidades de servicios de proximidad y cuidados como resultado de los cambios organizativos y modelos de vida actuales; articulan sectores y actividades de interés preferente en los que se generarán importantes yacimientos de empleo.

Se propone el desarrollo y priorización para la cualificación de las personas PLD en sectores de interés preferente, entre otros, aquellos relacionados con:

- La sostenibilidad ambiental y transición energética vinculada a medidas de lucha contra el cambio climático, cualificación agraria, forestal y empleo rural.
- El ámbito de los cuidados, asistencia personal y servicios de proximidad y dependencia.
- Todos aquellos derivados de los procesos de digitalización y cambio tecnológico.
- Así como todos los que se identifiquen en el Informe Anual de Prospección y Detección de Necesidades Formativas del Observatorio de las Ocupaciones.

Todas estas acciones formativas deberán considerar la perspectiva de género e incluir actuaciones específicas de igualdad, para no seguir profundizando en brechas de género al reproducirse la situación señalada en los apartados anteriores.

MEDIDA 23

PROGRAMA PARA LA REINCORPORACIÓN DE PERSONAS PARADAS CON 24 MESES Y MÁS EN DESEMPLEO

Las personas en PLD, además del deterioro de sus capacidades profesionales, sufren una mayor falta de motivación e inseguridad ante una posible reincorporación laboral, lo que suma una pérdida de autoestima que las hace más vulnerables a la reinserción laboral.

Los Servicios Públicos de Empleo diseñarán actuaciones y servicios que puedan atender los procesos de preparación y motivación para la reincorporación al mercado de trabajo, especialmente para las personas desempleadas que llevan 24 meses y más en paro. Para organizar esas actuaciones podrán

guiarse por estrategias grupales, locales y/o sectoriales, con posibilidades de incorporar dinámicas de apoyo mutuo y dotadas, en todo caso, de una perspectiva de género.

Se pretenden facilitar procesos orientados al mantenimiento de un adecuado nivel de motivación y autovaloración ante una posible reincorporación al mercado de trabajo, especialmente para personas en PLD con un largo periodo de inactividad laboral, con acciones específicas de apoyo formativo y de refuerzo psicológico, para lo que se contará con la colaboración de los oportunos servicios sociales y de salud, cuya intervención será solicitada o facilitada por el Orientador que siga la trayectoria profesional del PLD.

5.3. Eje 3 Oportunidades de empleo

Este eje incluye las actuaciones que tienen por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo de calidad para personas en PLD y colectivos especialmente vulnerables ante el empleo con el fin de avanzar hacia un mercado de trabajo más inclusivo y sostenible.

Entre las medidas para incentivar la contratación están las bonificaciones a la creación de empleo. Actualmente existen multiplicidad de bonificaciones y ayudas que además de limitar el potencial de su uso diluyen su efectividad. Se propone racionalizar el régimen de bonificaciones, fruto de una evaluación previa de su eficiencia, limitándolas a facilitar el acceso al mercado de trabajo a aquellos colectivos más vulnerables ante el empleo.

El **‘Plan Director por un Trabajo Digno’** incluye una amplia batería de medidas operativas y organizativas para luchar contra la precariedad laboral, medidas que se dirigen a revertir los problemas más graves que presenta nuestro mercado de trabajo y que, de manera más relevante, afectan a los colectivos más vulnerables ante el empleo.



Este Eje 3 de Oportunidades de Empleo del PLAN REINCORPORA-T comprende los siguientes objetivos:

OBJETIVO 1: LA CONTRATACIÓN PÚBLICA Y LA RESPONSABILIDAD HACIA SECTORES MÁS VULNERABLES

Las políticas públicas en el ámbito de las compras y contratación administrativas son un instrumento clave para el impulso y la mejora en las prácticas de acceso y mantenimiento del empleo para las personas en PDL y otros colectivos vulnerables ante el empleo, así como para la inclusión en ellas de una perspectiva de género.

El gasto de las distintas Administraciones Públicas en compras y en contratación suponen una cantidad aproximada del 18,5 por ciento del PIB. Este volumen económico tiene una influencia relevante en nuestro mercado de trabajo.

En este sentido, la **‘Agenda 2030 de Objetivos de Desarrollo Sostenible’** indica la necesidad de ejercer una **‘Contratación Pública Responsable’**, incorporando consideraciones de tipo social, medioambientales y de comercio justo en las compras y contrataciones de las administraciones, con el objetivo de transformar nuestro modelo de producción y consumo hacia formas más equitativas de desarrollo y sostenibles. Por su parte, la **Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014**, establece la posibilidad de incluir este tipo de consideraciones sociales en los contratos públicos. Consideraciones que podrán incluirse en todas las fases de la contratación, tanto al diseñarse los criterios de adjudicación, como los criterios cualitativos para evaluar la mejor relación calidad-precio, o como condiciones especiales de ejecución. En particular, en el caso de las condiciones especiales de ejecución, la Ley impone la obligación al órgano de contratación de establecer en el pliego al menos una de las condiciones especiales de ejecución de tipo medioambiental, social o relativas al empleo, que se listan en el artículo 202 de la Ley, siempre que dichos criterios guarden relación con el objeto del contrato a realizar.

La incorporación de cláusulas sociales, que generen un mercado de trabajo inclusivo, supone un desafío para las entidades del sector público, para las empresas proveedoras y las entidades licitadoras. Y representa una buena oportunidad para su utilización conforme a los objetivos de política de empleo.

MEDIDA 24

PROGRAMA DE SENSIBILIZACIÓN PARA LA INCLUSIÓN DE CLÁUSULAS SOCIALES EN LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN

Los Servicios Públicos de Empleo promoverán aquellas acciones formativas, campañas de información y buenas prácticas dirigidas a los agentes públicos responsables de la contratación para la incorporación de consideraciones sociales que favorezcan un mercado de trabajo inclusivo y sostenible. Para ello, se fomentará la articulación de aquellas consideraciones que contribuyan a combatir el paro de larga duración, especialmente en los sectores más vulnerables ante el empleo y con una perspectiva de género.

Se puede valorar que para aquellos contratos públicos que impliquen la necesidad para la empresa adjudicataria de contratar al menos a 10 nuevos trabajadores para su realización, se incorpore como criterio de adjudicación la contratación de personas en PLD, siempre que ello pueda vincularse al objeto del contrato en los términos previstos en el artículo 145 de la **‘Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (LCSP)’**. La valoración del criterio dependerá del número de personas en PLD contratadas, respecto del máximo de personal posible.

Se recomienda a las Administraciones Públicas y otros entes públicos contratantes el máximo rigor en la exigencia y cumplimiento de las consideraciones de tipo social, que deben hacer extensivo a las empresas subcontratistas, en los términos que contempla la LCSP.

Esta medida en su conjunto se debatirá y acordará en la Comisión Interministerial para la incorporación de criterios sociales en la contratación pública, creada por Real Decreto 94/2018, de 2 de marzo.

MEDIDA 25**PROGRAMA DE SEGUIMIENTO
DE LA INCORPORACIÓN
DE CLÁUSULAS SOCIALES
EN LOS PROCESOS DE
CONTRATACIÓN**

Los Servicios Públicos de Empleo, atendiendo a las prioridades territoriales, sectoriales y de los sectores más vulnerables ante el empleo, diseñarán actuaciones de seguimiento y fomento de las buenas prácticas en la contratación pública.

MEDIDA 26**PROVISIÓN DE
TRABAJADORES PARA
EL CUMPLIMIENTO DE
CLÁUSULAS SOCIALES**

Los Servicios Públicos de Empleo, con la colaboración de otras entidades especializadas, facilitarán a las empresas licitadoras, candidaturas de trabajadores que cumplan las cláusulas sociales requeridas en los procesos de contratación pública.

**MEDIDA 27****FOMENTO DE LOS
CONTRATOS RESERVADOS
PARA CENTROS ESPECIALES
DE EMPLEO DE INICIATIVA
SOCIAL Y PARA EMPRESAS
DE INSERCIÓN REGULADAS**

La Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, en su Disposición adicional cuarta, señala que mediante Acuerdo del Consejo de Ministros o del órgano competente en el ámbito de las Comunidades Autónomas y de las Entidades Locales, se fijarán porcentajes mínimos de reserva del derecho a participar en los procedimientos de adjudicación de determinados contratos o de determinados lotes de los mismos a Centros Especiales de Empleo de iniciativa social y a empresas de inserción reguladas -a condición de que el porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social de los Centros Especiales de Empleo, de las empresas de inserción o de los programas sea el previsto en su normativa de referencia, fijando las condiciones mínimas para garantizar el cumplimiento de lo establecido.

A partir del desarrollo de esta medida por el Consejo de Ministros, el SEPE promoverá el cumplimiento de la aplicación, por los órganos del Sector Público Estatal, del porcentaje mínimo de reserva señalado en la referida Ley, fomentando a su vez que los Servicios Públicos de Empleo correspondientes realicen un seguimiento de esta modalidad de contratación, promocionando las buenas prácticas en la contratación de Centros Especiales de Empleo de iniciativa social y de Empresas de Inserción reguladas.

OBJETIVO 2: LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y EL VALOR AÑADIDO DE LA GENERACIÓN DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DIFICULTADES DE ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO

Complementariamente a la inclusión de criterios de valoración de las empresas y de otras entidades privadas en los procesos de contratación pública, se propone articular actuaciones de reconocimiento de la **‘Responsabilidad Social Empresarial’** para que dentro de su contribución activa y voluntaria a la mejora social, económica y ambiental, incluyan acciones concretas y medibles para el ejercicio de buenas prácticas en la contratación de trabajadores, dirigiendo parte de esa contratación a colectivos de personas en PLD y colectivos vulnerables, siempre teniendo en cuenta la perspectiva de género, para ayudar a crear un mercado de trabajo inclusivo y sostenible.

MEDIDA 28

EMPRESAS SOCIALMENTE
COMPROMETIDAS CON LA
INSERCIÓN DE PERSONAS
PLD

Se propone articular un sistema que genere un valor añadido mediante el **incremento del crédito formativo** para las empresas que incorporen y mantengan de forma estable tasas de inserción de trabajadores que provengan del PLD.

Aquellas empresas que en la creación de empleo neto **incorporen y mantengan de forma estable un porcentaje de trabajadores desempleados de PLD superior al 10%, se bonificarán con una ampliación de su crédito formativo del 5%** para el ejercicio siguiente en el que se cumpla tal condición. La estabilidad en el empleo, para su cómputo, deberá ser superior a un año continuado de trabajo.

Con el fin de articular este nuevo sistema, se promoverán las medidas de modificación normativa procedentes de la **‘Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral’**, del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, que la desarrolla, así como de la Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, que desarrolla el antiguo Real Decreto de desarrollo de la Ley reguladora del subsistema de formación profesional para el empleo. Esta modificación servirá para incluir la **‘Responsabilidad Social Corporativa (o Empresarial)’ como nuevo criterio de cuantificación de bonificación del crédito formativo**, entendida dicha responsabilidad como el compromiso con la reducción del paro de larga duración asumido mediante la contratación indefinida y estable de desempleados de PLD y otros colectivos vulnerables ante el empleo. Asimismo, para favorecer la utilización del crédito formativo por las PYMES se estudiará su flexibilización y la implantación de un tratamiento específico a través de sus estructuras paritarias sectoriales, que a la vez de facilitar el acceso al crédito formativo a estas empresas contribuya a lograr su mayor difusión.

Además, se estudiarán con el Ministerio de Hacienda y con el Ministerio de Economía y Empresa las **medidas de incentivación fiscal** adecuadas, tales como **deducciones por la creación de empleo estable para desempleados de larga duración**. Las deducciones serán mayores cuando el empleador haya contratado a uno o más profesionales considerados como de menor empleabilidad (según criterios previamente definidos.)

En este sentido, los Servicios Públicos de Empleo determinarán, según sus circunstancias particulares, los factores y criterios que definen a las personas en PLD en su territorio y fijarán sus prioridades. Entre estos factores, podrán considerarse:

- Si pertenecen a un género infrarrepresentado en la ocupación referida.
- Si carecen de ingresos y tienen más de 61 años.
- Si han permanecido durante la mayor parte de su vida profesional en una ocupación ahora desaparecida en la zona en la que residen.
- Si están próximos a la edad de acceso al derecho a pensión contributiva de la Seguridad Social y existe el riesgo de no cumplir con el requisito de la carencia exigible.

