



## RESPUESTA DEL GOBIERNO

### (184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/5282  
184/5285 y 184/5286

21/02/2020

12168  
12171 y 12172

**AUTOR/A:** ÁLVAREZ FANJUL, Beatriz (GP)

#### RESPUESTA:

En relación con las iniciativas de referencia, se señala lo siguiente:

En cuanto a la primera cuestión sobre la contratación por parte del Gobierno de orientadores y mediadores para el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021, se ha de indicar que no corresponde al Gobierno realizar contratación alguna. De acuerdo con las previsiones del Plan, cada Comunidad Autónoma realizará las incorporaciones de personal que le correspondan de acuerdo con la normativa aplicable en materia de función pública.

En el caso de la Comunidad Autónoma del País Vasco, al tener un mecanismo específico de financiación a través del cupo, la asignación de fondos estatales acordados para la incorporación temporal de este personal de orientación ha sido recibida por la Comunidad Autónoma a través del citado mecanismo, en lugar de mediante la Orden TMS/941/2019, de 6 de septiembre, por la que se distribuyen territorialmente para el ejercicio económico de 2019, para su gestión por las Comunidades Autónomas con competencias asumidas, subvenciones adicionales del ámbito de las políticas activas de empleo financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, incluyendo aquellos destinados a la ejecución del Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021 y del Plan Reincorpora-T 2019-2021.

En consecuencia, corresponde a la Comunidad Autónoma del País Vasco gestionar la incorporación de ese personal de orientación para la ejecución del Plan de Choque por el Empleo Joven y su distribución en las provincias de su ámbito territorial.

Por lo que se refiere a las demás cuestiones, el Plan de Choque por el Empleo Joven se ha concebido como un documento global, que prevé distintos tipos de actuaciones junto con cambios en la forma de gestión, lo que no permite limitar cada medida al número de beneficiarios de la misma, porque no está configurada en términos



de número de destinatario final directo. Este carácter integrador, supone además que a la consecución de sus objetivos y al desarrollo de sus medidas contribuyen distintos organismos, entidades y agentes, teniendo el Servicio Público de Empleo Estatal un papel de impulso del conjunto del Plan.

Además, y en el caso de los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas, dado que a estas corresponde la gestión de las políticas de empleo, la ejecución del Plan y las cantidades asignadas a su financiación pueden reasignarse en función de sus necesidades y de acuerdo con los criterios establecidos en las órdenes ministeriales de distribución de los fondos estatales de ámbito laboral a las Comunidades Autónomas con competencias asumidas.

El seguimiento del Plan de Choque corresponde a la Comisión de Seguimiento prevista el propio Plan, que se reunió el pasado 28 de noviembre de 2019. En esta sesión, se presentó un Informe de Seguimiento del Plan a la Comisión para su valoración que se adjunta como **anexo I**.

Para el seguimiento del Plan de Choque se cuenta con la ayuda del Servicio de Apoyo a las Reformas Estructurales de la Comisión Europea (SSRS). Se instrumenta a través de su Programa de Apoyo a las Reformas Estructurales, que se ha traducido en una asistencia de apoyo técnico proporcionada al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) por el Banco Mundial para el seguimiento del Plan. En este contexto, el equipo del Banco Mundial está colaborando en la elaboración de Informes Territoriales iniciados tras la reunión de la Comisión de Seguimiento.

En estos momentos, se encuentran en proceso de elaboración los informes territoriales individualizados de cada Comunidad Autónoma en el marco del Sistema Nacional de Empleo. Para su elaboración, se ha recabado información sobre las incorporaciones de personal de orientación en ejecución de la primera medida del Plan. La información de que se dispone se refiere a las incorporaciones por Comunidad Autónoma, según la información recibida y se adjunta un cuadro Excel con los datos disponibles como **anexo II**. Hay que tener en cuenta que esta medida se encuentra en proceso de implementación.

En cuanto al seguimiento de las tareas de orientación y de prospección de los orientadores del Plan, ya se están poniendo en marcha los mecanismos necesarios en el seno del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE) para poder disponer de información para la trazabilidad de las actuaciones de orientación. Respecto a las actuaciones de prospección, está previsto desarrollar un instrumento que permita recabar la información sobre las actividades de prospección que se realicen.



Como se ha expuesto, la actividad de seguimiento del Plan de Choque es incipiente y compleja, puesto que implica a una gran pluralidad de sujetos y muy distintos tipos de acciones.

Madrid, 27 de abril de 2020

# PLAN DE CHOQUE POR EL EMPLEO JOVEN 2019-2021



## INFORME DE SEGUIMIENTO PLAN DE CHOQUE POR EL EMPLEO JOVEN 2019- 2021

**28 de noviembre de 2019**  
**Comisión de Seguimiento**



## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS DEL PLAN .....	10
3. PRINCIPALES AVANCES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN .....	23
4. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN .....	59

## 1. INTRODUCCIÓN

Entre los grandes retos a los que debe hacer frente nuestra sociedad, y en particular los servicios públicos de empleo (tanto el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) como los Servicios Públicos de Empleo (SPE) de las Comunidades Autónomas (CC. AA.)) está el ofrecer a nuestra juventud los instrumentos, los medios y las oportunidades para que pueda participar activamente en su crecimiento, contribuir a conformar su futuro, ejercer plenamente sus derechos y cumplir con los deberes que como personas individuales tienen para con nuestra comunidad, atajando asimismo las persistentes barreras que aún a día de hoy dificultan el acceso y permanencia de las mujeres jóvenes en el mercado laboral, así como su promoción profesional.

En este contexto, desde el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social se ha asumido el compromiso de acometer de manera ordenada y precisa las acciones y medidas necesarias que contribuyan al desarrollo de un nuevo modelo productivo más inclusivo con estrategias a largo plazo que impulsen medidas de apoyo estratégico. Para ello se ha aprobado el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021 mediante Acuerdo del Consejo de Ministros de 7 de diciembre, publicado por Resolución de 7 de diciembre de 2018 de la Secretaría de Estado de Empleo.

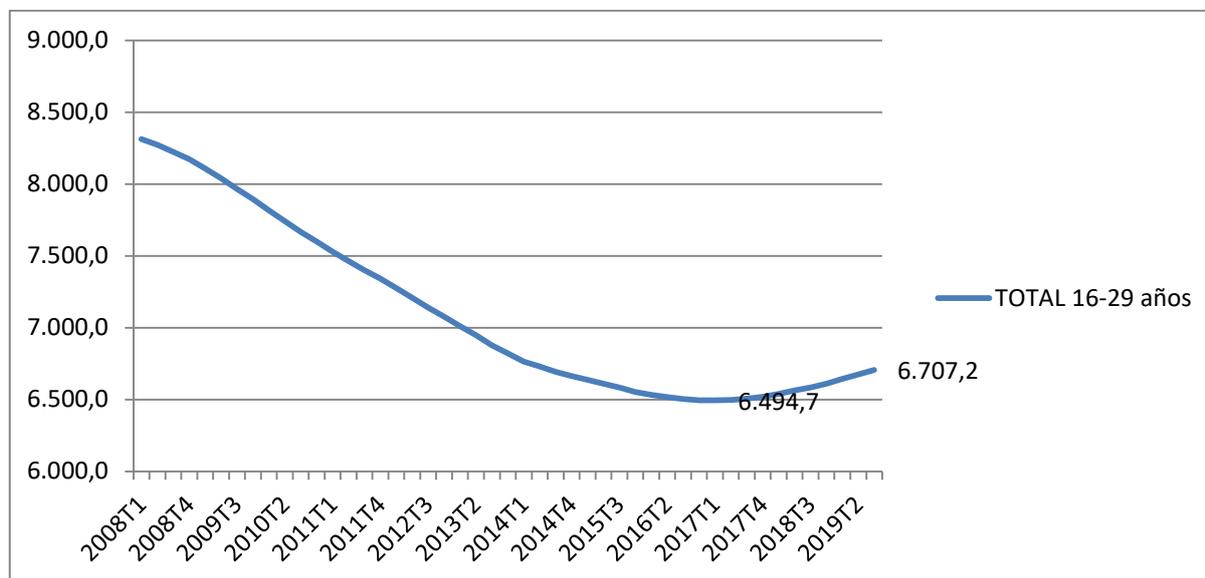
Con el Plan de Choque por el Empleo Joven se persigue:

- Establecer un marco laboral de calidad en el empleo y la dignidad en el trabajo.
- Hacer protagonistas a las personas jóvenes de su proceso de inserción laboral y cualificación.
- Incrementar la cualificación y la inserción laboral a las personas jóvenes dotándolas de más competencias profesionales, superando la brecha tecnológica y la segregación, tanto en la selección de itinerarios formativos como en el mercado laboral.
- Favorecer el desarrollo de un nuevo modelo económico basado en la sostenibilidad social, la productividad y el valor añadido.
- Prestar una atención adecuada e individualizada dotando a los SPEs de los medios y recursos.
- Eliminar la segregación horizontal y la brecha salarial de género para lo cual es necesario desarrollar una formación específica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para eliminar sesgos de género.
- Combatir el efecto desánimo de las personas jóvenes que no buscan empleo porque creen que no lo van a encontrar.
- Se prestará especial atención a colectivos especialmente vulnerables (migrantes, parados larga duración, abandono escolar, personas con discapacidad, etc.).

Por no haber transcurrido suficiente tiempo desde el comienzo de vigencia de este plan iniciado en 2019, el efecto de las medidas que se van adoptando se podrán apreciar con mayor claridad y significación en las últimas etapas de 2021 y en los periodos posteriores.

Como se aprecia en los siguientes gráficos, tras varios años de disminución, la población joven (de 16 a 29 años) ha reiniciado su incremento desde el primer trimestre del año 2017 hasta el trimestre actual (tercer trimestre de 2019).

**GRÁFICO 1: EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN JOVEN (16 A 29 AÑOS)**



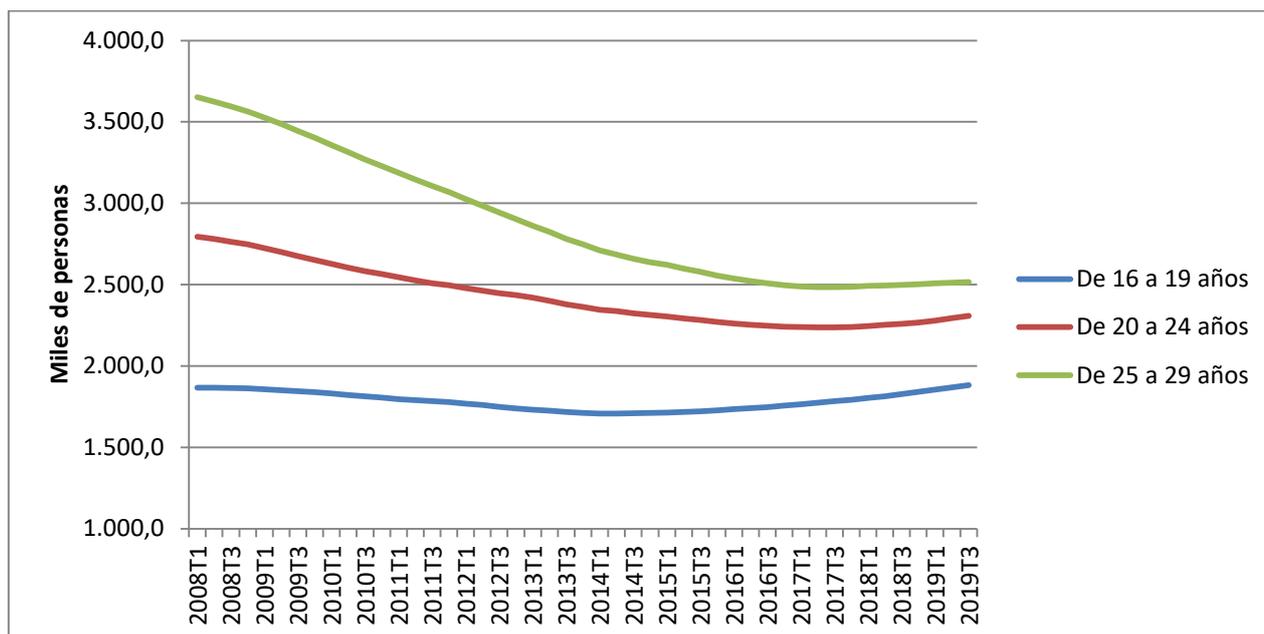
Fuente: EPA hasta 2019T3.

Según datos EPA (Gráfico 1), la población joven ha aumentado en unas 212.500 personas, a un ritmo creciente cada trimestre, situándose en 6.707.200 personas (3.290.600 mujeres y 3.416.700 hombres), con un incremento interanual del 1,87% y un incremento del 0,47% respecto al trimestre anterior.

En relación a las diferentes cohortes, se observa un aumento mayor en el tramo de 16 a 19 años desde 2014, resultado de un incremento en la natalidad a partir de 1996.

En los tramos de 20 a 24 y 25 a 29 años el aumento de población se produce a finales de 2017, siendo significativamente más elevado para los comprendidos entre 20 y 24 años.