- Si han sufrido una enfermedad grave que les ha dejado en una situación de incapacidad temporal durante periodos superiores a 18 meses y pérdida del puesto de trabajo.
- Si tienen hijos menores a cargo.
- Si han llegado a una determinada edad sin cualificación.
- Si han estado internados en instituciones penitenciarias o centros de rehabilitación.
- Otros factores.

Los Servicios Públicos de Empleo de cada Comunidad Autónoma, una vez definidos sus criterios, **abrirán un censo donde podrán incorporar a las personas en PLD en las que concurren estas características** para poder ponerlas a disposición de los profesionales de Orientación Laboral, por un lado, y de los potenciales empleadores, por otro, con la finalidad de darles prioridad en las oportunidades de empleo que surjan.

Adicionalmente, los Servicios Públicos de Empleo mantendrán un **registro especial de empresas oferentes de empleo** que por sus especiales características (temporalidad, poca cualificación, campañas de recogida de productos agrícolas, etc.) puedan ser ofertadas de forma preferente a las personas en PLD.

Todas las empresas que, por una u otra vía, contraten en los términos referidos en el párrafo segundo de esta Medida, serán acreedoras de los beneficios en materia de formación y fiscales que se determinen.

A continuación, se establecen medidas a favor de personas con discapacidad y mujeres víctimas de violencia de género, dos colectivos que ven empeorada su situación cuando a su condición unen la de personas afectadas por el PLD.



MEDIDA 29

EMPRESAS SOCIALMENTE
COMPROMETIDAS CON LA
INSERCIÓN DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD

Se propone articular un sistema que genere un valor añadido mediante el **incremento del crédito formativo para las empresas y otras entidades privadas que superen y mantengan de forma estable tasas de inserción para personas con discapacidad por encima de las exigencias legales.**

Las Microempresas (1 a 9 trabajadores) y Pequeñas Empresas (de 10 a 49 trabajadores) que, sin estar obligadas a la tasa de reserva del 2% por tener menos de 50 trabajadores, mantengan en plantilla tasas superiores al 5% de trabajadores con discapacidad, se bonificarán con una ampliación de su crédito formativo del 10% para el ejercicio siguiente en el que se cumpla la condición.

Las empresas que, estando obligadas a la tasa de reserva del 2% por tener 50 y más trabajadores, mantengan en plantilla tasas superiores al 10% de trabajadores con discapacidad, se bonificarán con una ampliación de su crédito formativo del 5% para el ejercicio siguiente en el que se cumpla la condición.

A fin de articular este nuevo sistema, se promoverán las **medidas de modificación normativa** procedentes de la 'Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral', del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, que la desarrolla, así como de la Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, que desarrolla el antiguo Real Decreto de desarrollo de la Ley reguladora del subsistema de formación profesional para el empleo. Esta modificación servirá para incluir la 'Responsabilidad Social Corporativa (o Empresarial)' en relación con la inserción laboral de las personas con discapacidad, como nuevo criterio de cuantificación de crédito formativo bonificado. Para este colectivo y en relación con las PYMES, se tendrán en cuenta las medidas de flexibilización y tratamiento específico para estas empresas del acceso al crédito formativo señaladas en la Medida 28.

MEDIDA 30

EMPRESAS SOCIALMENTE
COMPROMETIDAS CON LA
INSERCIÓN DE MUJERES
VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE
GÉNERO

Garantizando la confidencialidad de los datos de las destinatarias, se promoverá, en colaboración con el '**Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades**', la creación de una red de empresas en las que se facilite la colocación de mujeres desempleadas víctimas de violencia de género. Para estar incluidas en esta red, las empresas deberán contar con las medidas de flexibilización de tiempo y lugar de trabajo adecuadas, también se tendrá en consideración su evolución en cuanto a sus '**Planes de Igualdad**' y se fomentará una vía de intermediación laboral prioritaria entre oferta y demanda de empleo en estas empresas.

MEDIDA 31

EMPRESAS SOCIALMENTE
COMPROMETIDAS Y EL
CURRÍCULUM VITAE ANÓNIMO
PARA LA SELECCIÓN DE
PERSONAL

Diversos estudios han puesto de manifiesto la existencia de sesgos discriminatorios -en muchos casos inconscientes- en los procesos de selección de personal. Cuando ello ocurre, se descartan con mayor frecuencia a mujeres o a personas que tienen nombres con connotaciones extranjeras, o con edades consideradas no idóneas por la razón que fuere. Esta situación discriminatoria se manifiesta en mayor medida cuando son personas PLD.

El SEPE, para evitar posibles sesgos discriminatorios, en colaboración con el '**Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades**', promoverá la **implantación de procesos**

despersonalizados de selección, utilizando el currículum "anónimo o ciego", para sensibilizar a las empresas sobre la existencia de estos sesgos, a veces inconscientes, y de cómo detectarlos y combatirlos. Los procesos de selección despersonalizados se centran exclusivamente en las capacidades de la persona candidata al puesto de trabajo a cubrir y suprimen referencias personales irrelevantes para el puesto, tales como: nombre, sexo, edad, fotografía u otras circunstancias personales.

MEDIDA 32

EMPRESAS QUE RECIBEN
AYUDAS Y SUBVENCIONES
DE LAS ADMINISTRACIONES
PÚBLICAS, Y SU
CONTRIBUCIÓN A LA
CONTRATACIÓN DE
PERSONAS PLD

Las empresas que reciban ayudas y/o subvenciones de las administraciones públicas por importe de 150.000 o más euros anuales para la prestación de cualquier tipo de obra o servicio y que cuenten con 10 o más trabajadores tendrán en cuenta, cuando sea necesario el incremento de su plantilla, candidaturas de personas PLD para la contratación de, al menos, un trabajador de este colectivo. Estas empresas gozarán de los beneficios en materia de formación profesional y de posibles incentivos fiscales que se recogen en la Medida 28.

Cuando los beneficiarios sean pequeñas empresas o microempresas se valorará el impacto para tomar esta medida.

OBJETIVO 3: FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN EN ACTIVIDADES DE INTERÉS PREFERENTE E INTERÉS PÚBLICO

Se fomentará la contratación en sectores de interés preferente y público, que ayuden a las personas más vulnerables a conseguir un empleo decente, en sectores y actividades de alto contenido económico y social, como son:

- La sostenibilidad ambiental y transición energética vinculada a medidas de lucha contra el cambio climático, cualificación agraria, forestal y empleo rural.
- El ámbito de los cuidados, asistencia personal y servicios de proximidad y dependencia.

Todas las actuaciones que se lleven a cabo en la implementación de las políticas correspondientes para conseguir los anteriores objetivos se realizarán desde una perspectiva de inclusión, género e igualdad.

Actuaciones para el desarrollo y el empleo en el medio rural

Para hacer efectivas las medidas de desarrollo en el medio rural, se contará con la colaboración de las organizaciones relacionadas con la actividad agropecuaria presentes en el territorio (organizaciones de agricultores y ganaderos, cooperativas, etc.), porque son las que pueden facilitar que las iniciativas en este terreno lleguen a los destinatarios finales.

MEDIDA 33

PROGRAMAS DE CONTRATACIÓN PARA ACTIVIDADES DE INTERÉS PREFERENTE Y UTILIDAD PÚBLICA PARA LA REACTIVACIÓN DE LAS PERSONAS PARADAS DE LARGA DURACIÓN CON ESPECIAL ATENCIÓN EN EL MEDIO RURAL

Los servicios de proximidad y de atención a las personas tienen extraordinaria importancia en el medio rural. Este sector es muy importante para activar el empleo en dicho ámbito, ya que supondría transformar el problema del envejecimiento que afecta a la población del medio rural en una oportunidad de empleo que preste servicios a los residentes en este medio. Para ello:

- Se tratará de resolver los problemas que limitan el acceso a la formación con certificado de profesionalidad.
- Se potenciará el emprendimiento en el ámbito local para la prestación de estos servicios (impulsando la fórmula de las cooperativas de trabajo asociado). Para ello, es conveniente la revisión de la fórmula elegida para la adjudicación pública de la prestación de estos servicios, de tal manera que se sitúe en igualdad de condiciones el emprendimiento local y los recursos invertidos reviertan en beneficio de la comunidad en la medida de lo posible y contribuyan así a dinamizar la economía local.

MEDIDA 34

FOMENTO DEL PARTENARIADO PARA ACCIONES DE INTERÉS MEDIOAMBIENTAL Y CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO EN EL MEDIO RURAL PROMOVIDAS POR ENTIDADES LOCALES, EMPRESAS Y ENTIDADES DE LA ECONOMÍA SOCIAL

El reto demográfico del despoblamiento rural generalizado en todo el Estado ha supuesto un progresivo abandono de la actividad rural y de la conservación del su patrimonio natural. Proyectos de conservación de la biodiversidad, mantenimiento forestal, reforestación y prevención de incendios, control de especies invasoras, proyectos de transición energética, transición agrícola a modelos ecológicos y sostenibles o similares, pueden contribuir a la fijación de población y a la generación de empleo en el medio rural.

A estos efectos, por ejemplo, se incentivarán proyectos de interés general relacionados con el medioambiente y contra el cambio climático que dinamicen el mundo rural y ayuden a su conservación mejorando la vida de sus habitantes.

MEDIDA 35

MEDIDAS EN EL ÁMBITO RURAL

Con el objeto de apoyar el mantenimiento y la llegada de población al ámbito rural, se estudiarán medidas de incentivo a la incorporación de trabajadores jóvenes en sector agropecuario. Dichas medidas se podrán orientar, en particular, a favorecer la sustitución de trabajadores jubilados por trabajadores jóvenes, evitando en todo caso, medidas que puedan generar incentivos a la prejubilación.



MEDIDA 36

LA RECUPERACIÓN DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN EL MEDIO RURAL

Para incidir sobre la pérdida de actividad en los municipios de hasta 5.000 habitantes, especialmente en actividades agropecuarias, oficios tradicionales y artesanales, se fomentarán y apoyarán los programas de recuperación de actividades empresariales por parte de las mujeres y de personas paradas de larga duración.

A estos efectos, resulta imprescindible establecer mecanismos que faciliten el acceso a la financiación, ya que es el factor más limitativo a la hora de emprender.

MEDIDA 37

DESARROLLO DEL COMERCIO Y REDES DE CONSUMO DE PROXIMIDAD

Los pequeños productores agropecuarios y artesanos tienen dificultades de acceso a los mercados ordinarios, por lo que ven condicionada la viabilidad y sostenibilidad de sus actividades económicas.

Se fomentará, tanto desde los marcos normativos como desde otros aspectos prácticos, la regulación y promoción del comercio de proximidad y redes de consumo cortas que generen un mayor retorno económico y las posibilidades de sostenibilidad para los productores primarios en el ámbito rural.

Ámbito de los cuidados, asistencia personal y servicios de proximidad

Los trabajos de cuidados, relacionados con las necesidades de limpieza, alimentación o cuidado de las personas dependientes, suelen ser tareas poco valoradas, invisibles y en muchos casos no remuneradas. Y son desempeñadas, en su inmensa mayoría, por mujeres.

Las dinámicas actuales de vida conllevan una importante y variada demanda para cubrir estos trabajos: para ayudar a las familias a cuidar de sus mayores, para hacerse cargo de los menores o para la realización de las tareas domésticas. La correcta cobertura de estas necesidades es imprescindible para el buen funcionamiento y organización de la vida social y, en muchos casos, contribuyen a facilitar la conciliación laboral y familiar.

Son actividades intensivas en mano de obra y uno de los sectores de actividad económica y de generación de empleo potencialmente más interesante de los existentes en el Sector Servicios. Como indica el “XVIII Dictamen del Observatorio de la Dependencia”, de marzo de 2018, “este es un sector que está generando un total de 36 empleos directos, estables y no deslocalizables por cada millón de euros de gasto público”, y con importantes tasas de retorno y “recuperación del gasto público en 2017 en torno al 0,397”, lo que supone que “por cada 100 euros de gasto público en Dependencia se recuperaron directamente unos 40 euros”.

MEDIDA 38

PROMOCIÓN DEL TRABAJO DECENTE EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO DOMÉSTICO

Las personas que trabajan en el ámbito doméstico, en su inmensa mayoría mujeres y muchas de ellas inmigrantes, son un colectivo que sufre particulares situaciones de desprotección y de abusos en el trabajo. Este ámbito laboral es un entorno en el que personas en PLD, también pueden encontrar oportunidades de empleo, siendo necesario promover la mejora de las condiciones laborales. El Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Recomendación 201 sientan la base normativa para mejorar las condiciones de trabajo y de vida de las personas empleadas en

una actividad laboral que desde siempre ha sido subvalorada. Es un Convenio que, aunque no ratificado aún por España, sirve de referencia para establecer la hoja de ruta para el avance en la mejora de las condiciones laborales de este colectivo.

En nuestra economía terciarizada, su ámbito de aplicación abarca una amplia gama de servicios de cuidados y a una categoría numerosa y creciente de personas trabajadoras que suelen ser migrantes o miembros de colectivos desfavorecidos. Su trabajo es a menudo poco reconocido, y su vulnerabilidad laboral y social es de las más altas del mercado de trabajo.

En particular, se promoverá el avance del derecho de la libertad sindical y de asociación de las personas que trabajen en el ámbito doméstico. Igualmente, en el seno de una mesa técnica, se avanzará para que disfruten de condiciones de empleo más equitativas y unas condiciones de trabajo más decentes.

MEDIDA 39

CUALIFICACIÓN Y ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS DE LOS CUIDADORES NO PROFESIONALES DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA

Entre las medidas para mejorar la situación de las personas en PLD y de aquellas en situación de vulnerabilidad ante el empleo, adquiere gran importancia la recuperación de la financiación, a cargo de la Administración General del Estado, de las cuotas del Convenio Especial de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia. Esta medida afectará a alrededor de 180.000 personas de las que el 90% son mujeres.

En este sentido, el Gobierno ha aprobado el ‘Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación’, que modifica el ‘Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado

por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre', afectando a la vigencia de los Convenios Especiales en el Sistema de la Seguridad Social de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia y al régimen jurídico de dichos Convenios. Con esta decisión se recupera una medida implantada en 2007 y derogada por Decreto en 2012.

A partir del 1 de abril de 2019 los convenios especiales que se suscriban según lo previsto en el 'Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia', se regirán íntegramente por lo dispuesto en dicho Real Decreto. Las cuotas a la Seguridad Social y por Formación Profesional establecidas cada año en función de lo previsto en el artículo 4 del citado Real Decreto serán abonadas conjunta y directamente por el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) a la Tesorería General de la Seguridad Social.

De esta manera, se pone en valor la figura del cuidador no profesional de personas en situación de dependencia, quien en muchos casos se ve abocado a abandonar su puesto de trabajo, y por tanto a interrumpir su carrera de cotización a la Seguridad Social, para cuidar de la persona dependiente, convirtiéndose en una persona en PLD sin reconocimiento de una tarea que constituye, de hecho, una verdadera ocupación. Esta medida viene a hacer justicia a este colectivo, que está formado en su inmensa mayoría por mujeres, ya que tradicionalmente son ellas las que asumen los cuidados de las personas dependientes.

El Sistema Nacional de Empleo, concretará dentro de los Planes Anuales de Política de Empleo un Programa de políticas activas de empleo para la realización de una campaña específica para la divulgación de esta medida y la adopción de las medidas necesarias para promover la formación profesional de este colectivo de cuidadores no profesionales en el marco del Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales y el correspondiente Catálogo Modular de Formación Profesional gestionado por el Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL). Con ello se mejorará la prestación de los cuidados y servicios en el presente y se facilitará la continuidad profesional de este colectivo en el sector de actividad de cuidados personales en el futuro.



MEDIDA 40

ELABORACIÓN DE
UNA GUÍA PRÁCTICA
DE IDENTIFICACIÓN,
PREVENCIÓN, Y EVALUACIÓN
DE RIESGOS LABORALES EN
EL HOGAR FAMILIAR

Según el Convenio 189 de la OIT, a la espera de ser ratificado por España, la expresión **“trabajo doméstico”** designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos, y la expresión **trabajador doméstico** designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo.

Igualmente establece que todo trabajador doméstico, tiene derecho a un entorno de trabajo más seguro y saludable.

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, elaborará una Guía Práctica de identificación y evaluación de riesgos laborales en el hogar familiar.

OBJETIVO 4: OTRAS MEDIDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO

MEDIDA 41

REFORZAR LA CAUSALIDAD DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL Y DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

En el año 2018 se realizaron 21,5 millones de nuevas contrataciones. De ellos el 93,3% (20,0 millones) fueron contratos temporales, el 34,8% (7,5 millones) fueron contratos a tiempo parcial, y el 39,8% (8,5 millones) tuvieron una duración de hasta 30 días. El contrato más utilizado, 1 de cada 3 nuevos contratos realizados, fue el contrato temporal a tiempo parcial. De los contratos a tiempo parcial, el 59,5% (4,4 millones), 3 de cada 5 contratos, fueron suscritos por mujeres: el 58,3% del 'Eventual por Circunstancias de la Producción', el 55,9% del 'Obra o Servicio', el 82,5% del 'Interinidad' y el 62,0% del 'Indefinido'. Es evidente que, **en la contratación a tiempo parcial, no querida por la gran mayoría de los que la sufren, y que afecta en un 60% a las mujeres, está el germen de la 'brecha salarial' entre hombres y mujeres.**

Por tanto, se promoverá que el uso de la contratación temporal se ajuste al principio de causalidad, evitando su uso abusivo, y, en colaboración con la ITSS, incrementando el control más efectivo de la misma, promoviendo límites a la duración de los contratos temporales del mismo trabajador con el mismo empresario; **fomentando la contratación a jornada completa y evitando las enormes diferencias (60%-40%) entre mujeres y hombres en este tipo de contratación;** y apostando y potenciando la contratación indefinida.

Se consolidará e impulsará el papel que desarrollan las empresas de trabajo temporal en la gestión de la temporalidad, como gestores profesionales autorizados que contribuyen a la mejora de la empleabilidad de los colectivos por ellas contratados, aportando garantías de formación y prevención adecuadas para todos los trabajadores.

MEDIDA 42

INCENTIVAR LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y ESTABLE DE LAS PERSONAS PARADAS DE LARGA DURACIÓN

Si bien el nivel de paro de larga duración, como el de desempleo general, ha descendido en los últimos años, continúa siendo un reto mantener esta tendencia positiva. Buena parte del paro es de larga duración (en el tercer trimestre de 2018, la tasa de paro de este colectivo en España era del 6,1%, mientras que en la UE- 28 era del 2,8 %), por lo que la atención a las personas desempleadas de larga duración es crucial para mejorar el nivel de empleo de este colectivo, especialmente vulnerable, ya que con la prolongación de la situación de desempleo se pierden paulatinamente las posibilidades de reinserción en el mercado laboral, lo que supone una amenaza notable a la cohesión social.

En este sentido, el Gobierno ha aprobado el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, que se inserta dentro de las medidas adoptadas con el objetivo de luchar contra la precariedad, el paro y la pobreza laboral, actuando sobre el colectivo de personas en situación de desempleo de larga duración.

A dichos efectos, en el artículo 8 del citado Real Decreto-Ley se introduce un incentivo para los empleadores que contraten indefinidamente a personas desempleadas e inscritas en la oficina de empleo al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación. Dicho incentivo a la contratación de PLD será una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social por trabajador contratado de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante un periodo de 3 años. Cuando estos contratos se concierten con mujeres, las bonificaciones indicadas serán de 125 euros/mes (1.500 euros/año) durante el mismo periodo de tiempo. Y si el contrato se celebra a tiempo parcial las bonificaciones se disfrutarán de manera proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato.

Para la aplicación de este incentivo la empresa deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos 3 años desde la fecha de inicio de la relación laboral y mantener el nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato durante, al menos, 2 años desde su celebración.

Los Servicios Públicos de Empleo, en su tarea de intermediación laboral, promoverán la realización de este tipo de contratos dirigidos a las personas en PLD.

MEDIDA 43

PROGRAMAS DE CONTRATACIÓN PARA ACTIVIDADES DE UTILIDAD PREFERENTE E INTERÉS PÚBLICO

Estos Programas se podrán desarrollar tanto en ámbitos urbanos como rurales, manifestando hasta la fecha unos buenos resultados en ciudades medias.

Para todos aquellos programas de contratación para actividades de interés preferente y utilidad pública, ya sean en el ámbito rural o urbano, en pequeños municipios, ciudades medianas o grandes distritos de ciudades se consolidará un marco de seguridad jurídica para los ayuntamientos y entidades públicas participantes, desarrollando un modelo

de contrato, cuya utilización esté reservada a las instituciones y entidades públicas que contraten a personas que sufren el paro de larga duración, derivadas a estos programas por los Servicios Públicos de Empleo. De manera que esta contratación asegure que una parte de la jornada se dedica a formación, acompañamiento u orientación para el empleo.

Dichos contratos no computarían en el cálculo de las plantillas de las entidades y la selección de las personas trabajadoras no se regiría por el principio de mérito, sino por necesidad o derivación de los servicios sociales y los servicios de empleo. Se trata de regular una relación laboral, cuyo único objetivo será favorecer que las personas en situación de PLD retomen el contacto con el mundo laboral y favorecer que las personas en situación de PLD retomen el contacto con el mundo laboral para aumentar su empleabilidad y favorecer su reincorporación laboral en otro empleo.

Al tratarse de materia de contratación laboral se llevará al marco del nuevo Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras, proponiendo su estudio a la Comisión de Expertos y Expertas, y se propondrá para acuerdo en la Mesa del Diálogo Social.



El fomento de la contratación de personas con discapacidad

Las personas con discapacidad soportan un riesgo de pobreza y/o exclusión mucho más elevado que aquellas que no tienen discapacidad. Entre los factores que influyen para este mayor riesgo de pobreza y/o exclusión son la dificultad para el acceso al mercado de trabajo y la carga económica que supone la discapacidad para las familias. El 17,1% de las personas ocupadas con discapacidad son pobres. Aunque el empleo de las personas con discapacidad está protegido, tampoco el trabajo les preserva de la pobreza.

Con las medidas contenidas en este PLAN, procuraremos encontrar soluciones a las personas paradas de larga duración con discapacidad, pues esta condición incrementa sustancialmente su grado de vulnerabilidad.

Todas estas medidas serán acordadas con el Departamento ministerial competente en materia de función pública.

MEDIDA 44

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO, EN MATERIA DE CONTRATACIÓN Y CONDICIONES DE EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, EN TODAS LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

La Ley de Contratos del Sector Público refuerza de modo relevante la dimensión social e inclusiva de la contratación pública.

La nueva Ley de Contratos del Sector Público ha servido para trasponer diferentes Directivas europeas al ordenamiento jurídico español, permitiendo que se incluyan diferentes reivindicaciones del '**Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI)**' y de la '**Plataforma del Tercer Sector (PTS)**'.

Aunque se ha aceptado la petición de prohibir hacer contrataciones con empresas que no cumplan con la cuota mínima de reserva del 2% de puestos de trabajo para personas con discapacidad, no se ha aceptado la exclusión de acceso a subvenciones a las empresas que no cumplan con esa exigencia.

Se hace mención expresa a la inserción sociolaboral de personas con discapacidad y el nuevo texto legal recoge disposiciones suficientes que obligan a que en los pliegos de licitación y en las fases de contratación se cumplan los requisitos de accesibilidad universal.

Además, se fija un porcentaje mínimo de reserva de contratos con los Centros Especiales de Empleo por parte de la Administración General del Estado (AGE), a nivel autonómico y local deberán ser dichas administraciones quienes establezcan dicho umbral mínimo.

Los servicios públicos de empleo autonómicos y locales realizarán el seguimiento de esta modalidad de contratación, impulsando las buenas prácticas en la contratación tanto en los Centros Especiales de Empleo de iniciativa social como en las empresas de inserción reguladas, tal y como se recoge en la **Medida 27** de este PLAN.

MEDIDA 45

FOMENTO Y VISIBILIDAD DE LAS OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Se fomentarán convocatorias específicas de empleo público para personas con discapacidad intelectual, garantizando la cobertura efectiva de un mínimo del 2% de la tasa de reserva para personas con discapacidad intelectual.