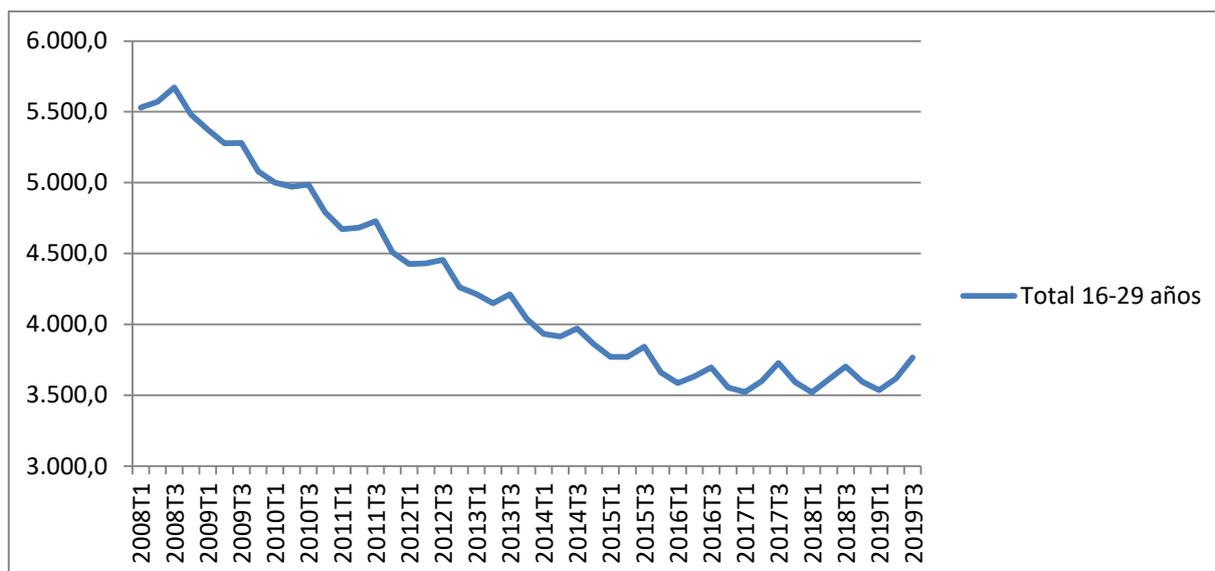
**GRÁFICO 2: EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN JOVEN (16 A 29 AÑOS) POR TRAMOS DE EDAD**



Fuente: EPA hasta 2019T3.

Respecto a la evolución de la población activa, esta ha ido decreciendo hasta el primer trimestre de 2017 en el que se inicia un periodo de relativa estabilización (Gráfico 3). Actualmente, la población activa joven se sitúa en 3.765.600 personas (1.764.300 mujeres y 2.001.400 hombres), con un promedio de crecimiento interanual del 0,78% en 2019, con un cambio de tendencia con respecto al periodo anterior y 0,90 puntos superior.

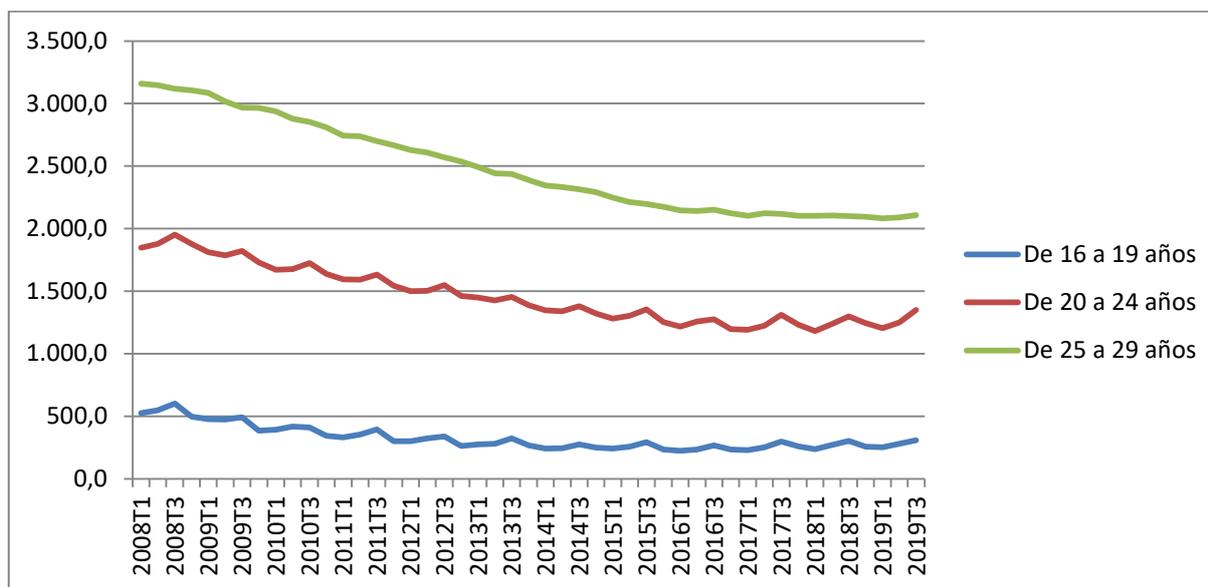
**GRÁFICO 3: EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA (16 A 29 AÑOS)**



Fuente: EPA hasta 2019T3.

Por edades (Gráfico 4), se aprecia una clara disminución de la población activa en el tramo de 25 a 29 años, (más jóvenes manteniéndose en el circuito educativo) mientras que en los otros 2 tramos la reducción es menor. Desde 2016 se observa una situación de estabilidad en los 3 tramos de edad.

**GRÁFICO 4: EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA JOVEN POR TRAMOS DE EDAD**

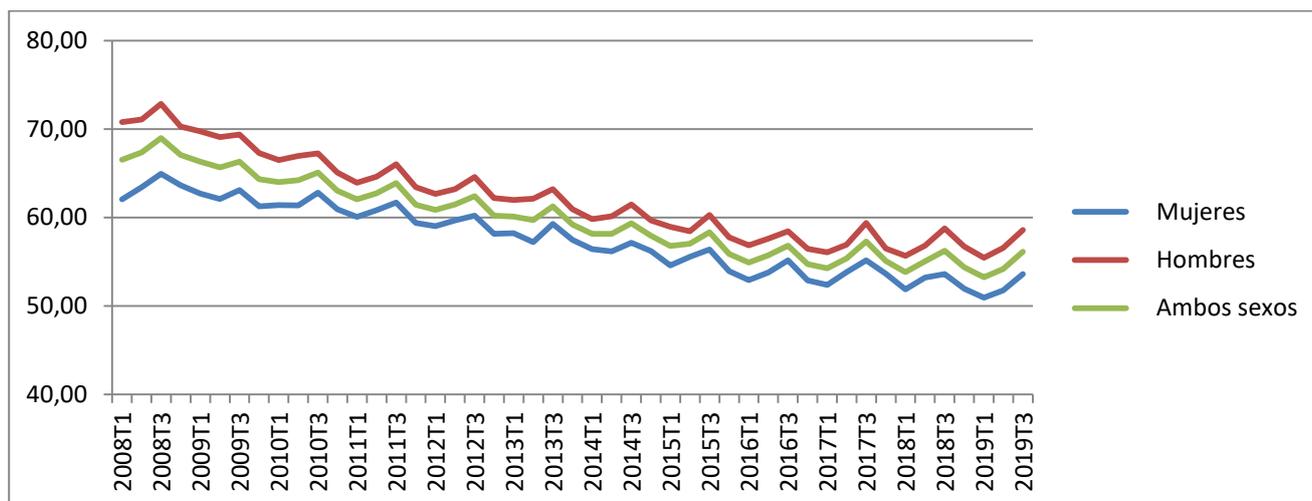


Fuente: EPA hasta 2019T3.

La evolución de la tasa de actividad ha sido similar a la evolución de la población activa para los jóvenes entre 16 y 29 años, siguiendo un proceso de reducción a lo largo del tiempo, pero que actualmente mantiene unos valores estables (Gráfico 5) desde 2016. La tasa de actividad disminuye como consecuencia de que la población joven aumenta.

Respecto a hombres y mujeres, aunque la población de mujeres en estas edades es ligeramente superior a lo largo del tiempo, en cuanto a la tasa de actividad para las mujeres está 4,46 puntos por debajo de los hombres. Datos coherentes con el hecho de que las mujeres, en general, suelen mantenerse dentro del circuito educativo formándose durante más tiempo.

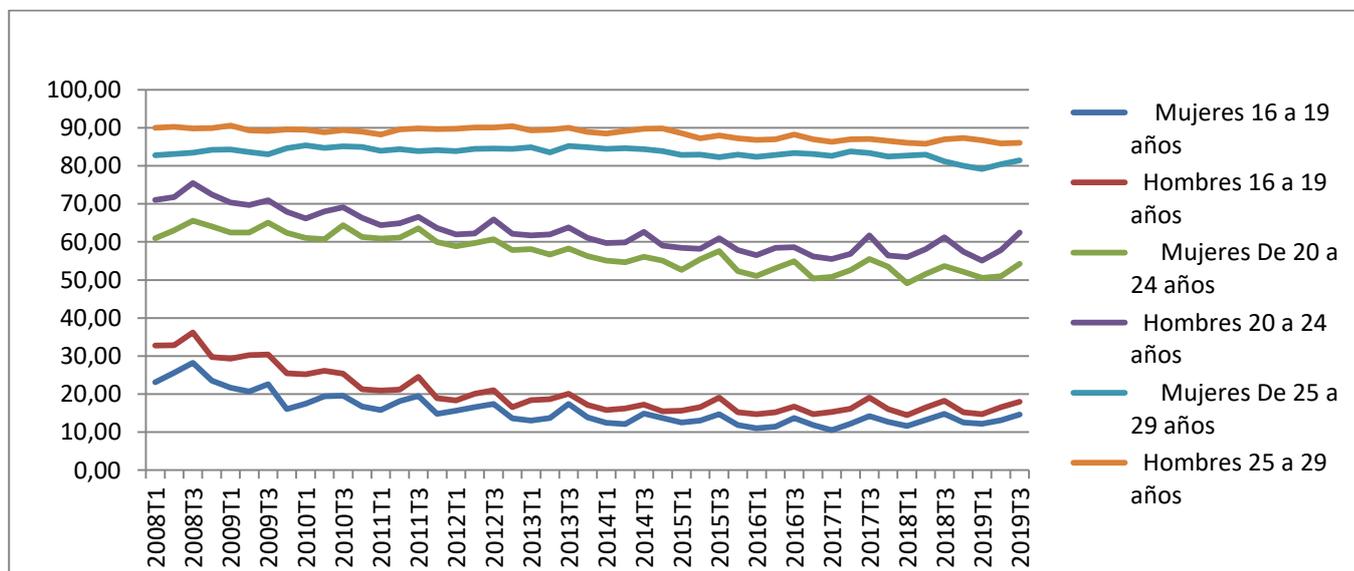
**GRÁFICO 5: EVOLUCIÓN DE LA TASA DE ACTIVIDAD (16 A 29 AÑOS)**



Fuente: EPA hasta 2019T3.

Por tramos de edad y sexo, la diferencia entre hombres y mujeres es estable independientemente del tramo de edad. En cuanto a las diferencias entre los tramos de edad, de 25 a 29 años la tasa de actividad es estable en el tiempo. La tasa de actividad es inferior en los otros 2 tramos, descendiendo en ambos y manteniendo una situación estable desde 2014 en el tramo de 16 a 19 años. Igualmente se inicia un periodo de estabilidad desde 2016 para el tramo de 20 a 24, con picos de mejora (Gráfico 6).

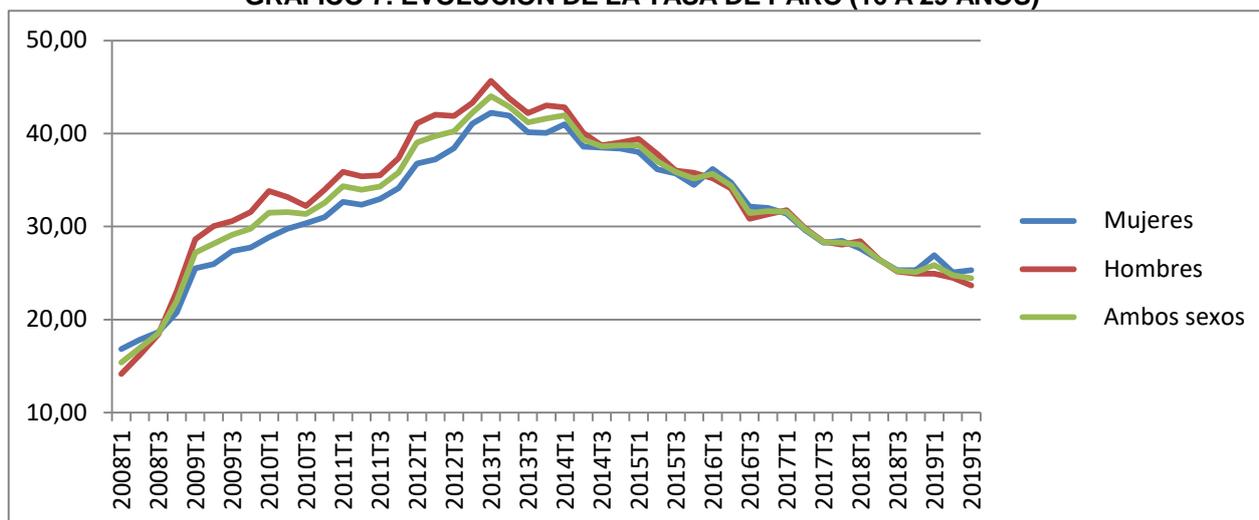
**GRÁFICO 6: EVOLUCIÓN DE LA TASA DE ACTIVIDAD JOVEN POR SEXO Y TRAMOS DE EDAD**



Fuente: EPA hasta 2019T3.

En relación a la tasa de paro joven (Gráfico 7), alcanzó su máximo en el primer trimestre de 2013 (44,01%) mejorando a partir de ese periodo hasta situarse en el 24,44% en el tercer trimestre de 2019, con una reducción de 19,57 p.p. En el tercer trimestre de 2019, se ha producido una baja, en términos interanuales, de 0,80 p.p. en la tasa de paro, así como una reducción de 0,34 p.p. respecto al trimestre anterior. La brecha de género en la tasa de paro entre mujeres y hombres jóvenes se sitúa en el tercer trimestre de 2019 en 1,63 puntos.