Se mejorará la visibilidad de las ofertas públicas que convocan tanto las Administraciones Públicas como las entidades del Sector Público Institucional.

MEDIDA 46

AMPLIACIÓN DE LA TASA DE RESERVA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y SECTOR PÚBLICO INSTITUCIONAL

Se propondrá el incremento de la tasa de reserva para personas con discapacidad en todas las ofertas de empleo público.

Se propondrá aumentar el límite máximo acumulable de plazas de reserva (actualmente el límite es del 10%, según establece el artículo 3.2 del Real Decreto 2271/2004 por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad).

Se evaluará anualmente, el cumplimiento de la normativa actual de reserva de empleo para personas con discapacidad en las distintas Administraciones Públicas y otros organismos de carácter público, de acuerdo con el procedimiento vigente.

5.4. Eje 4 Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo

Este Eje del PLAN REINCORPORA-T comprende las siguientes medidas:

MEDIDA 47

APOYO A LA MUJER EN EL ENTORNO RURAL

Las mujeres rurales suman un total de 5 millones de personas. Por tanto, es un colectivo importante y clave desde todos los puntos de vista: empleo, dignificación de las condiciones de trabajo, mantenimiento y fijación de la población en el mundo rural que afecta a miles de municipios españoles.

En este contexto se desarrollarán por parte de los Servicios Públicos de Empleo y las Administraciones Locales actuaciones en favor de las mujeres en entornos rurales, tales como acciones formativas, especialmente en tecnologías TIC

y nuevos sectores de futuro, aprovechando las posibilidades de las nuevas tecnologías y con monitores y tutores con posibilidad de enseñanza online. No obstante, la formación online debe ser una opción más y no la única porque el entorno rural tiene hoy una conectividad muy deficiente o inexistente en grandes zonas del país, lo que es obligado corregir para garantizar la igualdad de acceso a las nuevas tecnologías. En esta línea de actuación, se impulsará un programa específico para la adquisición de competencias digitales por parte de las mujeres en el mundo rural.

Se modificará la actual normativa para facilitar, entre otras, la formación con certificado de profesionalidad. Actualmente se exigen unos requisitos para la acreditación de aulas que no cumplen la mayoría de los espacios donde se pueden impartir los cursos, de modo que urge su flexibilización, es por ello que se ha adoptado recientemente la Orden TMS/369/2019, de 28 de marzo, por la que se regula el Registro Estatal de Entidades de Formación del Sistema de Formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. Y está previsto también en el medio plazo continuar con el proceso de revisión de las normas que pudieran estar impidiendo un mejor aprovechamiento de los centros propios de las Administraciones Públicas competentes para impartir formación profesional para el empleo.

Se trata de apegar la formación profesional al terreno y eso es incompatible con exigir en el medio rural los requisitos que se piden en un centro de formación urbano, difíciles o imposibles de garantizar en una gran parte del medio rural: accesibilidad universal, aseos diferenciados por sexos, metros cuadrados de las aulas. Ello dificulta la acreditación de las aulas pese a existir alumnado y profesorado comprometidos, impidiendo la celebración de los cursos. Sería lógico flexibilizar los criterios relacionados con el nivel de confort (que no con la calidad de la enseñanza impartida), porque no es posible cubrir todo el ámbito rural con aulas móviles, especialmente en los municipios de hasta 5.000 habitantes, que son la inmensa mayoría en España.

Para facilitar la actividad formativa, además de flexibilizar los requisitos en el ámbito de la logística de la



impartición, se establecerán vías de cooperación entre los Servicios Públicos de Empleo, las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales o Diputaciones, en coordinación con los programas impulsados por el Comisionado del Gobierno para el Reto Demográfico, facilitando los instrumentos para que las Entidades Locales consigan la acreditación de sus propios espacios públicos como entidades formativas por parte de las administraciones competentes. Este puede ser el caso de instalaciones municipales y también de las Escuelas o de los Institutos que existen en su territorio.

Se facilitará el acceso a las ayudas para la incorporación a actividades agrarias. En este sentido, se tendrá en cuenta, para corregir las actuales ineficiencias, que las ayudas contempladas en la Política Agraria Común (PAC) están limitadas a jóvenes (hasta 40 años) y las gestionan las Comunidades Autónomas.

Finalmente, con el objetivo de facilitar la incorporación de las mujeres al trabajo autónomo, se adquiere el compromiso de establecer mecanismos que faciliten el acceso a la financiación, que es el factor más limitante a la hora de emprender.

MEDIDA 48

PROGRAMA DE SEGUIMIENTO A PERSONAS TRABAJADORAS EN EL ÁMBITO DE LOS CUIDADOS EN EL ENTORNO DOMÉSTICO

Existe un fuerte impacto negativo de género en el ámbito de los cuidados a las personas que se evidencia a través de dos hechos:

- Muchas mujeres se convierten en cuidadoras por imposición de circunstancias económicas y sociales, y no por libre elección.
- No existe un reparto equitativo de labores de cuidado entre los hombres y las mujeres, generando evidentes situaciones de desigualdad.

Los Servicios Públicos de Empleo promoverán actuaciones específicas, en colaboración con la ITSS, de seguimiento del empleo doméstico, para contribuir a garantizar un trabajo digno y la protección de las personas desempleadas que se incorporan a estas ocupaciones.

MEDIDA 49

PROGRAMA DE SEGUIMIENTO DE LA CONTRATACIÓN, EN EL MERCADO ORDINARIO, DE MUJERES CON LA CALIFICACIÓN DE “SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL”.

Se proponen actuaciones dirigidas a garantizar la calidad y el mantenimiento del empleo en el mercado ordinario de trabajo, para mujeres con reconocidos factores de vulnerabilidad social y dificultades de inserción laboral.

Se establecerá un conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado, en las que se procurará, para su efectividad, la máxima coordinación entre el orientador de referencia y los técnicos responsables de los servicios sociales como garantía del éxito de dichas acciones.

Se establecerá la correspondiente colaboración con la ITSS en el marco del Plan Director por el Trabajo Digno para garantizar el buen resultado de las distintas actuaciones de igualdad de oportunidades dirigidas a las mujeres socialmente vulnerables.

5.5. Eje 5 Emprendimiento

La actividad por cuenta propia, tanto de forma individual (trabajo autónomo), como colectiva (en las diferentes fórmulas jurídicas de la economía social), se ha convertido en los últimos años en un eje fundamental para el desarrollo de un empleo estable. Hoy más de un 18% de la población ocupada realiza su actividad a través de estos sistemas.

Según los datos de la Seguridad Social, la edad media de puesta en marcha de estas iniciativas está en el entorno de los 40 años. El incremento del emprendimiento en personas mayores de 45 años o en el caso de mujeres, está relacionado con la propia situación de desplazamiento del mercado laboral. Este emprendimiento “por necesidad”, tras periodos previos de empleo por cuenta ajena o por una situación prolongada de desempleo, requiere de la articulación de apoyos institucionales y sociales para incrementar las posibilidades de viabilidad de las iniciativas.

Debe considerarse el origen de la actividad emprendedora para facilitar las distintas acciones de apoyo. Según el **‘Balanced Scorecard GEM² España 2017-2018’**, el 68,5% de las iniciativas aprovechan la oportunidad de un negocio detectado, un 28,3% responden a iniciativas creadas por falta de alternativas de empleo (el año 2009 las personas que emprendían por necesidad apenas representaban el 15%) y un 3,2% son iniciativas creadas por otros motivos. Según la generación de empleo, el 59,2% son iniciativas sin empleados, el 34,6% tiene entre 1 y 5 empleados, el 3,5% tiene entre 6 y 19 empleados y solo el 2,7% de las iniciativas tiene 20 o más empleados. Según el sector de actividad el 52,2% de las iniciativas se orienta al consumo, el 27,0% al sector de servicios a las empresas, el 17,3% al sector transformador, y el 3,5% de las iniciativas emprendedoras al sector extractivo o primario.

La tasa de emprendimiento femenino, según el **‘Informe Mundial GEM 2018/19’**, revela que en España la Tasa de Actividad Emprendedora³ femenina ha vuelto a aumentar (de 5,6% a 6,0%) y la brecha entre hombres y mujeres a la hora de emprender ha disminuido por sexto año consecutivo. En la actualidad, 9 mujeres inician negocios por cada 10 hombres, una cifra que supera la media de Europa, donde sólo se cuentan 6 mujeres por cada 10 hombres emprendedores.

A pesar de las dificultades objetivas, este modelo de empleo resulta bastante estable: una media de más de cinco años en el trabajo individual y una fuerte resistencia demostrada en las cooperativas y empresas laborales que durante la crisis mantuvieron empleo: un 20% más que el resto de las empresas ordinarias.

² GEM: Global Entrepreneurship Monitor, observatorio internacional que con carácter anual analiza el fenómeno emprendedor

³ Tasa de Actividad Emprendedora: Total Entrepreneurial Activity – TEA que mide las ideas de negocio que tienen hasta 3,5 años de vida entre la población de 18 a 64 años.



El **Intergrupo Social Economy Europe (SEE)** del Parlamento Europeo, en el documento “El futuro de las políticas europeas para la Economía Social”, apuesta por una Unión Europea decidida a promover el progreso económico y social para sus pueblos, y reconoce el papel clave de la economía social como líder global en:

- Una economía diversa al servicio de las personas. Una economía democrática, sostenible e inclusiva, fuertemente comprometida con la sociedad.
- Un ecosistema más favorable para el desarrollo de la economía social, que seguirá ofreciendo respuestas innovadoras a las demandas sociales.
- La participación de la economía social en el desarrollo e implementación de las principales políticas socioeconómicas de la Unión Europea.

Dentro del Eje 5 Emprendimiento del PLAN REINCORPORA-T están las siguientes medidas:



MEDIDA 50 **PROMOCIÓN DEL** **AUTOEMPLEO Y** **EMPREDIMIENTO** **COLECTIVO**

Tanto en el ámbito urbano como en el rural, el autoempleo debe dejar de ser la asignatura pendiente en los Servicios de Orientación para el Empleo.

Se fomentarán en los Servicios Públicos de Empleo las buenas prácticas en los servicios de autoempleo y emprendimiento con orientadores y equipos técnicos especializados y en el marco de colaboración con entidades de la economía social, del trabajo autónomo y de las Administraciones Locales. Se buscarán fórmulas de colaboración entre los Servicios Públicos de Empleo y los Puntos de Atención al Emprendedor (PAE), de manera que los PLD tengan la posibilidad de constituir una empresa mediante el asesoramiento de los PAE.

El Itinerario Individual y Personalizado de Empleo (IPE) de cada desempleado deberá contemplar un apartado sobre motivación y oportunidades de iniciativas de autoempleo, con los servicios y actuaciones que se consideren pertinentes.

Entre otras actuaciones, los apoyos técnicos atenderán de manera específica y prolongada en el tiempo los aspectos de cada iniciativa de emprendimiento relacionados con la viabilidad y sostenibilidad económica, las dimensiones financieras y los modelos gerenciales.

MEDIDA 51

DESARROLLO LOCAL Y ECONOMÍA SOCIAL

Las iniciativas de autoempleo y las de economía social, en general, nacen y tienen un fuerte arraigo local y, mayoritariamente, son actividades centradas en el sector de servicios. Muchas de sus actividades están vinculadas a experiencias territoriales, a las necesidades de las personas y de las comunidades. Es conveniente apoyar las iniciativas de autoempleo y economía social favoreciendo la seguridad y certeza a los cooperativistas y a las empresas usuarias.

El desarrollo de la economía social en el ámbito local aporta valores imprescindibles, como son:

- a) Relevo generacional en los negocios tradicionales.
- b) Oferta de servicios en zonas en riesgo de despoblación.
- c) Factor de mantenimiento de población en los ámbitos rurales.
- d) Generación de nueva actividad entre las mujeres, en particular en el ámbito rural.
- e) Sostenibilidad y apoyo al medio ambiente.
- f) Transferencia de tecnologías al medio rural.
- g) Resistencia frente a la deslocalización.

Todos estos valores promueven en particular el trabajo entre la población de mayor edad, más vinculada a su territorio, y permiten innovaciones en el modelo de actividad.

MEDIDA 52

EL MARCO LOCAL PARA INICIATIVAS COLABORATIVAS DE ORIENTACIÓN Y ATENCIÓN PERSONALIZADA: LANZADERAS DE EMPLEO, SERVICIOS DE ASESORAMIENTO Y MENTORING PARA INICIATIVAS DE EMPRENDIMIENTO

Los Municipios y los Programas de Desarrollo Local se han convertido en el eje central de promoción y seguimiento de nuevas iniciativas vinculadas al tejido territorial.

Deben potenciarse las iniciativas privadas, ya puestas en marcha, que permiten el contacto entre empresas y sus servicios en común a través de lanzaderas de nuevos empleos; servicios de asistencia técnica, financiera y tecnológica; modelos de comercialización online; centrales colectivas de suministros; etc.

En este marco, la colaboración público-privada es sustancial, ya que son las entidades especializadas en la Economía Social y el Trabajo Autónomo las que pueden ofrecer su saber hacer en esta materia y aportar sus conocimientos, tanto a los

Servicios Públicos de Empleo como a las agencias de colocación, en los programas de recolocación o en la captación de nuevo talento para la actividad por cuenta propia y emprendedora.

MEDIDA 53

DESARROLLO RURAL Y EMPRENDIMIENTO

Resulta habitual que las personas paradas mayores de cuarenta y cinco años retornen a sus poblaciones de origen, donde consideran que encontrarán mayor cobertura social y familiar. Por ello, estos programas deben dirigirse en particular a mantener esta población con nuevo empleo y autoempleo.

Además, estos programas deben atraer nuevas iniciativas, en especial entre la población inmigrante que ya sufre este efecto del paro de larga duración, y que puede estar más preparada para abordar los trabajos que ofrece el mundo rural.

Las ayudas que fomenten el autoempleo y la economía social tendrán mayor intensidad cuando las actividades se implanten en localidades con población inferior a 5.000 habitantes, como medio para

que la aparición de la actividad emprendedora sea más atractiva en las zonas con un menor dinamismo económico y, además, propicie un mayor equilibrio entre el empleo rural y urbano.

MEDIDA 54

APOYO A LA ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA

El crecimiento de las redes de economía social y solidaria en los últimos años ha desarrollado una serie de herramientas propias para el apoyo, visibilización y fortalecimiento de sus iniciativas.

Desde las administraciones competentes se podrá promover la reorientación, en su caso de los objetivos de las **Sociedades Públicas de Aval y Reaval**, con el fin de que tengan en cuenta las condiciones especiales de las iniciativas de autoempleo y se conviertan en instrumentos realmente eficaces para

la financiación del nuevo emprendimiento, siempre en cooperación con la Compañía Española de Reafianzamiento (CERSA), dependiente de la Dirección General de Industria y de la PYME, del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo.

Desde las Administraciones Locales se fomentarán los **Mercados Sociales**, como un instrumento de intercambio de bienes y servicios de la Economía Social y Solidaria para la difusión de sus iniciativas, la consolidación de espacios de intercooperación y la optimización de los flujos de creación de valor hacia circuitos económicos locales.

Igualmente se propone el apoyo a los nuevos **instrumentos financieros** de la economía social y solidaria que han demostrado una alta efectividad en la creación de empleo, consiguiendo otros efectos complementarios de tipo social (fortalecimiento de la intercooperación, creación de redes...), cultural y psicosocial (aumento de la confianza en uno mismo, mayor cohesión y apoyo entre los socios, impulso a la participación de la mujer...), y de sostenibilidad ambiental.

Estos instrumentos financieros, tipo “bancos éticos” o “entidades de crédito de redes” se orientan a pequeños y muy pequeños emprendedores, con un alto potencial de generación de empleo y normalmente en sectores innovadores (social, medioambiental y local).

Se trata de instrumentos híbridos, económicos y sociales, que al mismo tiempo suelen ofrecer servicios adicionales a lo que es la intervención financiera, siendo ésta una característica que los diferencia claramente de los bancos tradicionales. Estos servicios de asesoría legal y de gestión, de preparación de un plan empresarial, de análisis de mercado y consejo estratégico, explican la baja tasa de fracasos y morosidad que registran.

MEDIDA 55

EDUCACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN PARA EL FOMENTO DE UNA CULTURA DE EMPRENDIMIENTO Y LA ECONOMÍA SOCIAL

Para el mejor desarrollo del PLAN, se fomentarán acuerdos de colaboración desde los Servicios Públicos de Empleo con la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, fomentando la cultura emprendedora a través de servicios de asistencia, información y asesoramiento, promoviendo medidas de apoyo institucional y llevando a cabo distintas actuaciones de orientación para el empleo y el autoempleo.

Todas las medidas contempladas en este Eje 5 de Emprendimiento, se complementarán con los Programas y actuaciones en el ámbito del fomento de la iniciativa

emprendedora, puestas en marcha por la Dirección General de Industria y de la PYME, del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, relacionadas con el Marco estratégico de la PYME, el Programa de creación de empresas, el Plan de apoyo a la transmisión de empresas y la plataforma PYME, así como con el Ministerio de Economía y Empresa a través de la Secretaría de Estado para el Avance Digital, en relación con las medidas diseñadas dentro de la Estrategia España Nación Emprendedora para el fomento del emprendimiento de carácter tecnológico, el impulso y atracción del talento emprendedor en tecnología –particularmente entre las mujeres-, y la formación y capacitación en habilidades STEM.

5.6. Eje 6 Mejora del marco institucional

Este Eje recoge las actuaciones dirigidas a la mejora de la gestión, colaboración, coordinación y comunicación dentro del Sistema Nacional de Empleo y el impulso para su modernización. Por su propia naturaleza, los objetivos de este Eje son instrumentales, en la medida en que su cumplimiento tendrá como resultado una mayor eficacia de los Servicios Públicos de Empleo en los objetivos finalistas de activación e inserción.

Dentro de este Eje se proponen las siguientes medidas:

MEDIDA 56

MODERNIZACIÓN E INNOVACIÓN DE LAS ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS Y MODALIDADES DE ATENCIÓN Y PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE EMPLEO

La puesta en marcha de las medidas de este PLAN, especialmente las vinculadas al Eje 1 de Orientación, debe abordarse desde una mejora de los recursos humanos del sistema público de empleo que permita una reorganización de los servicios orientada a la intensificación de la atención prestada a los desempleados, la especialización de los técnicos, la incorporación de nuevas metodologías de acompañamiento de procesos y la ampliación de bandas de prestación de servicios. Así como el refuerzo de las acciones orientadas a la captación y gestión de ofertas de empleo de las empresas, propiciando el acercamiento a sus necesidades y buscando su compromiso, especialmente, en la contratación de personas desempleadas de larga duración, principalmente mayores de 50 años, y mujeres, como contribución activa a su faceta de Responsabilidad Social Corporativa.

Las distintas mejoras introducidas en el Sistema de Empleo relativas a la inscripción telemática, actualización y gestión de datos en el registro, uso de aplicaciones móviles y otras actuaciones que potencian el uso de las redes sociales, deberán contemplar la brecha digital y otras dificultades de accesibilidad telemática existentes para colectivos, como el de las personas mayores de 45 años, o por motivos tecnológicos, como la falta de señal en determinados espacios rurales. Los Servicios Públicos de Empleo adaptarán sus canales de comunicación para favorecer la accesibilidad a la información de todos los usuarios.



MEDIDA 57

PARTICIPACIÓN DE LOS
INTERLOCUTORES SOCIALES
Y COLABORACIÓN CON LOS
AGENTES QUE TRABAJAN EN
EL ÁMBITO DEL EMPLEO

Desde los Servicios Públicos de Empleo, se llevarán a cabo las actuaciones correspondientes para incrementar la participación de los interlocutores sociales y mejorar la colaboración con los agentes que trabajan en el ámbito del empleo, todo ello en los términos recogidos en la Ley de Empleo.

MEDIDA 58

REFORZAR LA COOPERACIÓN
INSTITUCIONAL,
ESPECIALMENTE CON LOS
SERVICIOS SOCIALES Y EL
ÁMBITO RURAL

Se reforzará la cooperación institucional de las Administraciones Públicas en el ámbito de la Administración General del Estado (AGE) y de las Comunidades Autónomas (CC.AA.), con los servicios sociales, para garantizar una atención específica y más adecuada para los colectivos socialmente más vulnerables.

Se establecerán sistemas de colaboración con el mundo rural, que favorezcan la participación de las localidades de menor población en el desarrollo de acciones para la mejora de la empleabilidad y el fomento del empleo, y, así, contribuir a evitar el despoblamiento de los municipios, fijando la población al territorio.

MEDIDA 59

ACUERDOS DE
COLABORACIÓN CON LA ITSS

Se fomentarán los acuerdos de colaboración entre los Servicios Públicos de Empleo a todos los niveles y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) para garantizar la correcta aplicación de las medidas contenidas en este Programa y en el Plan Director por el Trabajo Digno.

Asimismo, se solicitará a la ITSS que dentro de su '**Programa Integrado de Objetivos**', así como en el Plan Anual de Objetivos que se desarrolla en convenio con el SEPE, se establezca una **actuación planificada** para evitar el uso irregular de la contratación a tiempo parcial con los trabajadores más vulnerables ante el empleo y, especialmente, con las personas en situación de paro de larga duración.

Intensificar el marco de colaboración con la ITSS facilitará su actuación ante cualquier situación de la que tengan conocimiento los Servicios Públicos de Empleo y que pueda suponer una vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores más vulnerables y de precarización laboral.

MEDIDA 60

PROMOVER LA IGUALDAD
EFECTIVA ENTRE MUJERES
Y HOMBRES Y LA IGUALDAD
DE TRATO POR CUALQUIER
CIRCUNSTANCIA PERSONAL
O SOCIAL

En línea con el objetivo del Gobierno de promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la igualdad de trato y oportunidades independientemente de cualquier circunstancia personal y/o social, se incentivarán las medidas necesarias para hacer efectiva dicha igualdad, generando oportunidades de ocupación para las personas desempleadas de larga duración y aquellas más vulnerables ante el empleo.

MEDIDA 61

REFORZAR LAS ACTUACIONES DE SEGUIMIENTO, CONTROL Y EVALUACIÓN

El SEPE ha de dirigir y ser el garante del desarrollo y cumplimiento del PLAN REINCORPORA-T. Para ello establecerá las correspondientes medidas de seguimiento y control de las actividades del PLAN, así como su evaluación y resultados.

En este marco se debe seguir la actividad de las entidades, públicas y privadas, que gestionen las acciones del PLAN. Hay que conocer quién lo hace, qué se hace y cómo se hace; tanto cuando realizan las tareas directamente los propios Servicios Públicos de

Empleo (SEPE y SPE-CC.AA.) - incluyendo la Alta Inspección sobre las competencias transferidas a los SPE-CC.AA., su uso y resultados-, como cuando las realizan las entidades colaboradoras de los Servicios Públicos de Empleo -agencias de colocación, empresas de recolocación y empresas de trabajo temporal-, en la ejecución y desarrollo del conjunto de acciones propias de la Intermediación Laboral y de las Políticas Activas de Empleo, señaladas en la Ley de Empleo.

Los Servicios Públicos de Empleo atesoran desde siempre mucha información que se debe utilizar para la evaluación de resultados de los Programas y de las Políticas Activas de Empleo, lo que serviría para producir la consiguiente mejora de éstas.

Además, a través del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo, se deben elaborar estadísticas sobre gestión del empleo y sus resultados. Donde se recoja la identidad de las entidades, públicas y privadas, que participan en la gestión del empleo junto con su trayectoria y resultados obtenidos. Toda esta información estadística será de conocimiento público y se incorporará al 'Informe Anual del SEPE' (y a los correspondientes Informes o Memorias de los SPE-CC.AA.), y a las series estadísticas del Ministerio responsable de las Políticas de Empleo.

MEDIDA 62

ESTUDIO DE TRAYECTORIAS DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE PLD

En el marco del Sistema Nacional de Empleo se pondrá en marcha un Estudio de trayectorias de las personas en situación de PLD, que ayude a la elaboración de un diagnóstico de situación más pormenorizado, cuantitativa y cualitativamente. Este estudio de trayectorias profesionales, de formación de éxito a efectos de empleabilidad, de prospección y estudio de competencias con mejor proyección de futuro, permitirá nutrir las líneas de refuerzo de los diferentes programas y servicios, que servirá como base a la Comisión de Seguimiento del Plan REINCORPORA-T para realizar las propuestas de mejora.