**GRÁFICO 7: EVOLUCIÓN DE LA TASA DE PARO (16 A 29 AÑOS)**

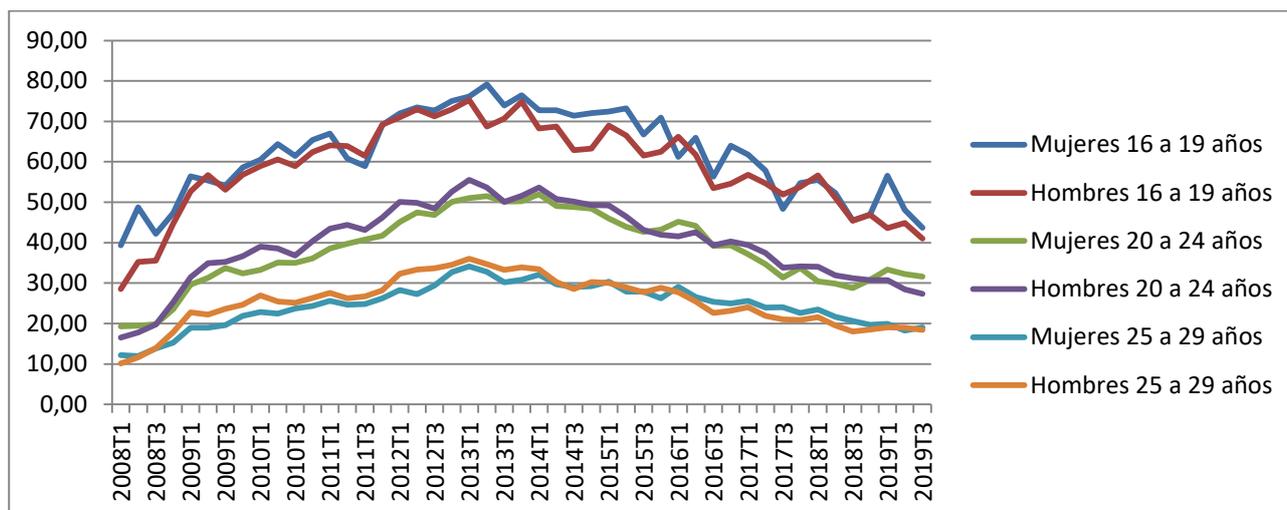


Fuente: EPA hasta 2019T3.

Por tramos de edad y sexo (Gráfico 8), la evolución de la tasa de paro por sexos es similar dentro de cada tramo. Para el tramo de 25 a 29 años la tasa de paro es menor en toda la evolución de la serie, siendo la tasa más elevada para el tramo de 16 a 19 años. En el tercer trimestre de 2019 la tasa de paro del tramo 25 a 29 para ambos sexos se sitúa 10,53 p.p. por debajo del tramo de 20 a 24 años y 23,40 p.p. por debajo del tramo de 16 a 19 años.

Desde 2013 se viene reduciendo la tasa de paro en los tres intervalos de edades, siendo la disminución interanual en el tercer trimestre de 2013 de 3,28 p.p. para el tramo de 16 a 19 años, de 0,82 p.p. para los jóvenes de 20 a 24 años y de 0,56 para los comprendidos entre 25 y 29 años.

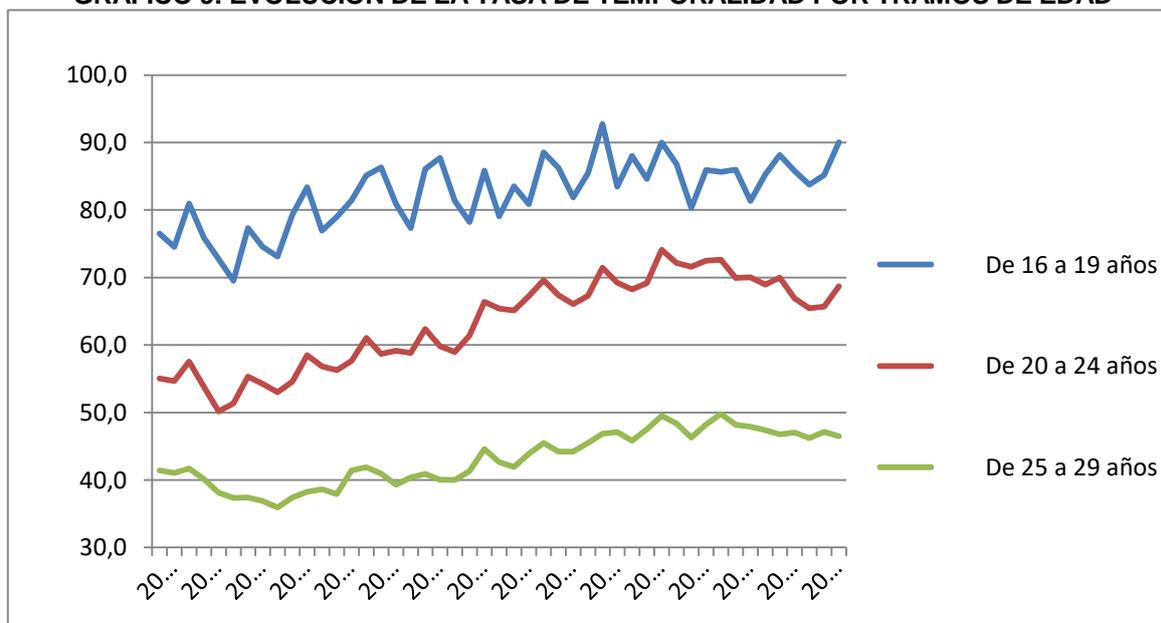
**GRÁFICO 8: EVOLUCIÓN DE LA TASA DE PARO JOVEN POR SEXO Y TRAMOS DE EDAD**



Fuente: EPA hasta 2019T3.

La tasa de temporalidad de los jóvenes (Gráfico 9) mantuvo una tendencia ascendente hasta el año 2018, periodo en el que comenzó a disminuir. En el tercer trimestre de 2019, la tasa de temporalidad se sitúa en 46,50% para los comprendidos entre 25 y 29 años, en el 68,70% para los de 20 a 25 años y en el 90,00% para el grupo de 16 a 19 años. La disminución interanual de la tasa de temporalidad es de 1,30 p.p. para el grupo de 20 a 24 años y de 0,30 p.p. para el grupo de 25 a 29 años. Por el contrario, para el tramo de 16 a 19 años esta tasa a nivel interanual aumenta en 1,90 p.p.

**GRÁFICO 9: EVOLUCIÓN DE LA TASA DE TEMPORALIDAD POR TRAMOS DE EDAD**



Fuente: EPA hasta 2019T3.

## 2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS DEL PLAN

### Objetivo 1.

Reducir la tasa de paro juvenil hasta el 23,5%, en hombres y mujeres, (situada en el tercer trimestre de 2018 en un 33%) durante el conjunto de los tres años de vigencia del Plan, disminuyendo en 168.000 el número de personas jóvenes menores de 25 años en paro.

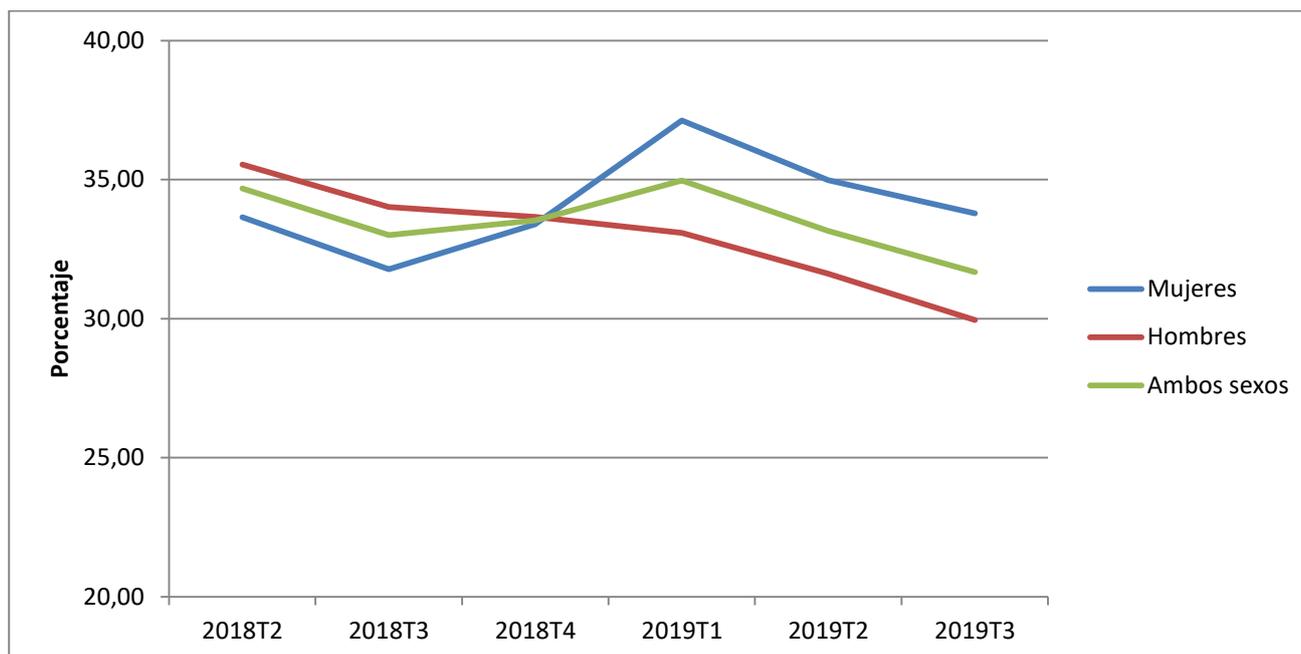
TABLA 1: EVOLUCIÓN DE LA TASA DE PARO JUVENIL (16 A 24 AÑOS)

Trimestre	Tasa de paro juvenil (16 a 24 años)		
	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
2018T2	33,65%	35,54%	34,68%
2018T3	31,78%	34,02%	<b>33,00%</b>
2018T4	33,40%	33,66%	33,53%
2019T1	37,13%	33,09%	34,97%
2019T2	34,98%	31,62%	33,15%
2019T3	33,78%	29,95%	31,67%
<b>META</b>	-	-	<b>23,50%</b>

Fuente: EPA

La tasa de paro juvenil ha mejorado en términos generales desde 2018. Actualmente se encuentra en el 31,67%, lo que supone una disminución de 1,33 p.p. en términos interanuales y de 1,48 p.p. respecto al trimestre anterior (Gráfico 10). La evolución por sexos de este indicador ha sido desigual en el último año: en hombres se ha reducido en 4,07 p.p y en mujeres ha aumentado en 2,00 p.p.

**GRÁFICO 10: EVOLUCIÓN DE LA TASA DE PARO JUVENIL (16 A 24 AÑOS)**



Fuente: EPA hasta 2019T3.

**TABLA 2: EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE PERSONAS DESEMPLEADAS Y POBLACIÓN (16-24 AÑOS)**

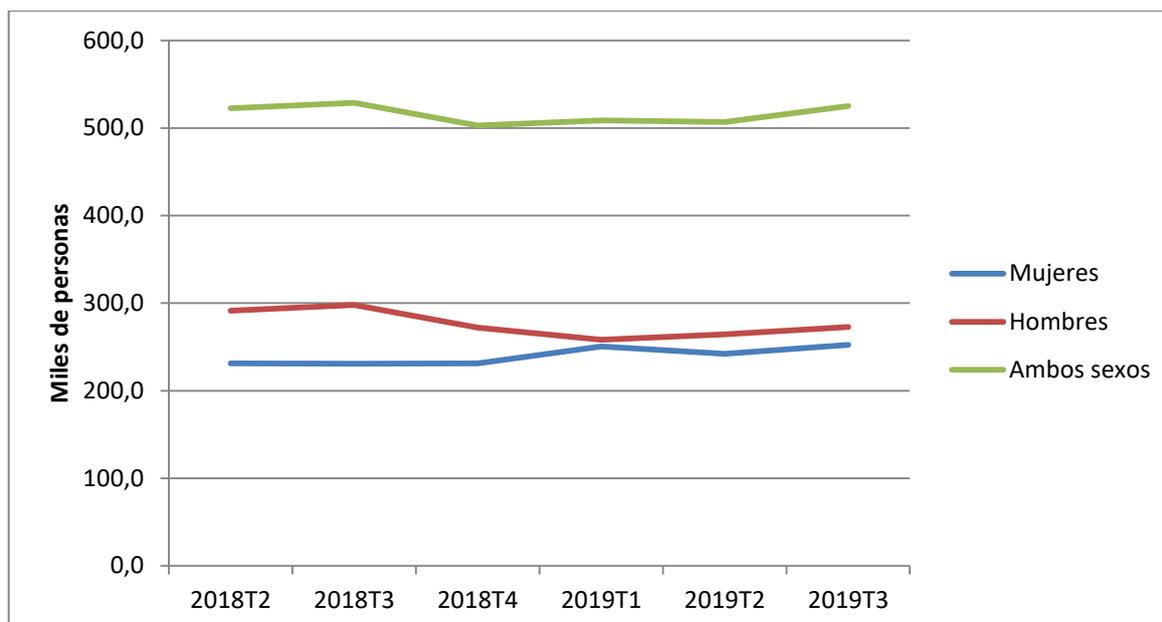
Trimestre	Parados (16 a 24 años, miles)				Población (16 a 24 años, miles)	
	Mujeres	Hombres	Ambos sexos	Reducción desde 2018T3	Ambos sexos	Reducción desde 2018T3
2018T2	231,2	291,4	522,7		4.068,4	
2018T3	230,9	297,9	528,8	-	4.086,4	-
2018T4	231,1	271,9	502,9	25,9	4.108,1	21,7
2019T1	250,4	258,4	508,8	20,0	4.134,9	48,5
2019T2	242,2	264,4	506,7	22,1	4.163,1	76,7
2019T3	252,3	272,8	525,0	3,8	4.190,3	103,9
<b>META</b>	-	-	<b>360,8</b>	<b>168,0</b>	-	

Fuente: EPA hasta 2019T3.