MEDIDA 63

JORNADAS DE BUENAS PRÁCTICAS

Se celebrarán dos Jornadas de Buenas Prácticas sobre las experiencias de éxito en la reincorporación laboral de personas que provenían de una situación de paro de larga duración.

La primera de ellas tendrá lugar con carácter interno entre los Servicios Públicos de Empleo para debatir y poner en común esas Buenas Prácticas y ayudar al impulso de las mismas en el marco del SNE y en las que se debatirá también y acordará el Programas de Acción de la Mesa Técnica contemplada en el presente PLAN para promover la mejora de los procedimientos y remover todos aquellos obstáculos que pudieran estar obstaculizando una plena activación para el empleo de las personas en situación de PLD.

06

Difusión del plan Reincorpora-T

Con el objetivo y la necesidad de llegar al mayor número posible de Personas Desempleadas de Larga Duración, se desarrollará y pondrá en marcha un Plan de Comunicación para la difusión del PLAN REINCORPORA-T (a través de redes sociales, mediadores, etc.) que cuente con la colaboración de distintas entidades e instituciones públicas, organizaciones sindicales y empresariales más representativas (CCOO, UGT, CEOE, CEPYME), Sistema Nacional de Empleo (servicios públicos de empleo estatal y autonómicos); animando a participar de forma activa en las distintas actividades y programas que se impulsen, y poniendo en valor la inversión en recursos y presupuesto con los que el Ministerio dota al PLAN e informando de los principales objetivos que se pretenden alcanzar.



07

Impacto presupuestario del plan Reincorpora-T

Todos los Programas y Medidas incluidas en el PLAN REINCORPORA-T tendrán el correspondiente reflejo presupuestario, que ha de ser negociado con los interlocutores sociales -sindicatos y patronal-, y las Comunidades Autónomas responsables de su ejecución.

Este PLAN se financiará con cargo a diversas aplicaciones presupuestarias consignadas en los estados de gastos de diversos Ministerios, Organismos y Entidades.

En total se estima que el PLAN REINCORPORA-T se dotará con 4.000 millones de euros, de los cuales 781,2 millones corresponderán a los Presupuestos de 2019 y por tanto se consignarán en las dotaciones previstas en los mismos. En los presupuestos de 2020 y 2021, se consignará el importe necesario para alcanzar la cantidad total antes indicada.

De los 4.000 millones de euros citados, un total de 1.309 millones de euros corresponden a medidas incluidas en el ámbito de las políticas de empleo, mientras que los 2.691 millones de euros restantes corresponden a medidas que si bien se considera que favorecerán la mejora en las condiciones de empleabilidad de las personas incluidas en el ámbito de aplicación de este PLAN, no se consideran estrictamente políticas de empleo.



El siguiente cuadro recoge la estimación del coste mencionado desglosado por ejes y medidas:

Cantidades en millones de euros

Eje	Medida	Cantidad estimada año 2019	Cantidad estimada año 2020	Cantidad estimada año 2021	CANTIDAD TOTAL	PRESU- PUESTO 2019	ORGA- NISMO
Orientación Profesional	Refuerzo en la atención personalizada con medios propios y con entidades especializadas del tercer sector	52	52	52	156	241-A.454.70; 241-A.454.00	SEPE
	Lanzaderas	8	8	8	24	241-A.454.00 y 241-A.485.00	
	Participación de las Entidades Locales en programas de orientación y atención personalizada	5	5	5	15	241-A.454.00; 241-A.485.00	
	Recolocación con agencias de colocación y demás entidades especializadas	32	32	32	96	241-A.454.00 y 241-A.482.28	
SUBTOTAL		97	97	97	291		
Formación Profesional	Competencias básicas	100	105	110	315	241-B.452.40; 241-B.452.80; 241-B.454.09; 241-B.457; 241-B.482.20; 241-B.483.00 y 000X.409.02	SEPE
	Competencias Digitales	44	46	48	138		
	Sectores de interés preferente e interés público	70	70	70	210		
	Compromiso de contratación	8	8	8	24		
	Formación en el medio rural	15	15	15	45		
SUBTOTAL		237	244	251	732		
Oportunidades de empleo	Bonificación a la contratación de personas paradas de larga duración	26	100	151	277	241-A.487.03	SEPE
SUBTOTAL		26	100	151	277		
Emprendimiento	Apoyo y fomento del trabajo autónomo, economía social y emprendimiento	3	3	3	9	19.101.241- A.454.06 y 19.101.241- A.472.01	
SUBTOTAL		3	3	3	9		
SUBTOTAL POLÍTICAS DE EMPLEO		363	444	502	1.309		
Otras medidas	Recuperación del subsidio para mayores de 52 años	388	993	1.196	2.577	251-M.480.01 y 251-M.487.01	SEPE
	Recuperación de cotización de personas dedicadas a labores de cuidado familiar	30	40	40	110	231-D.487	*IMSERSO
	Evaluación, seguimiento y publicidad del programa	0,2	3	0,8	4	Cap. II	SEPE
SUBTOTAL OTRAS MEDIDAS		418,2	1.036	1.236,8	2.691		
TOTAL GENERAL		781,2	1.480	1.738,8	4.000		

* Se ha estimado que un 10% del colectivo total serán PLD. En 2019, la medida tendrá una vigencia de 9 meses y en 2020 y 2021 de 12 meses

En todo caso, los compromisos que se deriven de la aplicación de este PLAN quedan condicionados a las disponibilidades presupuestarias existentes en los ejercicios 2019, 2020 y 2021, de acuerdo con la senda de consolidación fiscal fijada por el Gobierno.

Asimismo, en el caso de las actuaciones para las que resulten competentes las Comunidades Autónomas, el contenido del presente PLAN no tendrá carácter obligatorio.

08

Planificación y evaluación

En las actuaciones de planificación y evaluación del PLAN REINCORPORA-T participarán los interlocutores sociales. Se elaborará un plan anual de actuación, vinculado al **‘Plan Anual de Política de Empleo (PAPE)’**, en aquellas actuaciones de carácter autonómico, que será objeto de seguimiento trimestral.

Los profesionales responsables de las tareas de orientación laboral en el proceso de acompañamiento del conjunto de beneficiarios en los distintos programas y medidas de este PLAN, incluirán entre sus funciones las actuaciones necesarias que se establezcan para el seguimiento y evaluación continua del PLAN, con independencia de que los PLD reciban la acción directamente a través de un servicio público de empleo, o mediante cualquiera de las entidades o instituciones que participen en los distintos programas y medidas contempladas en este PLAN.

El PLAN REINCORPORA-T se controlará bimestralmente y se someterá a una primera **evaluación global a los 12 meses** de funcionamiento. Para fijar el progreso y evolución de los resultados del PLAN se partirá de la estadística ‘Encuesta de Población Activa del cuarto trimestre de 2018’ sobre “Paro de Larga Duración-PLD”. Hasta su conclusión, se efectuarán otras dos evaluaciones globales teniendo como referencia la EPA del cuarto trimestre de 2020 y la EPA del cuarto trimestre de 2021, que servirá de referencia para fijar los resultados del PLAN. Asimismo, se tendrán en cuenta otros datos de interés como la estadística de “Afiliación de Trabajadores al Sistema de la Seguridad Social” y la “Estadística de Contratos”, entre otros, que aportarán más certidumbre a los resultados reales (sin influencia del ciclo económico) obtenidos en el PLAN.

La evaluación anual, así como la final contendrán, al menos, información relevante sobre los resultados del PLAN por cada una de las medidas contenidas en el mismo. Aportará, asimismo, información sobre la **eficacia del PLAN, su eficiencia, pertinencia, cobertura y satisfacción de los usuarios (trabajadores y empresarios)**.

Se diseñará un modelo de evaluación, que permita trasladar estos criterios a las distintas medidas. Este modelo incluirá indicadores tanto del número de participantes en las distintas medidas como de los resultados de las diversas fórmulas de inserción en el empleo: por cuenta ajena y por cuenta propia; tipo de contrato y tipo de jornada; y duración de la contratación en la nueva ocupación.

Los resultados de esta evaluación se incorporarán a la estrategia de comunicación que se diseñe para la divulgación del PLAN REINCORPORA-T, a los Informes y Memorias de los Servicios Públicos de Empleo -estatal y autonómicos- y a las bases estadísticas -Principales Series- del Ministerio responsable de las políticas de empleo.

El seguimiento y control de las acciones contempladas en las Medidas del PLAN REINCORPORA-T y la evaluación de los resultados obtenidos, serán gestionados a través del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE), realizándose las modificaciones y mejoras que sean precisas para llevar a cabo dichas tareas.

Recordar que la Ley de Empleo en su artículo 12 señala que el SISPE garantizará que se lleven a cabo de forma adecuada las funciones de intermediación laboral, sin barreras territoriales; el registro de las personas demandantes de empleo, y la trazabilidad de las actuaciones seguidas por estas en su relación con los Servicios Públicos de Empleo; las estadísticas comunes; la comunicación del contenido de los contratos; el conocimiento de la información resultante y el seguimiento, entre otros ámbitos, de la gestión de la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, la orientación profesional, las iniciativas de empleo y las bonificaciones a la contratación, así como las actuaciones de las agencias de colocación. Además, el sistema permitirá la evaluación, el seguimiento y control de la utilización de fondos procedentes de los Presupuestos Generales del Estado o de la Unión Europea para su justificación.

09

Comisión de seguimiento del plan Reincorpora-T

Para comprobar el nivel de ejecución y de cumplimiento de los objetivos y de las medidas fijadas en el PLAN, se creará una ‘Comisión de Seguimiento del PLAN REINCORPORA-T’ que contará con los medios e instrumentos necesarios para conocer el avance y el impacto de las diferentes Medidas del PLAN sobre el colectivo de personas desempleadas de larga duración. La periodicidad de las reuniones será trimestral. La Comisión podrá tomar decisiones en relación con la necesidad de corregir el desarrollo del PLAN en coherencia con los objetivos marcados.

Esta Comisión estará formada por representantes de:

- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.
- Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).
- Servicios Públicos de Empleo Autonómicos.
- Sindicatos de Trabajadores y Asociaciones Empresariales más representativas, que gozan de representación institucional.
- Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP).
- Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social.
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
- Consejo de la Juventud de España.

Las **funciones** de la ‘Comisión de Seguimiento del PLAN REINCORPORA-T’, serán las siguientes:

- Actuar como órgano de coordinación en el desarrollo, seguimiento y señalamiento de los elementos a considerar en la evaluación del PLAN.
- Reunirse trimestralmente para analizar la evolución del PLAN.
- Asegurar el cumplimiento de las actuaciones previstas en el PLAN.
- Aprobar los informes de seguimiento y evaluación del PLAN.
- Trasladar la información pertinente sobre el PLAN a otras unidades u organismos que la soliciten.
- Analizar los resultados a medida que se vayan produciendo y proponer, en su caso, el reajuste o modificación de las actuaciones a llevar a cabo.
- Cualquier otra función que sea necesaria para garantizar el adecuado desarrollo del PLAN y el cumplimiento de los objetivos marcados.

Además, la **Comisión Ejecutiva del SEPE** realizará las funciones de **Comisión Permanente de Seguimiento**, a cuyos efectos, en las reuniones celebradas en el último mes de cada trimestre natural, incorporará un punto específico en el orden del día para tratar los asuntos que afecten al PLAN. En todo caso, en la Comisión Ejecutiva inmediatamente anterior a la celebración de una Comisión de Seguimiento del PLAN, se tratarán de forma específica los asuntos del orden del día de esta última.

En la reunión de la Comisión Ejecutiva del SEPE de junio de 2019, la primera en la que realizará

las funciones de Comisión Permanente, se establecerá el **Protocolo de Seguimiento del PLAN REINCORPORA-T** que, en cualquier caso, contendrá la comprobación del cumplimiento de los indicadores de seguimiento del PAPE que estén ligados al PLAN, pudiendo proponer a las CC.AA. concernidas, medidas para la mejora del cumplimiento de objetivos.