Por otra parte, de acuerdo con la EPA, 525.000 personas jóvenes menores de 25 años se encuentran actualmente en paro, lo que supone una **reducción de 3.800 personas en situación de desempleo desde el tercer trimestre de 2018** (Gráfico 11).

Habiendo aumentado la población potencialmente interesada de 16 a 24 años en 103.900 personas desde el tercer trimestre de 2018 al tercero de 2019, aun así se ha producido una bajada de 3.800 personas paradas. Suponiendo que la mitad de los 103.800 quisieran incorporarse al mercado de trabajo, **se habrían tenido que crear casi 55.000 empleos para bajar el número de parados interesados en 3.800**, lo que arrojaría un balance positivo en la evolución.

GRÁFICO 11: EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN DESEMPLEADA (16 A 24 AÑOS)



Fuente: EPA hasta 2019T3.

## Objetivo 2.

*Incrementar la tasa de actividad hasta el 73,5% para las personas jóvenes con edades comprendidas entre los 20 y los 29 años. Este incremento deberá conseguirse aumentando, en al menos, un punto la tasa de hombres y, en al menos, tres puntos entre las mujeres.*

**TABLA 3: EVOLUCIÓN DE LA TASA DE ACTIVIDAD (20 A 29 AÑOS)**

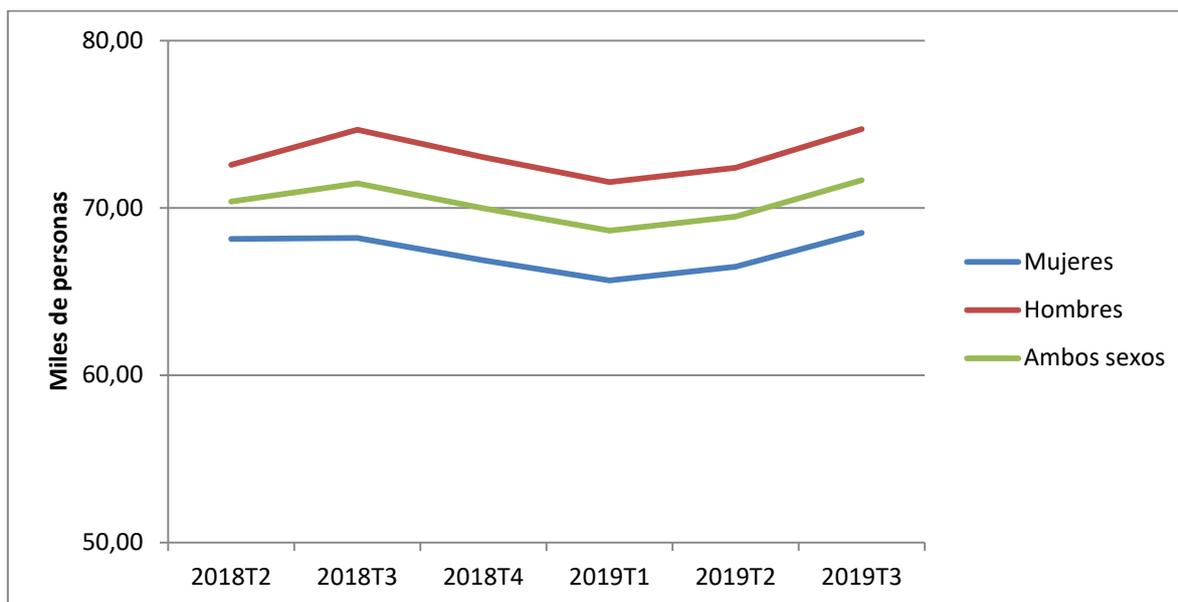
Trimestre	Tasa de actividad (20 a 29 años)		
	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
2018T2	68,15%	72,57%	70,38%
2018T3	68,20%	74,67%	71,47%
2018T4	66,87%	73,03%	69,98%
2019T1	65,65%	71,54%	68,63%
2019T2	66,48%	72,40%	69,48%
2019T3	68,51%	74,71%	71,65%
<b>META</b>	-	-	<b>73,50%</b>

Fuente: EPA hasta 2019T3.

La tasa de actividad para el conjunto de jóvenes con edades comprendidas entre 20 y 29 años se encuentra actualmente en el 71.65%, dato muy próximo al del mismo trimestre del año 2018 (71,47%).

Si analizamos los datos por sexos, observamos un incremento de la tasa en hombres, que pasa del 74,67% en el tercer trimestre de 2018 al 74,71% actual. En el caso de las mujeres este incremento es todavía superior pasando del 68,20% en el tercer trimestre de 2018 al 68,51% actual. Tendencia que responde al objetivo de incrementar en mayor medida la tasa de empleo entre las mujeres.

GRÁFICO 12: EVOLUCIÓN DE LA TASA DE ACTIVIDAD (20 A 29 AÑOS)



Fuente: EPA hasta 2019T3.

### Objetivo 3.

Reducir en un 20% la actual brecha de género entre hombres y mujeres jóvenes en las cifras de paro registrado. En el mes de octubre de 2018, esa brecha se situaba en 44.500 entre personas menores de 30 años.

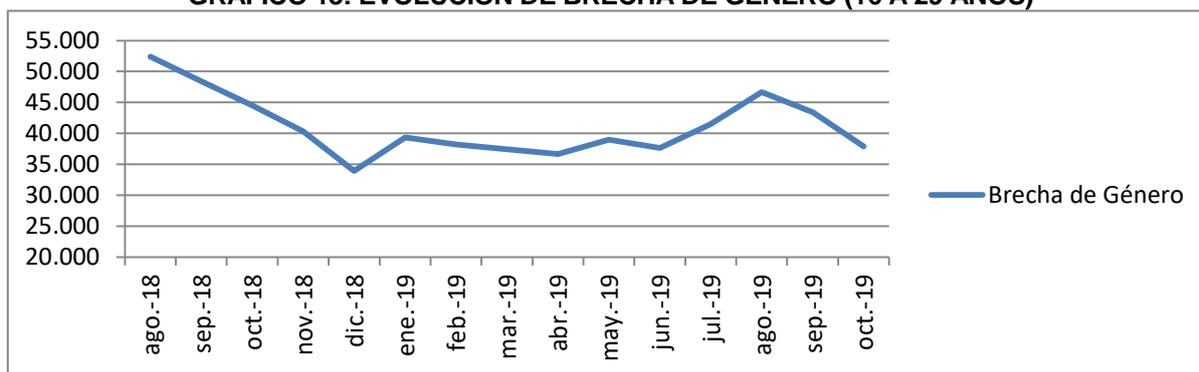
TABLA 4: EVOLUCIÓN DEL PARO REGISTRADO (16 A 29 AÑOS)

Mes	Paro registrado (16 a 29 años)		
	Mujeres	Hombres	Diferencia
Agosto 2018	287.878	235.488	52.390
Septiembre 2018	299.295	250.870	48.425
Octubre 2018	307.228	262.728	44.500
Noviembre 2018	300.616	260.315	40.301
Diciembre 2018	283.194	249.261	<b>33.933</b>
Enero 2019	299.355	260.014	39.341
Febrero 2019	304.507	266.288	38.219
Marzo 2019	299.665	262.250	37.415
Abril 2019	283.208	246.560	<b>36.648</b>
Mayo 2019	272.685	233.703	38.982
Junio 2019	258.692	221.056	37.636
Julio 2019	259.089	217.590	41.499
Agosto 2019	270.995	224.326	46.669
Septiembre 2019	281.732	238.329	43.403
Octubre 2019	295.037	257.147	37.890
<b>META</b>	-	-	<b>35.600</b>

Fuente: SEPE. Estadística de empleo

En relación al objetivo de reducción de la brecha de género por debajo de 35.600 personas en las cifras de paro registrado, a pesar de las fluctuaciones como consecuencia de la estacionalidad del paro, se observan reducciones importantes, como la de diciembre de 2018 que alcanzó el objetivo o la de abril de 2019 muy próxima al mismo. El último registro disponible correspondiente a octubre de 2019 sitúa en 37.800 la diferencia entre hombres y mujeres de 16 a 29 años, cifra más positiva con respecto al mismo mes del año anterior (reducción de 6.610 mujeres) según se refleja en el Gráfico 13.

**GRÁFICO 13: EVOLUCIÓN DE BRECHA DE GÉNERO (16 A 29 AÑOS)**



Fuente: SEPE. Estadística de empleo

#### Objetivo 4.

Incrementar cada año un 15% el número de contrataciones indefinidas celebradas con personas jóvenes, alcanzando durante el conjunto de los tres años de vigencia del Plan la cifra de 2.900.000 contrataciones indefinidas.

**TABLA 5: NÚMERO DE CONTRATOS INDEFINIDOS REGISTRADOS (16 A 29 AÑOS)**

Mes	Contratos indefinidos jóvenes (16 a 29 años)					
	AÑO 2018			AÑO 2019		
	CONTRATOS INDEFINIDOS INICIALES	CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS	TOTAL CONTRATOS INDEFINIDOS	CONTRATOS INDEFINIDOS INICIALES	CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS	TOTAL CONTRATOS INDEFINIDOS
<b>Enero</b>	31.837	19.858	51.695	32.156	22.212	54.368
<b>Febrero</b>	33.877	19.162	53.039	31.219	19.465	50.684
<b>Marzo</b>	37.314	22.632	59.946	33.438	21.776	55.214
<b>Abril</b>	37.226	21.619	58.845	34.367	20.473	54.840
<b>Mayo</b>	40.685	22.711	63.396	35.761	22.445	58.206
<b>Junio</b>	43.313	22.497	65.810	36.058	22.878	58.936
<b>Julio</b>	42.878	23.800	66.678	40.349	26.000	66.349
<b>Agosto</b>	29.212	19.408	48.620	24.356	16.962	41.318
<b>Septiembre</b>	49.870	24.586	74.456	48.536	28.138	76.674
<b>Octubre</b>	53.733	26.891	80.624	48.561	28.297	76.858
<b>Noviembre</b>	39.840	23.550	63.390			
<b>Diciembre</b>	28.694	18.184	46.878			

Fuente: SEPE. Estadística de contratos

La Tabla 5 refleja la evolución total de los contratos indefinidos de los jóvenes entre 16 y 29 años para el año 2018 y hasta octubre de 2019. En estos datos debe tener en cuenta un cambio importante que afecta de manera significativa al número total de estos contratos, y es la derogación del contrato de apoyo a emprendedores con efecto en 2019 (Real Decreto-Ley 28/2018, de 18 de diciembre). Dicho contrato iba acompañado de mejoras económicas para el empresario con objeto de fomentar la contratación indefinida.

Por ello, con el fin de analizar de forma adecuada la evolución de este objetivo, se incluye la Tabla 6 donde no se tienen en cuenta los contratos de apoyo a emprendedores, ya que aparte de incluir ayudas económicas ofrecían la posibilidad de rescindir los contratos antes de un año sin indemnización por parte de las empresas contratantes.

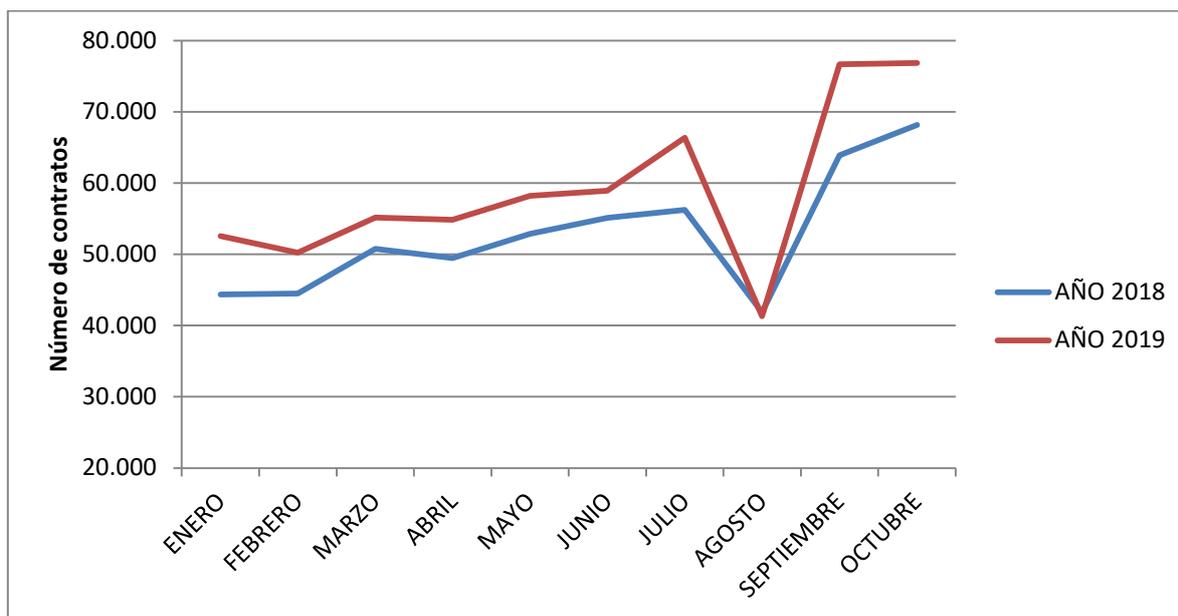
TABLA 6: CONTRATOS INDEFINIDOS ACUMULADOS SIN EMPRENDEDORES (16 A 29 AÑOS)

Mes	Contratos indefinidos sin emprendedores (datos acumulados) (16 a 29 años)		
	2018	2019	Variación Relativa
Enero	44.372	52.543	18,41%
Febrero	88.884	102.791	15,65%
Marzo	139.670	157.957	13,09%
Abril	189.122	212.779	12,51%
Mayo	241.978	270.974	11,98%
Junio	297.096	329.907	11,04%
Julio	353.321	396.256	12,15%
Agosto	395.161	437.574	10,73%
Septiembre	459.073	514.248	12,02%
Octubre	527.210	591.106	12,12%
<b>META</b>	-	<b>715.987</b>	<b>15,00%</b>

Fuente: SEPE. Estadística de contratos

En relación a 2018, se observa un incremento progresivo en el número de contratos acumulados cuando se descuenta el sesgo de los contratos de apoyo a emprendedores. Según esta tendencia, se puede prever que el resultado final de 2019 se aproximará al cumplimiento del objetivo.