Para garantizar un adecuado seguimiento, el SEPE requerirá a los Servicios Públicos de Empleo de las CC.AA. un informe con las prioridades y criterios de actuación que, en base a su realidad territorial, estimen que se ajusta mejor al desarrollo del PLAN. Estos informes se aportarán por el SEPE a la primera reunión de la Comisión Permanente del PLAN REINCORPORA-T.

Además, una de las primeras tareas de la Comisión de Seguimiento será establecer los indicadores y objetivos de todas las medidas incluidas en el PLAN que tengan su encuadre en el PAPE.



10

Vigencia del plan Reincorpora-T

10. VIGENCIA DEL PLAN REINCORPORA-T

El PLAN REINCORPORA-T se mantendrá vigente durante un periodo de tres años: 2019, 2020 y 2021. Todas las Medidas recogidas en el PLAN se desarrollarán durante su vigencia salvo aquellas que puedan permanecer aplicables por su carácter estructural o porque su desarrollo en el tiempo exceda de la propia vigencia del PLAN.



11

Anexos

11.1 ¹ Datos de los Demandantes Parados de Larga Duración mayores de 30 años por sexo, tramos de edad, tramos de edad y sexo, por nivel formativo y por Comunidad Autónoma del domicilio del demandante

Cuadro 1.-Demandantes Parados de Larga Duración mayores de 30 años

Tiempo Inscripción Ininterrumpido Demanda	Media de Demandantes parados	
Mayor de 1 año y menor o igual a 2 años	412.680	32,15%
> 2 años y menor o igual a 3 años	217.601	16,95%
Más de 3 años	653.419	50,90%
Total	1.283.700	100,00%

Cuadro 2.-Demandantes Parados de Larga Duración mayores de 30 años, desagregados por sexo.

Tiempo Inscripción Ininterrumpido Demanda	> 1 AÑO Y <= 2 AÑOS		>2 AÑOS Y <= 3 AÑOS		> 3 AÑOS		Total	
Sexo	Media de Demandantes parados		Media de Demandantes parados		Media de Demandantes parados		Media de Demandantes parados	
HOMBRE	154.186	37,36%	77.027	35,40%	233.741	35,77%	464.954	36,22%
MUJER	258.493	62,64%	140.573	64,60%	419.678	64,23%	818.744	63,78%
Total	412.679		217.600		653.419		1.283.698	100,00%

Cuadro 3.- Demandantes Parados de Larga Duración mayores de 30 años, desagregados por tramos de edad

Tiempo Inscripción Ininterrumpido Demanda Tramo	> 1 AÑO Y <= 2 AÑOS		>2 AÑOS Y <= 3 AÑOS		> 3 AÑOS		Total	
Edad Tramo	Media de Demandantes parados		Media de Demandantes parados		Media de Demandantes parados		Media de Demandantes parados	
30-44	156.598	12,20%	68.548	5,34%	123.183	9,60%	348.329	27,13%
45-54	134.430	10,47%	75.313	5,87%	218.852	17,05%	428.595	33,39%
>=55	121.650	9,48%	73.739	5,74%	311.383	24,26%	506.772	39,48%
	412.678	32,15%	217.600	16,95%	653.418	50,90%	1.283.696	100,00%

Cuadro 4.- Demandantes Parados de Larga Duración mayores de 30 años, (desagregados por tramos de edad y sexo)

Tiempo Inscripción Ininterrumpido Demanda	> 1 AÑO Y <= 2 AÑOS			>2 AÑOS Y <= 3 AÑOS			> 3 AÑOS			Total	
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total		
Edad Tramo DESC	Media de Demandantes parados			Media de Demandantes parados			Media de Demandantes parados			Media de Demandantes parados	
30-44	48.406	108.192	156.598	19.338	49.210	68.548	35.674	87.508	123.182	348.328	27,13%
45-54	51.369	83.061	134.430	27.043	48.270	75.313	76.194	142.658	218.852	428.595	33,39%
>=55	54.410	67.240	121.650	30.646	43.093	73.739	121.872	189.510	311.382	506.771	39,48%
Total	154.185	258.493	412.678	77.027	140.573	217.600	233.740	419.676	653.416	1.283.694	100,00%

Cuadro 5.- Demandantes Parados de Larga Duración mayores de 30 años, desagregados por nivel formativo.

Tiempo Inscripción Ininterrumpido Demanda Tramo	> 1 AÑO Y <= 2 AÑOS	>2 AÑOS Y <= 3 AÑOS	> 3 AÑOS		Total	
Nivel Formativo Agrupación (OBS)	Media de Demandantes parados	Media de Demandantes parados	Media de Demandantes parados	Media de Demandantes parados	% sobre el total	% agrupados
Sin estudios	39.257	20.390	59.867	119.514	9,31%	70,86%
Estudios primarios	22.681	12.116	38.176	72.973	5,68%	
ESO sin titulación	102.205	55.909	186.118	344.232	26,82%	
ESO con titulación	115.665	63.148	194.120	372.933	29,05%	
Bachillerato y equivalentes	37.392	19.095	55.746	112.233	8,74%	29,14%
Grado medio FP	27.847	14.497	42.240	84.584	6,59%	
Grado superior FP	26.573	13.199	33.746	73.518	5,73%	
Universitarios primer ciclo	15.005	7.399	17.860	40.264	3,14%	
Universitarios segundo ciclo	21.086	9.865	22.664	53.615	4,18%	
Universitarios EEES (Bolonia)	4.033	1.596	2.108	7.737	0,60%	
Otras titulaciones	916	369	746	2.031	0,16%	
Indeterminado	11	7	19	37	0,00%	
Total	412.671	217.590	653.410	1.283.671		

Cuadro 6.-Demandantes Parados de Larga duración mayores de 30 años, desagregados por Comunidad Autónoma del domicilio del demandante)

Domicilio CC.AA. ID	Tiempo Inscripción Ininterrumpido Demanda Tramo Domicilio CC.AA. DESC	> 1 AÑO Y <= 2 AÑOS		>2 AÑOS Y <= 3 AÑOS		> 3 AÑOS		Total	
		Media de Demandantes parados		Media de Demandantes parados		Media de Demandantes parados		Media de Demandantes parados	
1	ANDALUCIA	97.391	23,60%	53.449	24,56%	151.824	23,24%	302.664	23,58%
2	ARAGON	7.120	1,73%	3.577	1,64%	12.295	1,88%	22.992	1,79%
3	PRINCIPADO DE ASTURIAS	9.112	2,21%	5.086	2,34%	17.605	2,69%	31.803	2,48%
4	ILLES BALEARS	4.503	1,09%	2.088	0,96%	5.944	0,91%	12.535	0,98%
5	CANARIAS	27.337	6,62%	14.692	6,75%	45.919	7,03%	87.948	6,85%
6	CANTABRIA	4.400	1,07%	2.195	1,01%	6.939	1,06%	13.534	1,05%
7	CASTILLA-LA MANCHA	25.364	6,15%	12.838	5,90%	30.316	4,64%	68.518	5,34%
8	CASTILLA Y LEON	18.080	4,38%	9.519	4,37%	31.000	4,74%	58.599	4,56%
9	CATALUÑA	50.428	12,22%	24.221	11,13%	74.898	11,46%	149.547	11,65%
10	COM. VALENCIANA	46.677	11,31%	25.802	11,86%	82.464	12,62%	154.943	12,07%
11	EXTREMADURA	13.184	3,19%	6.673	3,07%	16.602	2,54%	36.459	2,84%
12	GALICIA	23.526	5,70%	13.304	6,11%	41.252	6,31%	78.082	6,08%
13	COM. DE MADRID	47.736	11,57%	23.639	10,86%	67.135	10,27%	138.510	10,79%
14	REGION DE MURCIA	12.327	2,99%	6.632	3,05%	21.492	3,29%	40.451	3,15%
15	COM. FORAL DE NAVARRA	3.964	0,96%	1.873	0,86%	5.759	0,88%	11.596	0,90%
16	PAIS VASCO	16.511	4,00%	9.295	4,27%	34.169	5,23%	59.975	4,67%
17	LA RIOJA	1.927	0,47%	984	0,45%	3.049	0,47%	5.960	0,46%
18	CEUTA	1.705	0,41%	937	0,43%	2.783	0,43%	5.425	0,42%
19	MELILLA	1.377	0,33%	789	0,36%	1.966	0,30%	4.132	0,32%
Total		412.669	32,15%	217.593	16,95%	653.411	50,90%	1.283.673	100,00%

Cuadro 7.- Demandantes Parados de Larga Duración mayores de 30 años, desagregados por nivel formativo y sexo

Sexo	Tiempo Inscripción Ininterrumpido Demanda Tramo	> 1 AÑO Y <= 2 AÑOS	>2 AÑOS Y <= 3 AÑOS	> 3 AÑOS	Total		
					Media de Demandantes parados	Media de Demandantes parados	% sobre el total
HOMBRE	Sin estudios	15.643	7.808	23.731	47.182	3,68%	74,99%
	Estudios primarios	8.938	4.491	13.707	27.136	2,11%	
	ESO sin titulación	45.003	23.622	77.157	145.782	11,36%	
	ESO con titulación	42.572	21.377	64.619	128.568	10,02%	
	Bachillerato y equivalentes	14.075	6.849	20.480	41.404	3,23%	25,01%
	Grado medio FP	7.691	3.696	10.905	22.292	1,74%	
	Grado superior FP	7.755	3.643	10.172	21.570	1,68%	
	Universitarios primer ciclo	3.958	1.849	4.621	10.428	0,81%	
	Universitarios segundo ciclo	6.881	3.052	7.302	17.235	1,34%	
	Universitarios EEES (Bolonia)	1.321	501	716	2.538	0,20%	
	Otras titulaciones	334	130	320	784	0,06%	
	Indeterminado	5	1	2	8	0,00%	
TOTAL		154.176	77.019	233.732	464.927		
MUJER	Sin estudios	23.612	12.580	36.136	72.328	5,63%	68,52%
	Estudios primarios	13.742	7.624	24.467	45.833	3,57%	
	ESO sin titulación	57.202	32.287	108.961	198.450	15,46%	
	ESO con titulación	73.092	41.770	129.500	244.362	19,04%	
	Bachillerato y equivalentes	23.314	12.246	35.264	70.824	5,52%	31,48%
	Grado medio FP	20.156	10.800	31.335	62.291	4,85%	
	Grado superior FP	18.817	9.556	23.573	51.946	4,05%	
	Universitarios primer ciclo	11.046	5.550	13.238	29.834	2,32%	
	Universitarios segundo ciclo	14.204	6.813	15.362	36.379	2,83%	
	Universitarios EEES (Bolonia)	2.711	1.093	1.392	5.196	0,40%	
	Otras titulaciones	581	238	425	1.244	0,10%	
	Indeterminado	6	5	16	27	0,00%	
TOTAL		258.483	140.562	419.669	818.714		
TOTAL		412.659	217.581	653.401	1.283.641		

1 Fuente: Sistema de Análisis de la Información del Servicio Público de Empleo Data WH: Proyecto Demanda. Fecha de extracción 18/02/2019.

Tiempo de inscripción ininterrumpido en el desempleo mayor de 1 año

Media de demandantes parados del año 2018

11.2 Cuadro resumen de Programas de Políticas Activas de Empleo para las personas Paradas de Larga Duración en países UE

Los cuadros que se muestran a continuación se corresponden con las políticas y medidas asociadas que diferentes países de nuestro entorno han impulsado o están impulsando para atender a los desempleados de larga duración y que se han considerado a la hora de elaborar el presente documento del PLAN REINCORPORA-T.