**GRÁFICO 13: EVOLUCIÓN DE CONTRATOS INDEFINIDOS SIN EMPRENDEDORES (16 A 29 AÑOS)**

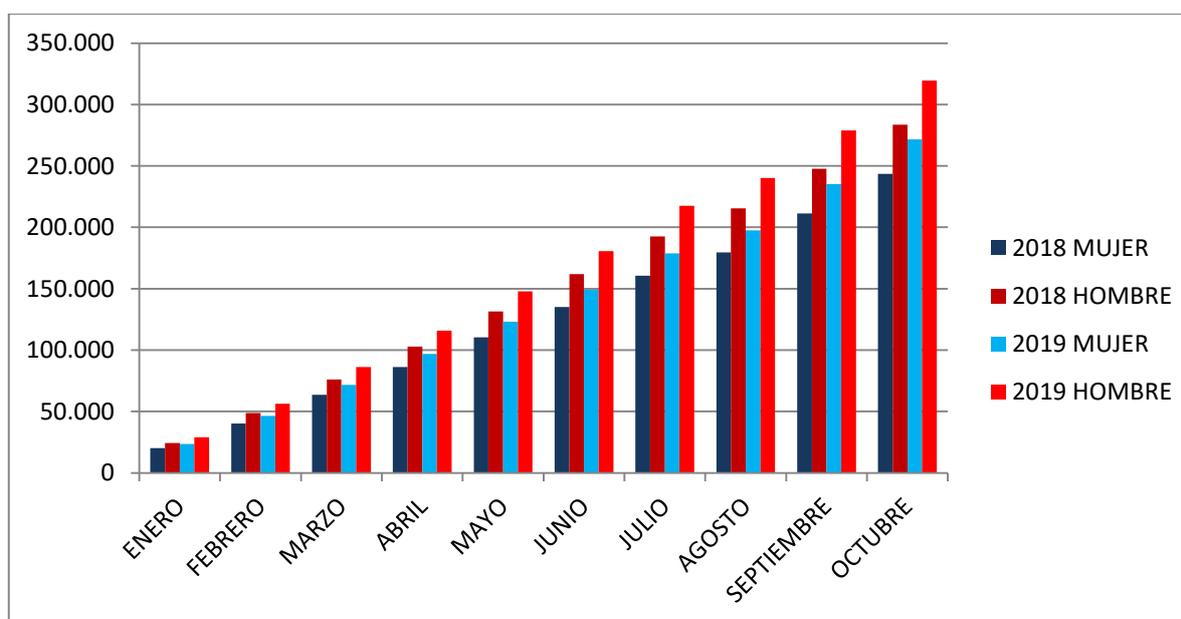


Fuente: SEPE. Estadística de contratos

En el Gráfico 13 se observa una mejora estable de 2019 respecto a 2018, que se incrementa a partir del último trimestre de 2019.

Por sexos, también se ha producido una mejora de la contratación en el 2019 respecto a 2018, tanto para hombres como para mujeres entre 16 y 29 años (Gráfico 14).

**GRÁFICO 14: CONTRATOS INDEFINIDOS ACUMULADOS POR SEXO (16 A 29 AÑOS)**



Fuente: SEPE. Estadísticas contratos

### Objetivo 5.

*Conseguir que, al menos, un 43% (100.000) de las personas jóvenes inscritas como desempleadas y, que no disponen de titulación en Educación Secundaria Obligatoria, adquieran mediante programas de formación las competencias clave en Lengua y Matemáticas.*

Es importante resaltar que las competencias clave se pueden conseguir no sólo a través de los cursos que se programan por las distintas administraciones públicas, sino también participando y superando con éxito las pruebas de Competencias Clave publicadas por los SPE. Son varios los SPE que durante el año 2019 han realizado convocatorias de pruebas de competencia clave, pero estos datos todavía no han sido integrados en el sistema de información de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, por lo que la información no se encuentra disponible.

### Objetivo 6.

*Formar, al menos, un 30% (80.000) de personas jóvenes en competencias lingüísticas*

Actualmente el Catálogo de Especialidades Formativas incluye una amplia oferta de programas formativos de lenguas extranjeras y también de lenguas cooficiales que tienen como referente el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas, además de los programas específicos de competencias clave en comunicación en lenguas extranjeras.

En el caso de las competencias clave en comunicación lingüística, hay que tener en cuenta que estas se pueden conseguir no sólo a través de los cursos que se programan, sino también participando y superando con éxito las pruebas de Competencias Clave publicadas por los SPE, pero estos datos todavía no han sido integrados en el sistema de información de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, por lo que la información no se encuentra disponible.

### Objetivo 7.

*Lograr que, al menos, 225.000 de las personas jóvenes se formen en competencias digitales, el 75% en competencias básicas y el 25% en competencias superiores, que supone un 40% y 38% respectivamente de la población joven menor de 30 años.*

Con el fin de ofrecer una primera aproximación a los datos, en la iniciativa de oferta formativa programada por las administraciones públicas para los **trabajadores desempleados**, en el año 2018 un total de 11.161 personas han participado en acciones formativas relacionadas con las competencias digitales, de los cuales, un 62% son hombres y un 38% mujeres.

Si se compara con el año 2017, se observa un incremento superior al 7%, con participaciones de mujeres muy similares al año 2018.

**TABLA 7: Nº DE PARTICIPANTES JÓVENES (16-29 AÑOS) EN ACCIONES FORMATIVAS RELACIONADAS CON LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN**

Trabajador: Sexo	2017				2018			
	16-19	20-24	25-29	Total	16-19	20-24	25-29	Total
<b>HOMBRE</b>	1.277	2.805	2.521	<b>6.603</b>	1.534	2.837	2.551	<b>6.922</b>
<b>MUJER</b>	546	1.485	1.753	<b>3.784</b>	616	1.666	1.957	<b>4.239</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1.823</b>	<b>4.290</b>	<b>4.274</b>	<b>10.387</b>	<b>2.150</b>	<b>4.503</b>	<b>4.508</b>	<b>11.161</b>

Fuente: Sistema de Análisis de la Información del SEPE: Proyecto Formación e Inserción y DCF. Fecha de extracción 12/11/2019

Con respecto a la formación de jóvenes en competencias digitales en la iniciativa de formación para **trabajadores ocupados** en el ámbito estatal, hay que resaltar que mediante dos resoluciones del SEPE, se encuentran en proceso de ejecución dos convocatorias para la concesión de subvenciones públicas para la ejecución de programas de formación de ámbito estatal, dirigidos prioritariamente a las personas ocupadas: Programas para la formación en competencias profesionales relacionadas con los cambios tecnológicos y la transformación digital (TIC 2018) y Programas de formación de ámbito estatal 2018.

Ambos programas suponen más de 400 millones de euros de subvención para formar a un millón de participantes, prioritariamente ocupados, entre 2018 y 2020, de los cuales se estima que entorno al 25% sean jóvenes, lo que supondría que 250.000 jóvenes recibirían esta formación en el periodo referido.

Por otro lado, en relación con los objetivos 6 y 7 y dentro del marco de la **Garantía Juvenil**, en el año 2018 los organismos intermedios han realizado 13.085 actuaciones relacionadas con la Formación en TICs o en Idiomas. Si se compara con el año anterior se observa un crecimiento superior al 160%. Entre 2017 y 2018, se han realizado más de 18.000 actuaciones.

**TABLA 8: Nº DE ACTUACIONES RELACIONADAS CON LA FORMACIÓN EN TIC O EN IDIOMAS REALIZADAS POR ORGANISMOS INTERMEDIOS**

Tipo de formación	2017			2018		
	HOMBRE	MUJER	Total	HOMBRE	MUJER	Total
<b>Formación en TICs</b>	1.567	760	<b>2.327</b>	1477	797	<b>2.274</b>
<b>Formación en idiomas</b>	59	80	<b>139</b>	40	26	<b>66</b>
<b>Formación en idiomas y TICs</b>	1.381	1.188	<b>2.569</b>	5385	5360	<b>10.745</b>
<b>TOTAL</b>	<b>3.007</b>	<b>2.028</b>	<b>5.035</b>	<b>6.902</b>	<b>6.183</b>	<b>13.085</b>

## Objetivo 8.

*Formar a un 25% (40.000) de las personas jóvenes en competencias de sectores estratégicos (un 25% del colectivo de personas jóvenes con Estudios Superiores y de FP).*

En relación con este objetivo hay que tener en cuenta que su consecución está vinculada al desarrollo de la “Medida 16: Programas de formación orientada a la cualificación en sectores estratégicos” incluida también en este Plan. En ella, se determina la necesidad de detectar tempranamente, conjuntamente con el Ministerio de Educación y Formación Profesional, las necesidades del mercado de trabajo y trasladarlas a la oferta de educación y formación profesional del sistema educativo y para el empleo; en este proceso participarán también los interlocutores sociales, el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE, el Observatorio de las Cualificaciones del INCUAL, los Centros de Referencia Nacional y otros organismos que estudian las nuevas ocupaciones. Asimismo, la medida 16 establece que las estrategias que se aborden por el Gobierno en el ámbito de la transición ecológica y de impulso a nuevos sectores emergentes e innovadores contarán con actuaciones en el ámbito de la formación para la participación de personas jóvenes.

Actualmente la metodología para determinar los sectores estratégicos en el ámbito de la formación profesional para el empleo en los términos referidos anteriormente, se encuentra en una fase inicial de desarrollo. No obstante, y con el fin de facilitar una primera visión sobre la participación de los jóvenes en sectores estratégicos, para la extracción de la información se han tomado como referencia un conjunto de áreas profesionales susceptibles de ser consideradas como estratégicas.

Seguidamente, se muestran los datos de participación de jóvenes en 2018 en el conjunto de las áreas profesionales seleccionadas, correspondientes a la oferta formativa de las administraciones competentes para trabajadores desempleados. En este año, y sin discriminar por nivel formativo, un total de 50.936 alumnos han participado en acciones formativas vinculadas a áreas profesionales susceptibles de ser consideradas pertenecientes a sectores estratégicos. El 59,5% de los participantes son hombres y el 40,5% mujeres.

Si lo comparamos con los datos del año anterior, se observa un crecimiento superior al 7%, con una participación de mujeres (39%) muy similar a la de 2018.

**TABLA 9: Nº DE PARTICIPANTES JÓVENES (16-29 AÑOS) EN ACCIONES FORMATIVAS DE ÁREAS PROFESIONALES SUSCEPTIBLES DE SER CONSIDERADAS COMO ESTRATÉGICAS**

SEXO	2017				2018			
	16-19	20-24	25-29	Total	16-19	20-24	25-29	Total
<b>HOMBRES</b>	6.261	12.019	10.616	<b>28.896</b>	7.560	12.062	10.681	<b>30.303</b>
<b>MUJERES</b>	3.151	7.266	8.111	<b>18.528</b>	3.625	8.007	9.001	<b>20.633</b>
<b>TOTAL</b>	<b>9.412</b>	<b>19.285</b>	<b>18.727</b>	<b>47.424</b>	<b>11.185</b>	<b>20.069</b>	<b>19.682</b>	<b>50.936</b>

Fuente: Sistema de Análisis de la Información del SEPE: Proyecto Formación e Inserción y DCF. Fecha de extracción 12/11/2019

### 3. PRINCIPALES AVANCES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN

De acuerdo con lo establecido en el Protocolo de Seguimiento y en aplicación del modelo conceptual de seguimiento, a continuación se muestran los principales avances en la implementación de aquellas medidas y/o submedidas de las que se dispone de una información sustantiva. Hay que tener en cuenta que el Plan Anual de Política de Empleo 2020, que actualmente se encuentra en proceso de elaboración, también constituirá una fuente de información básica para identificar medidas que serán objeto de seguimiento y descripción de actuaciones en los subsiguientes informes. En esta ocasión, se recogen fundamentalmente actividades desarrolladas en el ámbito estatal.

#### EJE 1 - ORIENTACIÓN

Comprende las actuaciones de información, orientación profesional, motivación, asesoramiento, diagnóstico y determinación del perfil profesional y de competencias, diseño y gestión de la trayectoria individual de aprendizaje, búsqueda de empleo, intermediación laboral y, en resumen, las actuaciones de apoyo a la inserción de las personas beneficiarias. Se incluyen varias medidas enfocadas a la mejora de la empleabilidad y a la mejora de las posibilidades para conseguir la inserción laboral.

Este eje persigue potenciar la intermediación activa y la personalización de los servicios en base al diagnóstico y diseño de itinerarios de inserción y formativos individuales, y comprende los siguientes objetivos:

**OBJETIVO 1.** Orientación profesional y atención personalizada.

**OBJETIVO 2.** Relación con agentes del mercado de trabajo.

**OBJETIVO 3.** Gobernanza de las medidas de orientación: ventanilla única para jóvenes.

<b>MEDIDA 1</b>	<b>Programa ORIENTAJOVEN dotado de una red de 3.000 personas técnicas responsables de la orientación.</b>
<b>MODELIZACIÓN CONCEPTUAL</b>	Seguimiento secuencial en cascada en 3 fases. <ul style="list-style-type: none"><li>• Fase 1: seguimiento de la incorporación de los orientadores a la red.</li><li>• Fase 2: establecimiento de dinámicas de trabajo de la red y especialización de los orientadores y prospectores.</li><li>• Fase 3: seguimiento de la mejora de la efectividad de la orientación y prospección de los SPE.</li></ul>
<b>OBJETO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fase 1: incorporación de orientadores a la red.</li><li>• Fase 2: sinergias, formación y técnicas de orientación y prospección de la red.</li><li>• Fase 3: fortalecimiento de los SPE.</li></ul>

El BOE de 17 de septiembre de 2019 publica la Orden TMS/941/2019, de 6 de septiembre, por la que se distribuyen territorialmente para el ejercicio económico de 2019, para su gestión por las CC. AA. con competencias asumidas, subvenciones adicionales del ámbito de las políticas activas de empleo financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, incluyendo aquellos destinados a la ejecución del Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021 y del Plan Reincorpora-T 2019-2021. En esta Orden Ministerial, se distribuyen los fondos para reforzar la red de personal dedicado a labores de orientación profesional para el empleo y prospección de empleo que se mencionan en ambos planes.

Las CC. AA. han iniciado los procesos internos para la contratación de los orientadores, iniciando la tramitación de estas contrataciones.

En el ámbito estatal, se convocó proceso selectivo para la cobertura de 15 plazas de orientador/orientadora laboral en el ámbito de gestión del SEPE mediante Resolución de 12 de abril de 2019, de la Subsecretaría de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. La distribución de los nuevos orientadores, que ya se han incorporado a sus respectivos centros de trabajo, ha sido la siguiente:

- 6 orientadores en las Oficinas de Empleo/Prestaciones de Ceuta.
- 6 orientadores en las Oficinas de Empleo/Prestaciones de Melilla.
- 3 orientadores en la Subdirección General de Políticas Activas de Empleo del SEPE.

<b>MEDIDA 2</b>	<b>Diagnóstico individualizado e itinerarios personalizados de inserción.</b>
<b>MODELIZACIÓN CONCEPTUAL</b>	Seguimiento mediante indicadores cuantitativos.
<b>OBJETO</b>	Cobertura de los demandantes jóvenes a través de las seis actividades que integran el servicio de orientación profesional.

Para facilitar la implementación de esta medida y fruto del acuerdo alcanzado con los SPE autonómicos durante la celebración de la Jornada de Buenas Prácticas y Aprendizaje Mutuo en el SNE celebrada en Santiago de Compostela en 2018, el SEPE está diseñando una nueva herramienta informática para el servicio de orientación profesional. Esta herramienta se basa en el análisis de los datos existentes en los SPE, mediante tecnologías de inteligencia artificial, con el fin de ofrecer a las orientadoras/es información relevante para la toma de decisiones basadas en casos previos de éxito.

<b>MEDIDA 4</b>	<b>Apoyo a la red SIJ-INJUVE con 110 mediadores juveniles.</b>
<b>MODELIZACIÓN CONCEPTUAL</b>	<p>Seguimiento secuencial en cascada en 3 fases.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fase 1: seguimiento de la incorporación de los mediadores a la red.</li> <li>• Fase 2: seguimiento de dinámicas de trabajo de la red y especialización de mediadores.</li> <li>• Fase 3: seguimiento de la mejora de la efectividad de la red SIJ-INJUVE.</li> </ul>
<b>OBJETO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fase 1: incorporación de mediadores a la red.</li> <li>• Fase 2: recopilación de sinergias, formación y técnicas de mediación de la red.</li> <li>• Fase 3: fortalecimiento de la red SIJ-INJUVE.</li> </ul>

A través del INJUVE y con el apoyo del SEPE, con objeto de atender y facilitar la accesibilidad de las personas jóvenes a los servicios y programas ofertados por el Sistema Nacional de Empleo, se dará apoyo a la red SIJ-INJUVE dotándola de 110 mediadores juveniles, coordinados con los SPE autonómicos, y contando con la



participación de entidades, asociaciones juveniles, organizaciones sindicales juveniles, asociaciones de migrantes y vecinales, de consumidores y otras organizaciones del ámbito juvenil.

Estos mediadores se desplazarán y se pondrán en contacto, participando en lugares de debate y encuentro juvenil y utilizando todas las vías factibles de comunicación, con jóvenes a fin de dar a conocer los servicios que ofrecen los SPE u otros agentes en el mercado de trabajo y en concreto las medidas de este Plan de Choque por el Empleo Joven.

A tal fin, la coordinación y programación de actividades se desarrollarán por el INJUVE con la colaboración de los SPE y las entidades y asociaciones referidas. Para ello, las oficinas territoriales SIJ-INJUVE, van a reforzarse con la contratación de 110 personas mediadoras juveniles, que trabajarán en cooperación con los SPE y agencias locales de empleo, estableciendo con las 3.000 personas orientadoras contratadas para el programa ORIENTAJOVEN canales de cooperación a efectos de constituir actuaciones de ventanilla única en la centralización de la información y procesos de acceso a las medidas y ayudas que las administraciones contemplan para las personas jóvenes en riesgo de exclusión.

Para la puesta en práctica de esta medida, desde el SEPE, se han realizado los trámites necesarios para subvencionar la contratación por el Instituto de la Juventud de personas de estas personas mediadoras.

Al haberse prorrogado el presupuesto de 2018 para el año 2019, y al no poder tramitarse una subvención nominativa, cuando hay prórroga de presupuestos, hubo que tramitar y aprobar un Real Decreto 305/2019, de 26 de abril por el que se regula la concesión directa de determinadas subvenciones en el ámbito del empleo y de la formación profesional para el empleo, para el ejercicio presupuestario 2019.

El INJUVE, presentó al SEPE la solicitud de subvención el 16 de octubre de 2019, para la contratación de 110 personas, del grupo de cotización 2 de la Seguridad Social, para trabajar durante 7 meses, a tiempo completo y en 20 provincias, que coincidían con la capitales de las CC. AA. y las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, por un importe de 1.953.639,24€.

El 29 de octubre el SEPE fue invitado a participar en la reunión del Consejo Interterritorial de Juventud, órgano colegiado que reúne a los Directores Generales de Juventud de las CC. AA. y Ciudades Autónomas, y se presentó la medida y el proyecto de implantación.

Las CC. AA. presentes en el Consejo Interterritorial han aprobado la distribución de los trabajadores a nivel provincial, en vez de la inicial propuesta por capital de CA, de tal forma que el Plan de Choque por el Empleo Joven tenga un mayor impacto territorial.

Las personas responsables de Juventud de las CC. AA. de País Vasco y de Cataluña declinaron participar en la implantación de los mediadores juveniles en sus territorios, por ello el INJUVE no realizará los contratos para esas dos CC. AA.. La Rioja sí participará en la medida de Mediadores Juveniles del Plan de Choque por el Empleo Joven pero únicamente con un mediador juvenil.

Con fecha 5 de noviembre se ha realizado el pago de la totalidad de la subvención. Con fecha 7 de noviembre se ha aprobado la Resolución de la Dirección General del SEPE, que modifica la anterior en relación a la distribución territorial de los mediadores, pero sin

modificación del importe económico (se ha comunicado al INJUVE y a las DDPP con fecha 8 de noviembre).

Los DDGG de Empleo de las CC. AA. ya han sido notificados de que los representantes del INJUVE solicitarán los sondeos de candidatos para agilizar la contratación de los mediadores y el procedimiento ya se está desarrollando por el INJUVE.

<b>MEDIDA 5</b>	<b>Apoyo en prospectores.</b>
<b>MODELIZACIÓN CONCEPTUAL</b>	Seguimiento secuencial en cascada en 3 fases. <ul style="list-style-type: none"><li>• Fase 1: análisis de los sistemas de organización funcional establecidos a nivel territorial para fomentar la actividad de prospección.</li><li>• Fase 2: análisis de las técnicas de prospección.</li><li>• Fase 3: análisis de la implementación de la actividad de prospección en los SPE.</li></ul>
<b>OBJETO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fase 1: organización funcional de la actividad de prospección.</li><li>• Fase 2: técnicas de prospección.</li><li>• Fase 3: grado de implementación de la actividad de prospección en la red de oficinas de empleo.</li></ul>

Recientemente, se ha acordado en el Pleno de la Comisión de Coordinación y Seguimiento del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE) la creación de un grupo de trabajo específico para compartir y buscar nuevas fórmulas para trabajar con las empresas como usuarias de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

En el marco de la movilidad laboral europea y en el seno de la red EURES España se ha creado un grupo de trabajo formado por consejeros EURES de todas las CC. AA. bajo la coordinación de la Oficina Nacional de Coordinación (ONC) para buscar fórmulas para atraer a las empresas a las actividades de las oficinas públicas de empleo.

Resaltar que uno de los criterios a tener en cuenta en la elaboración del Plan Anual de Políticas de Empleo (PAPE) 2020 es la prospección del mercado de trabajo y el trabajo con las empresas para la captación de ofertas.

De todos estos avances se ha informado tanto en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales como en el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, en sus reuniones celebradas el 19 de noviembre de 2019.

<b>MEDIDA 8</b>	<b>Colaboración con Federación Española de Municipios y Provincias.</b>
<b>MODELIZACIÓN CONCEPTUAL</b>	Seguimiento secuencial en cascada en 2 fases. <ul style="list-style-type: none"><li>• Fase 1: preparación y firma del Convenio.</li><li>• Fase 2: adhesión de entidades locales.</li></ul>
<b>OBJETO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fase 1: contactos, preparación, elaboración y firma del Convenio.</li><li>• Fase 2: contactos, preparación, elaboración y adhesión de entidades locales.</li></ul>

Fruto del Convenio con la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP), aprobado mediante Resolución de 22 de mayo de 2019, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio con la Federación española de Municipios y Provincias, para el impulso de actuaciones dirigidas a entidades locales en el marco del Plan de Choque por el Empleo Joven, se formaliza una colaboración más estrecha para el impulso de actuaciones de los Planes.

En el marco de este Convenio, cuya duración es de 3 años, se llevarán a cabo distintas actuaciones para impulsar el desarrollo del Plan de Choque por el Empleo Joven a nivel local y en colaboración con las CC. AA. y las Federaciones Territoriales, de acuerdo con la vigente Ley de Empleo (Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo).

Estas actuaciones conllevarán la preparación de jornadas, acciones formativas y/o encuentros para difundir las medidas del Plan. Además, se prevé la elaboración de una Guía Práctica que posibilite a las Entidades Locales el impulso de las medidas del Plan de Choque por el Empleo Joven.

Las actuaciones recogidas en este Convenio, a su vez, facilitarán el desarrollo de los objetivos contenidos en la medida 12 “Participación de las Entidades Locales en programas de orientación y atención personalizada”.

## EJE 2 –FORMACIÓN

Incluye las actuaciones de formación profesional para el empleo dirigidas al aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional así como de formación dual y en alternancia con la actividad laboral que permitan al beneficiario adquirir competencias o mejorar su experiencia profesional, para incrementar su cualificación y facilitar su inserción laboral.

Este Eje persigue dos objetivos básicos:

**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.

**OBJETIVO 2.** Mejorar la empleabilidad de los trabajadores con objeto de facilitar sus transiciones desde y hacia el empleo, su desarrollo personal y su promoción profesional.

MEDIDA 13	Programas de formación en competencias clave.
MODELIZACIÓN CONCEPTUAL	<p>Seguimiento de hitos y mediante indicadores cuantitativos.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Cooperación entre las administraciones laborales y educativas.</li><li>• Acciones formativas de competencias clave.</li></ul>
OBJETO	<ul style="list-style-type: none"><li>• Programa de adquisición de competencias clave dirigido a jóvenes que no reúnen requisitos de acceso a la formación de certificados de profesionalidad de los niveles 2 y 3.</li><li>• Cobertura de los demandantes jóvenes a través de su participación en acciones formativas de competencias clave.</li></ul>

Los programas de competencias clave, incluidos en el Catálogo de Especialidades Formativas del SEPE, tienen como objetivo que las personas que no reúnen requisitos de acceso a la formación de certificados de profesionalidad de los niveles 2 y 3 adquieran las competencias necesarias para cursar con aprovechamiento la formación correspondiente al certificado de profesionalidad. La definición de estas competencias está inspirada en los ámbitos establecidos en la Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de diciembre de 2006 sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente (2006/962/CE) y en el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas.

Por otro lado, el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, el SEPE, el Ministerio de Educación y Formación Profesional y el Instituto Nacional de Estadística han suscrito, con fecha 12 de marzo de 2019, un Convenio para el desarrollo, la aplicación y el análisis del Programa Internacional para la Evaluación de las Competencias de la Población Adulta

(PIAAC). El estudio PIAAC, organizado por la OCDE y que se llevará a cabo en 33 países participantes, tiene como objetivo principal la evaluación de competencias básicas de la población adulta en edad laboral, de 16 a 65 años. Las competencias claves que se evalúan a través del estudio PIAAC son la comprensión lectora, competencia matemática y resolución adaptativa de problemas. Los resultados de PIAAC, cuyo estudio piloto se llevará a cabo en 2020 y su estudio principal en 2021, serán publicados en 2022 y permitirán conocer las competencias básicas en estas dimensiones, ayudando en la identificación de necesidades para la programación de formación en estas competencias.