1.- Alemania

Cuadro 8.-Políticas y medidas asociadas a PLD en Alemania

Nombre		Tipo de medida	Dirigida a PLD	Dirigida a otros colectivos	En vigor
Ley para las oportunidades de participación	4	Incentivos al empleo	Sí	No	Sí
Políticas activas de empleo	1	Orientación	No	Sí	Sí
	2	Formación			
	4	Incentivos al empleo			
	5	Empleo con apoyo para discapacitados			
	6	Creación de empleo directo			
	7	Fomento del auto-empleo			
Programa Federal Oportunidades de Empleo	6	Creación de empleo directo	Sí	No	Sí
Proyecto regional - piloto empleo con subvenciones públicas - Renania del Norte-Westfalia	6	Creación de empleo directo	Sí	No	Sí
Programa federal para la inserción de desempleados de larga duración beneficiarios de prestaciones	1	Orientación	Sí	No	Sí
	4	Incentivos al empleo			
Participación social en el mercado de trabajo	1	Orientación	Sí	No	No
	4	Incentivos al empleo			
Trabajo ciudadano	1	Orientación	Sí	No	No
	4	Incentivos al empleo			
Ofensiva berlinesa para el empleo	1	Orientación	Sí	No	No



2.- Letonia

Cuadro 9.-Políticas y medidas asociadas a PLD en Letonia

Nombre		Tipo de medida	Dirigida a PLD	Dirigida a otros colectivos	En vigor
Empleo subsidiado para desempleados de grupos vulnerables	5	Empleo con apoyo para discapacitados	Sí	Sí	Sí
	6	Creación de empleo directo			
Garantía Juvenil	2	Formación	No	Sí	No
	6	Creación de empleo directo			
Apoyo a la formación de desempleados	2	Formación	No	No	Sí
Medidas de activación para desempleados de larga duración	2	Formación	Sí	No	Sí

3.- Francia

Cuadro 10.- Políticas y medidas asociadas a PLD en Francia

Nombre		Tipo de medida	Dirigida a PLD	Dirigida a otros colectivos	En vigor
Inserción por la actividad económica	1	Orientación	Sí	Sí	Sí
	4	Incentivos al empleo			
	5	Empleo con apoyo para discapacitados			
	6	Creación de empleo directo			
Territorio con cero parados de larga duración	4	Incentivos al empleo	Sí	No	Sí

4.- Suiza

Cuadro 11.- Políticas y medidas asociadas a PLD en Suiza

Nombre		Tipo de medida	Dirigida a PLD	Dirigida a otros colectivos	En vigor
Ayuda para iniciar una relación laboral	4	Incentivos al empleo	No	Sí	Sí
Cursos	2	Formación	No	No	Sí
Prácticas con fines de formación	2	Formación	No	No	Sí
Ayudas para la formación	2	Formación	No	Sí	Sí
Programas de empleo temporal	6	Creación de empleo directo	No	No	Sí
Stage con el fin de adquirir experiencia profesional	4	Incentivos al empleo	No	Sí	Sí
	6	Creación de empleo directo			
Ayudas para el desplazamiento	4	Incentivos al empleo	No	Sí	Sí

5.- Austria

Cuadro 12.- Políticas y medidas asociadas a PLD en Austria

Nombre		Tipo de medida	Dirigida a PLD	Dirigida a otros colectivos	En vigor
Ayudas para la integración	4	Incentivos al empleo	Sí	Sí	Sí
Ayuda para subvencionar el salario	4	Incentivos al empleo	No	Sí	Sí
Proyectos de empleo socioeconómico	6	Creación de empleo directo	Sí	Sí	Sí
Proyectos de empleo de utilidad pública	4	Incentivos al empleo	Sí	Sí	Sí
	6	Creación de empleo directo			
Ayudas para la formación y promoción profesional y para financiar los gastos de formación	1	Orientación	Sí	Sí	Sí
	2	Formación			
Ayuda para cubrir la manutención	1	Orientación	Sí	Sí	Sí
	2	Formación			
Instituciones de asesoramiento y atención	1	Orientación	Sí	Sí	Sí



6.- Rumanía

Cuadro 13.- Políticas y medidas asociadas a PLD en Rumanía

Nombre		Tipo de medida	Dirigida a PLD	Dirigida a otros colectivos	En vigor
Paquete integrado de medidas para la reinserción en el mercado de trabajo de desempleados de larga duración	1	Orientación	Sí	No	No
	2	Formación			
Subvención a empleadores que contraten a personas en busca de empleo pertenecientes a colectivos débiles, con un acceso más difícil al ML	4	Incentivos al empleo	Sí	Sí	Sí
Acciones de mediación para el empleo	1	Orientación	Sí	Sí	Sí
Fomento de la movilidad geográfica en el trabajo	4	Incentivos al empleo	Sí	Sí	Sí

7.- Italia

Cuadro 14.- Políticas y medidas asociadas a PLD en Italia

Nombre		Tipo de medida	Dirigida a PLD	Dirigida a otros colectivos	En vigor
Cheque de recolocación	1	Orientación	No	Sí	Sí
Me formo y trabajo en Publia	1	Orientación	Sí	Sí	Sí
	2	Formación			
Buenos Servicios en Piamonte	1	Orientación	Sí	Sí	Sí

8.- Grecia

Cuadro 15.- Políticas y medidas asociadas a PLD en Grecia

Nombre		Tipo de medida	Dirigida a PLD	Dirigida a otros colectivos	En vigor
Programa especial de empleo para graduados de educación superior y tecnología	6	Creación de empleo directo	No	Sí	Sí
Programa de becas empresariales para el empleo	4	Incentivos al empleo	No	Sí	Sí
Programas de trabajo en el sector público / trabajo socialmente útil	6	Creación de empleo directo	Sí	?	?
Fortalecimiento del emprendimiento	7	Fomento del auto-empleo	No	Sí	?
Programas de formación	2	Formación	?	?	?

9.- Portugal

Cuadro 15.- Políticas y medidas asociadas a PLD en Portugal

Nombre		Tipo de medida	Dirigida a PLD	Dirigida a otros colectivos	En vigor
Programa Contrato-Emprego	2	Formación	Sí	Sí	Sí
	4	Incentivos al empleo			
Programa Estagios profissionais	2	Formación	Sí	Sí	Sí
	4	Incentivos al empleo			
Incentivos a la contratación de PLD y muy larga duración	4	Incentivos al empleo	Sí	Sí	Sí

10.- Países Bajos

Cuadro 16.- Políticas y medidas asociadas a PLD en Países Bajos

Nombre		Tipo de medida	Dirigida a PLD	Dirigida a otros colectivos	En vigor
Política de reintegración de los parados al mercado de trabajo	1	Orientación	Sí	Sí	Sí
	6	Creación de empleo directo			
Incentivos para empresarios	4	Incentivos al empleo	Sí	Sí	Sí
Mejora de la empleabilidad de los trabajadores con discapacidad	4	Incentivos al empleo	No	Sí	Sí
	5	Empleo con apoyo para discapacitados			
Cuentas individuales de formación	2	Formación	Sí	Sí	Sí
Programas piloto experimentales para el mantenimiento y/o reintegración en el mercado laboral de trabajadores mayores o que no perciban prestaciones sociales	1	Orientación	No	Sí	Sí
Programa VIA (inmigrantes de baja formación)	2	Formación	No	Sí	Sí
Perspectiva para mayores de 50 años	1	Orientación	No	Sí	No

11.- Bélgica

Cuadro 16.- Políticas y medidas asociadas a PLD en Bélgica

Nombre		Tipo de medida	Dirigida a PLD	Dirigida a otros colectivos	En vigor
Activa Brussels	4	Incentivos al empleo	Sí	Sí	Sí
Plan de formation 2020	2	Formación	Sí	Sí	Sí
Impulsion insertion	4	Incentivos al empleo	Sí	No	No
Impulso 12 meses+	4	Incentivos al empleo	Sí	No	Sí
Política flamenca de colectivos destinatarios	4	Incentivos al empleo	Sí	Sí	Sí
Sistema de experiencia profesional temporal	2	Formación	Sí	No	Sí
	6	Creación de empleo directo			



12.- Irlanda

Cuadro 17.- Políticas y medidas asociadas a PLD en Irlanda

Nombre		Tipo de medida	Dirigida a PLD	Dirigida a otros colectivos	En vigor
Jobs Plus	4	Incentivos al empleo	Sí	Sí	Sí
Community Employment Programme	2	Formación	Sí	No	Sí
	4	Incentivos al empleo			
	6	Creación de empleo directo			
Tús	6	Creación de empleo directo	Sí	No	Sí
Gateway	6	Creación de empleo directo	Sí	No	Sí

13.- Reino Unido

Cuadro 18.- Políticas y medidas asociadas a PLD en Reino Unido

Nombre		Tipo de medida	Dirigida a PLD	Dirigida a otros colectivos	En vigor
Work Programme	1	Orientación	No	No	No
Help to work	1	Orientación	Sí	No	No
	6	Creación de empleo directo			
Work and Health Programme	1	Orientación	Sí	Sí	Sí
Intensive Personalised Employment Support Programme	1	Orientación	Sí	Sí	Sí

**14.- Estonia****Cuadro 19.- Políticas y medidas asociadas a PLD en Estonia**

Nombre		Tipo de medida	Dirigida a PLD	Dirigida a otros colectivos	En vigor
Mi primer trabajo	2	Formación	No	Sí	Sí
	4	Incentivos al empleo			

15.- Luxemburgo**Cuadro 20.- Políticas y medidas asociadas a PLD en Luxemburgo**

Nombre		Tipo de medida	Dirigida a PLD	Dirigida a otros colectivos	En vigor
Crear un empleo de integración para desempleados de larga duración	6	Creación de empleo directo	Sí	No	Sí
La ayuda a la contratación de los desempleados de más edad (reembolso de las cotizaciones sociales)	4	Incentivos al empleo	No	Sí	Sí
Aprendizaje de profesionalización (SP)	2	Formación	No	Sí	Sí
	4	Incentivos al empleo			
La ocupación temporal indemnizada (OTI)	4	Incentivos al empleo	No	Sí	Sí

**16.- Suecia****Cuadro 21.- Políticas y medidas asociadas a PLD en Suecia**

Nombre		Tipo de medida	Dirigida a PLD	Dirigida a otros colectivos	En vigor
Programa de Empleo y Desarrollo (JOB)	1	Orientación	Sí	Sí	Sí
	2	Formación			
	7	Fomento del auto-empleo			
Garantía de Empleo para jóvenes (UGA)	1	Orientación	No	Sí	Sí
	2	Formación			
	7	Fomento del auto-empleo			
Programa de Establecimiento	1	Orientación	No	Sí	Sí
	2	Formación			
Puesto de Empleo de introducción vocacional	2	Formación	Sí	Sí	Sí
	4	Incentivos al empleo			

**17.- Dinamarca****Cuadro 22.- Políticas y medidas asociadas a PLD en Dinamarca**

Nombre		Tipo de medida	Dirigida a PLD	Dirigida a otros colectivos	En vigor
Subsidio de estudios	2	Formación	No	Sí	Sí
Puestos de utilidad	6	Creación de empleo directo	No	Sí	Sí
Itinerarios puente	1	Orientación	No	Sí	Sí
	2	Formación			
Ayuda de mentores	1	Orientación	No	Sí	Sí
Prácticas en empresas	2	Formación	No	Sí	Sí
Puestos con subvención salarial	4	Incentivos al empleo	Sí	Sí	Sí
Rotación de empleo	2	Formación	Sí	Sí	Sí
	4	Incentivos al empleo			
Puestos para aprendices licenciados	6	Creación de empleo directo	No	Sí	Sí
Formación profesional de adultos mayores de 25 años	2	Formación	No	No	Sí
Entrevistas centradas en la búsqueda de empleo	1	Orientación	No	No	Sí
Formación para el empleo (AMU)	2	Formación	No	No	Sí
Subvención de recalificación	2	Formación	No	No	Sí
	4	Incentivos al empleo			
Formación continua (FMU)	2	Formación	No	No	Sí
Subvención salarial para la contratación	4	Incentivos al empleo	No	No	Sí
Medidas para impulsar el empleo de los discapacitados	1	Orientación	No	Sí	Sí
	4	Incentivos al empleo			
	5	Empleo con apoyo para discapacitados			



18.- Polonia

Cuadro 23.- Políticas y medidas asociadas a PLD en Polonia

Nombre		Tipo de medida	Dirigida a PLD	Dirigida a otros colectivos	En vigor
Orientación individual y en grupo, talleres de motivación y terapéuticos	1	Orientación	No	No	No
Trabajos de intervención	4	Incentivos al empleo	Sí	Sí	Sí
Cursos de formación	2	Formación	No	No	Sí
Trabajo en cooperativas sociales	4	Incentivos al empleo	Sí	Sí	Sí
	6	Creación de empleo directo			

PLAN
REINCORPORA-
2019-2021