<b>MEDIDA 14</b>	<b>Programas de formación en competencias digitales.</b>
<b>MODELIZACIÓN CONCEPTUAL</b>	Seguimiento de hitos y mediante indicadores cuantitativos. <ul style="list-style-type: none"><li>• Actuaciones coordinadas y de cooperación para anticipar las necesidades de formación y asegurar la cualificación de las personas trabajadoras.</li><li>• Acciones formativas de competencias digitales en el marco del sistema de formación profesional para el empleo.</li></ul>
<b>OBJETO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Identificación de actuaciones de cooperación y colaboración entre administraciones públicas y los sectores productivos.</li><li>• Cobertura de los jóvenes a través de su participación en acciones formativas de competencias digitales.</li></ul>

Mediante dos Resoluciones del SEPE, se encuentran en proceso de ejecución y de resolución dos convocatorias para la concesión de subvenciones públicas para la ejecución de programas de formación de ámbito estatal, dirigidos prioritariamente a las personas ocupadas: Programas para la formación en competencias profesionales relacionadas con los cambios tecnológicos y la transformación digital (TIC 2018) y Programas formación de ámbito estatal 2018. Ambos programas suponen más de 400 millones de euros de subvención para formar a un millón de participantes, prioritariamente ocupados, entre 2018 y 2020. La digitalización, una de las acciones formativas priorizadas por los expertos en los diferentes Planes de Referencia Sectorial, concentra una financiación de más 100 millones de euros en la última convocatoria de Programas 2018.

Dentro de la Convocatoria de Subvenciones para formación de personas prioritariamente ocupadas, que contempla la participación de un 30% de personas desempleadas, se han destinado 50 millones de euros a Programas para la formación en competencias profesionales relacionadas con los cambios tecnológicos y la transformación digital para mejorar las competencias de digitales de 175.000 profesionales en todos los sectores productivos, y para todos los colectivos de trabajadores. Todos ellos tienen a su

disposición un catálogo con más de 2.400 acciones formativas relacionadas con los cambios tecnológicos y la transformación digital.

Esta oferta formativa responde a las necesidades de adquisición de competencias identificadas en el marco de la negociación colectiva, a través de las Comisiones Paritarias competentes. El resultado de esta identificación es que:

- Cerca de 16 millones de euros han sido destinados a 786 cursos vinculados a ciberseguridad, que podrán realizarse en todo el territorio nacional, y en donde se esperan participen más de 70.000 trabajadores.
- Al ámbito de los datos, tanto desde la perspectiva de analítica avanzada como de desarrollo de sistemas de información, se destinan casi 12 millones de euros para acciones formativas (cerca del 25% de los fondos disponibles).
- En el sector de la construcción e industrias extractivas, se destinarán más de un millón de euros a formación vinculada con diseño avanzado, principalmente acciones formativas BIM (Building Information Modeling).
- El 89% de los fondos destinados a acciones formativas relacionadas con la inteligencia artificial y realidad virtual han sido priorizados en el sector sanitario (1,5 millones de euros).
- Agricultura y ganadería prioriza acciones formativas sobre servicios de ubicación (un millón de euros).

Por último, en relación a las actuaciones de cooperación y colaboración entre administraciones públicas y los sectores productivos, hay que destacar la presentación del marco de colaboración del SEPE y la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE) con grandes empresas tecnológicas el pasado mes de septiembre. Las empresas participantes en este proyecto son: Amazon Web Services (AWS), CISCO, Everis, Facebook, Fundación Telefónica, Google, Huawei, Microsoft, Oracle, Red Hat y SAP. A través de esta colaboración, se ofrecerá de forma gratuita formación en competencias digitales para trabajadores ocupados, especialmente los pertenecientes a PYMES, y a desempleados, que se realizarán a través de las páginas web del SEPE y FUNDAE.

<b>MEDIDA 15</b>	<b>Programas de formación en competencias en lengua extranjera y movilidades de estudio y trabajo.</b>
<b>MODELIZACIÓN CONCEPTUAL</b>	Seguimiento mediante indicadores cuantitativos.
<b>OBJETO</b>	Cobertura de los jóvenes a través de su participación en acciones formativas de competencias en lengua extranjera.

El Catálogo de Especialidades Formativas del SEPE, de aplicación en todo el territorio nacional, contiene toda la oferta formativa desarrollada en el marco del Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral. Es referente común para la programación de las acciones formativas en todas las iniciativas de formación profesional para el empleo dirigidas a personas trabajadoras ocupadas y desempleadas, excepto las dirigidas a la formación programada por las empresas para sus trabajadores.

Este Catálogo incluye una amplia oferta de programas formativos de lenguas extranjeras y también de lenguas cooficiales, que tienen como referente el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas, y proporcionan la formación necesaria para la posterior acreditación oficial de los niveles A1, A2, B1, B2 y C1 del referido Marco. Además existen los programas específicos de competencias clave en comunicación en lenguas extranjeras, que facilitan el acceso a certificados de profesionalidad con módulos formativos de idiomas.

Por otro lado, y en relación a las movilidades de estudio y trabajo, pueden señalarse las siguientes acciones:

- Canarias: está desarrollando durante 2019 un proyecto transnacional de intercambio con de Austria y Alemania. El proyecto finalizará en diciembre de este año.
- Cataluña: desde el año 2015, se han llevado a cabo tres ediciones del programa MOBILICAT que promueve prácticas formativas en empresas de la Unión Europea. Asimismo, desarrolla otros programas de movilidad como EURODISSEA, que ofrece a los jóvenes europeos la posibilidad de adquirir experiencia profesional y personal y mejorar el conocimiento y el uso de un idioma extranjero mediante la realización de prácticas en empresas.

<b>MEDIDA 16</b>	<b>Programas de Formación orientada a la Cualificación en Sectores Estratégicos.</b>
<b>MODELIZACIÓN CONCEPTUAL</b>	Seguimiento de hitos.
<b>OBJETO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Avances en prospección y detección de necesidades formativas de acuerdo con el art. 4 de la Ley 30/2015.</li><li>• Avances en la elaboración del escenario plurianual de acuerdo con el art. 5 de la Ley 30/2015.</li></ul>

El capítulo II de la Ley 30/2015 por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, introduce los elementos de un sistema eficiente de observación y prospección del mercado de trabajo, para detectar los cambios en las demandas de cualificación y competencias del tejido productivo.

La obtención de información de calidad en la prospección y detección de necesidades formativas y la puesta en común de los esfuerzos que realizan los distintos agentes implicados en la misma son líneas de trabajo importantes para el Sistema Nacional de Empleo. El siguiente paso será traducir esas necesidades en programas formativos.

En esta línea de trabajo, cabe destacar algunas actividades importantes:

- Jornada de Detección de necesidades formativas (26 y 27, septiembre 2019): el SEPE y la Fundación Estatal para la formación en el Empleo convocaron en Madrid a los agentes sociales, los representantes de las Comisiones Paritarias Sectoriales, a los profesionales del Observatorio de las ocupaciones y a los directores de Centros de Referencia Nacional a unas mesas de trabajo, con el objetivo de obtener una propuesta de procedimiento metodológico para articular el papel de los distintos agentes en la determinación de las necesidades formativas y su traslación a especialidades formativas. Las conclusiones de estas mesas de trabajo se han presentado el 19 de noviembre en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos laborales, así como en las Jornadas de Buenas Prácticas del SNE celebradas en Sevilla los días 14 y 15 de noviembre.
- El SEPE ha participado este año 2019 en un grupo de trabajo de la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo (PES NET) sobre “Carencia de competencias” (*WG Skills shortages*), cuyo objetivo principal era identificar el papel que tienen o podrían tener los servicios públicos de empleo para abordar la carencia de competencias. En este grupo, España ha trabajado junto con Bélgica, Croacia, Finlandia, Alemania, Hungría, Letonia, Lituania, Países Bajos, Eslovaquia, Eslovenia y el apoyo de la Comisión Europea.

Como producto final, se publicará un documento (*policy document*) con el análisis, recomendaciones y conclusiones del grupo de trabajo. Además, la puesta en marcha de la colaboración entre SEPE (Observatorio y Servicio de Adecuación de la Oferta Formativa y Certificación), Centros de Referencia Nacional, Estructuras Paritarias Sectoriales y FUNDAE para afrontar este reto se ha presentado como buena práctica en este foro europeo.

- El SEPE presentó en el VII Congreso Nacional de Clusters empresariales (19 de septiembre, 2019) las iniciativas del Plan de Choque por el Empleo Joven (Eje 2 Formación), así como las oportunidades de incorporación de talento a sus organizaciones que ofrece la Garantía Juvenil.

<b>MEDIDA 19</b>	<b>Programas de segunda oportunidad con becas.</b>
<b>MODELIZACIÓN CONCEPTUAL</b>	<p>Seguimiento de hitos y mediante indicadores cuantitativos.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Actuaciones en el sistema educativo.</li><li>• Seguimiento de hitos.</li><li>• Seguimiento mediante indicadores cuantitativos.</li></ul>
<b>OBJETO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Actuaciones tendentes a establecer los programas de segunda oportunidad en el marco de la Ley Orgánica de 2/2006, de Educación.</li><li>• Realización de este tipo de programas.</li><li>• Participación de jóvenes en acciones formativas de certificados de profesionalidad.</li></ul>

Los Programas de Segunda Oportunidad se recogen en el Plan de Implantación de la Garantía Juvenil en España, entre las medidas para mejorar la empleabilidad e incrementar las oportunidades laborales de aquellos jóvenes desempleados que abandonaron los estudios a una edad temprana.

Una Escuela de Segunda Oportunidad en España respeta los siguientes principios:

#### **I. Reconocimiento de la Administración local y autonómica:**

- Trabaja en programas financiados y supervisados por la Administración local, regional y estatal correspondiente, destinados a mejorar las aptitudes y competencias profesionales y personales de los jóvenes.
- Dispone de los medios financieros, estructurales y humanos necesarios, para garantizar la continuidad de la intervención con dichos jóvenes.
- Desea disponer de un marco legal que propicie el reconocimiento y la homologación de este modelo y sus acciones educativas y formativas.

#### **II. Objetivo: favorecer la integración profesional y social duradera de aquellos jóvenes desempleados que se encuentran fuera del sistema educativo:**

- Requiere del compromiso voluntario del joven a participar.
- Propicia iniciar la intervención con menores de 16 años.

- Ofrece a los jóvenes un marco educativo mediante la puesta en marcha de itinerarios educativos personalizados con fórmulas pedagógicas atractivas, innovadoras, participativas e inclusivas que alternen la formación y el trabajo.
- Proporciona experiencias motivadoras y entornos de aprendizaje flexible, modular y adaptado a sus necesidades específicas.
- Promueve el éxito de estos jóvenes en programas formativos alternativos a los que el sistema educativo les ha proporcionado durante sus años de escolarización ordinaria.
- Favorece el retorno al sistema educativo reglado y/o la transición de los jóvenes al mundo laboral, desarrollando competencias transversales necesarias para el empleo, así como habilidades y destrezas propias de la formación profesional impartida.
- Considera la formación profesional asociada al Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales (SNCP) como un elemento clave en la integración social de los jóvenes.
- Ofrece a los jóvenes recursos de orientación y acompañamiento antes, durante y después de su paso por la E2O.
- Propicia las mismas oportunidades para los y las jóvenes.
- Origina una intervención educativa acompañada de iniciativas integrales que mejoren la situación de las familias y de ellos mismos (caso de menores no acompañados e inmigrantes en general, por ejemplo).

### III. Desarrollo de competencias sociales y profesionales:

- Promueve la obtención de las habilidades sociales y laborales necesarias para conseguir una inserción de calidad en nuestra sociedad. Esta formación ha de ir adaptándose a las necesidades de cada joven y a las del mercado laboral y las que la sociedad demanda en cada momento.
- Desarrolla planes de trabajo individualizados abiertos y flexibles de educación-formación-inserción.
- Diseña y realiza propuestas pedagógicas para la adquisición de competencias clave.
- Trabaja las competencias relacionadas con oficios a partir de las cualificaciones y unidades de competencia del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, en consonancia con las necesidades del mercado de trabajo.
- Trabaja, partiendo de la particularidad de cada joven y mediante el vínculo educativo, su responsabilización con su situación y futuro personal.
- Promueve la formación de personas autónomas, justas, tolerantes y solidarias, transmitiendo valores tales como la igualdad de género, la sensibilidad medioambiental, la participación comunitaria y la inclusión social.

#### IV. Colaboración con las empresas:

- Entiende a la empresa como parte fundamental y necesaria, invitándola a participar e involucrarse en todas las fases y/o procesos, con el fin de hacerla co-partícipe en la búsqueda de resultados exitosos para los jóvenes.
- Debe contribuir a la adecuación continua entre los intereses de los jóvenes y las necesidades del mercado de trabajo concreto.
- La E2O debe trabajar en la sensibilización de las empresas, facilitándoles fórmulas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y promoviendo el voluntariado corporativo.
- Pretende que la empresa participe en el diseño y desarrollo de las propuestas educativas y formativas de los jóvenes.
- Configura la realización de prácticas no laborales y la Formación Profesional en colaboración con las empresas (dual o en alternancia) como elementos esenciales en el itinerario de formación de aquellos alumnos y alumnas que carecen de experiencia profesional.

#### V. Trabajo en Red:

- Coordina la intervención de su alumnado con otros agentes sociales, educativos y de salud del territorio.
- Trabaja con un enfoque comunitario compartiendo con el resto de entidades y administraciones de su entorno, especialmente con los servicios sociales comunitarios, la intervención con los jóvenes, sus avances, inquietudes, proyectos futuros, etc., de manera que la acción colectiva contribuya a un trabajo más fructífero.
- Comparte con el resto de E2O de la Red Nacional sus experiencias, diseñando estrategias de futuro y estableciendo planes de trabajo en cooperación con la Administración.
- Las Escuelas de Segunda Oportunidad (E2O) facilitan a jóvenes de 15 a 29 años, sin empleo y/o formación, un modelo pedagógico original basado en una formación innovadora a través de itinerarios personalizados, un refuerzo en competencias básicas y laborales, experiencias prácticas en vinculación con el mundo empresarial, y un apoyo en demandas sociales con una especial atención a los más vulnerables.
- La Asociación reúne a las E2O españolas y a los actores relevantes de los sectores empresarial, educativo, académico, social y por supuesto a los propios jóvenes. Sus acciones siempre se desarrollan en complementariedad con las políticas nacionales, autonómicas y municipales, y refuerzan la cooperación al nivel euro-mediterráneo.

## EJE 3 – OPORTUNIDADES DE EMPLEO

El Eje 3, oportunidades de empleo, incluye las actuaciones que tienen por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo, especialmente para aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo, con especial consideración a la situación de las personas con discapacidad, de las personas en situación de exclusión social, a las personas con responsabilidades familiares no compartidas, de las víctimas del terrorismo y de las mujeres víctimas de violencia de género.

Este eje comprende el siguiente objetivo:

**OBJETIVO 1. MARCO DE CONTRATACIÓN LABORAL PARA DOTAR DE MAYOR CALIDAD LAS RELACIONES LABORALES.**

<b>MEDIDA 23</b>	<b>Programas mixtos de empleo y formación.</b>
<b>MODELIZACIÓN CONCEPTUAL</b>	Seguimiento de hitos y mediante indicadores cuantitativos.
<b>OBJETO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Potenciar las Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo 4.0, impulsando la formación en el ámbito de la eficiencia energética y las energías renovables. En el ámbito del SEPE, a través del Convenio SEPE-Patrimonio Nacional.             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Incorporación de especialidades formativas relacionadas con la eficiencia energética y las energías renovables en el Convenio SEPE-Patrimonio Nacional.</li> <li>○ Incorporación de especialidades formativas (destacando aquellas relacionadas con la eficiencia energética y las energías renovables).</li> <li>○ Proyectos de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo 4.0 relacionados con la eficiencia energética y las energías renovables.</li> </ul> </li> <li>• Cambios normativos.</li> <li>• Promoción de instrumentos de colaboración SEPE-Fundación Biodiversidad y SEPE-Ministerio de Transición Ecológica en Materia de programas de formación para jóvenes.</li> </ul>

La modificación normativa referida al reconocimiento de la cobertura de la contingencia de desempleo en los contratos para la formación y el aprendizaje suscritos con alumnos trabajadores en los programas públicos de empleo y formación, incluyendo los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo, se ha producido al haber sido incluida en la Disposición transitoria quinta, del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.

Este reconocimiento evita la desprotección que afectaba a estos alumnos-trabajadores, al no existir además causas que justifiquen un trato diferenciado.

<b>MEDIDA 26</b>	<b>Potenciar la formación profesional dual por medio del contrato para la formación y el aprendizaje.</b>
<b>MODELIZACIÓN CONCEPTUAL</b>	Seguimiento de hitos.
<b>OBJETO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Avances en la implementación de un sistema de tutela.</li><li>• Cambios normativos.</li></ul>

El Consejo General de la Formación Profesional, adscrito al Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social es un órgano consultivo de participación institucional de las Administraciones Públicas y asesoramiento al Gobierno en materia de Formación Profesional, cuya presidencia se alterna cada dos años entre el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y el Ministerio de Educación y Formación Profesional. En el Consejo están representados la Administración General del Estado, las CC. AA. y los interlocutores sociales.

El 10 octubre de 2018 se aprobó por el Consejo, reunido en Comisión Permanente, la necesidad de revisar y reactivar los grupos de trabajo constituidos en el seno del mismo y que son el **Grupo de Trabajo de Desarrollo, calidad y evaluación del Sistema de FP** y el **Grupo de Trabajo de Información y orientación profesional**. El objetivo de la reactivación de estos grupos es actualizar las tareas encomendadas a los mismos, promover su funcionamiento y convertirse en verdaderos instrumentos ágiles y eficaces para el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCF).

Asimismo, en la reunión del Pleno del Consejo del 30 de octubre de 2018 se acordó la creación de tres nuevos Grupos de Trabajo, siendo estos el **Grupo de Trabajo de Mejora en la Gestión de los Centros de Referencia Nacional para la Formación Profesional y Centros Integrados de FP**, el **Grupo de Trabajo de Formación Profesional Dual** y el **Grupo de Trabajo de Acreditación de Competencias obtenidas por Experiencia Laboral**.

Estos 5 grupos se constituyeron con representación de las CC. AA., Administración General del Estado e interlocutores sociales el 23 de enero de 2019.

El Grupo de Trabajo de Formación Profesional Dual elaboró un documento que fue presentado en la Comisión Permanente celebrada el 14 de mayo de 2019. En este documento se recogen:

- Recomendaciones generales sobre Formación Profesional Dual que, a partir de los diferentes marcos existentes, permitan establecer un marco común y, en su caso, puedan servir de ayuda al Consejo General de la Formación Profesional para valorar la oportunidad de la revisión de la norma vigente. A este respecto se han incluido la necesidad de la reforma normativa y del establecimiento de condiciones básicas para todo el territorio.
- Recomendaciones específicas sobre las funciones que deben desempeñar los diferentes agentes que intervienen en la tutorización de los destinatarios de la Formación Profesional Dual y sobre la formación requerida para ello. En este sentido se han destacado la importancia de una figura como la del prospector que fomente la formación profesional dual y la necesidad de fomentar la conexión entre los tutores de empresa y los tutores formadores.

De todos estos avances se ha informado tanto en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales como en el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, en sus reuniones celebradas el pasado 19 de noviembre de 2019.

<b>MEDIDA 28</b>	<b>Reforzar la causalidad de la contratación temporal y del contrato a tiempo parcial.</b>
<b>MODELIZACIÓN CONCEPTUAL</b>	Seguimiento mediante indicadores cuantitativos.
<b>OBJETO</b>	Contratos temporales respecto a la contratación indefinida.

El Consejo de Ministros, en su reunión del día 27 de julio de 2018, aprobó el Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020.

En este Plan Director se incluyen medidas tendentes a luchar contra el abuso y el fraude en la utilización de los contratos temporales, con el objetivo de disuadir a las empresas (incluidas las empresas de trabajo temporal) que incurran en las prácticas fraudulentas en la contratación temporal utilizando todos los medios y atribuciones que le asigna la Ley ordenadora a la Inspección de Trabajo, es decir, la propuesta de sanciones económicas y la conversión de los contratos de duración determinada en indefinidos, o fijos discontinuos en su caso. Asimismo, el Plan Director preveía la ejecución de un plan de choque contra el fraude en la contratación temporal entre los meses de agosto y diciembre del año 2018.

Por otra parte, el Plan Director incluye medidas destinadas a luchar contra los abusos en la contratación a tiempo parcial, los excesos de jornadas y horas extraordinarias no pagadas ni compensadas, previendo la ejecución de un plan de choque contra la utilización irregular de la contratación a tiempo parcial entre los meses de agosto y diciembre del año 2018.

<b>MEDIDA 29</b>	<b>Oportunidades de contratación y emprendimiento para jóvenes.</b>
<b>MODELIZACIÓN CONCEPTUAL</b>	Seguimiento de hitos.
<b>OBJETO</b>	Evaluación del marco actual de incentivos y ayudas para la contratación y el emprendimiento y, en su caso, cambios normativos para establecer nuevos incentivos.

La Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal, como parte del “Plan de Acción de la Revisión del Gasto del Conjunto de las Administraciones Públicas (Fase II)”, está llevando a cabo un proyecto de evaluación cuyo objetivo principal es conocer la efectividad de los incentivos a la contratación. Desde el SEPE se han enviado todos los datos solicitados por la AIREF para su estudio de bonificaciones.

<b>MEDIDA 30</b>	<b>Programas piloto para favorecer el partenariado en la inserción laboral y la constitución de redes de apoyo y acompañamiento en el proceso de búsqueda de empleo de las personas jóvenes.</b>
<b>MODELIZACIÓN CONCEPTUAL</b>	Seguimiento secuencial en cascada en 2 fases. <ul style="list-style-type: none"><li>• Fase 1: promover el establecimiento de proyectos pilotos de los SPE con entidades público-privadas.</li><li>• Fase 2: análisis de resultados y aprendizaje comparativo.</li></ul>
<b>OBJETO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fase 1: diálogo cooperativo en el marco del SNE para el desarrollo de los proyectos pilotos.</li><li>• Fase 2: intercambio de información sobre los principales resultados obtenidos.</li></ul>

## 1. Partenariado transfronterizo EURES entre España y Portugal.

En la actualidad, EURES tiene distintos Convenios de colaboración entre regiones limítrofes (Convenios transfronterizos EURES), para facilitar la inserción y el empleo interregional de los ciudadanos que residen en regiones limítrofes pero pertenecientes a países distintos, beneficiando y sirviendo de apoyo a los jóvenes españoles en particular y a los trabajadores españoles en general.

El partenariado de estos convenios está constituido, por lo general, por el SEPE y IEFP como servicios públicos de empleo nacionales, los SPE de las CC.AA, sindicatos y organizaciones empresariales de las regiones de los países implicados, así como Universidades y, en algunos casos, ONGs y federaciones regionales de municipios y provincias (como en el caso extremeño).

Los Convenios más importantes son:

- EURES Transfronterizo Andalucía-Algarve.
- EURES Transfronterizo Extremadura-Alentejo.
- EURES Transfronterizo Galicia-Norte de Portugal.

Por medios de éstos convenios y mediante oficinas de información sitas en diversas localidades de los citados territorios, se orienta laboralmente a los jóvenes respecto a los puestos de trabajo existentes en las regiones vecinas transfronterizas, se les informa de sus derechos, obligaciones y oportunidades, se potencia la realización de prácticas profesionales transfronterizas ( tanto universitarias como de Formación Profesional) y se remueven los obstáculos tributarios, de seguridad social y de otros ámbitos que pudiera plantearse en función de la normativa aplicable de ambos países.

## 2. Partenariados transnacionales EURES entre:

- España y Alemania.
- España y Francia.
- España e Italia.
- España y Suecia.

Por medio de estos partenariados se articulan distintos proyectos europeos adjudicados a los cuatro países anteriores (Alemania, Francia, Italia y Suecia) y dónde EURES España figura como socia-partner de los mismos.

Estos programas conceden ayudas económicas a los jóvenes (de 18 a 35 años) por desplazamiento para la realización de entrevistas de empleo, instalación en país de la red EURES, cursos de idiomas y reconocimientos de títulos, siendo todas las ayudas compatibles entre sí. A las PYMES también se les otorga financiación si desarrollan programas de integración (como cursos de idiomas).

Estos programas son:

- FIRST EURES JOB EMPLOYMENT ITALIA. De este programa se beneficiaron en el año 2018 un total de 133 jóvenes españoles.

- FIRST EURES JOB EMPLOYMENT FRANCIA. De este programa se beneficiaron en el año 2018 un total de 326 jóvenes españoles.
- FIRST EURES JOB EMPLOYMENT SUECIA. De este programa se beneficiaron en el año 2018 un total de 802 jóvenes españoles.
- FIRST EURES JOB EMPLOYMENT ALEMANIA. Se circunscribe solamente a jóvenes que quieran marcharse a trabajar a Alemania. De este programa se beneficiaron en el periodo 2016-2018 un total de 276 jóvenes españoles.

<b>MEDIDA 31</b>	<b>Estatuto de las prácticas no laborales.</b>
<b>MODELIZACIÓN CONCEPTUAL</b>	Seguimiento de hitos.
<b>OBJETO</b>	Cambios normativos.

En el marco de la Mesa del Diálogo Social se ha acordado la creación de un Grupo de Trabajo con interlocutores sociales, el Ministerio de Educación y Formación Profesional y el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades para elaborar el Estatuto de las prácticas no laborales.

<b>MEDIDA 32</b>	<b>Atención reforzada y especializada para personas jóvenes especialmente vulnerables.</b>
<b>MODELIZACIÓN CONCEPTUAL</b>	Seguimiento de hitos y mediante indicadores cuantitativos. <ul style="list-style-type: none"><li>• Fase 1: diseño y establecimiento de programas para facilitar la transición de jóvenes en riesgo de exclusión social.</li><li>• Fase 2: análisis de los principales resultados obtenidos por los programas.</li></ul>
<b>OBJETO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fase 1: características de los programas.</li><li>• Fase 2: volumen de participación de jóvenes en riesgo de exclusión social y su inserción laboral.</li></ul>

En la reunión celebrada el pasado 19 de noviembre de 2019 de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, se incluyó un punto específico para poner en común los avances realizados en el marco de la IV Comisión de Seguimiento del Real Decreto 1917/2008 de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción socio laboral para mujeres víctimas de violencia de género.

Entre las propuestas debatidas se acordó la inclusión de un módulo de formación común en el Sistema Nacional de Empleo para los empleados y empleadas públicos de sensibilización y especialización en tratamiento Mujeres Víctimas de Violencia de Género. Se encuentran en proceso de elaboración 3 módulos formativos (básico, especializado y orientado a personal directivo del SNE).

<b>MEDIDA 34</b>	<b>Programas de primera experiencia profesional</b>
<b>MODELIZACIÓN CONCEPTUAL</b>	Seguimiento de hitos y mediante indicadores cuantitativos.
<b>OBJETO</b>	Impulso a la participación empresarial para primera experiencia profesional de jóvenes. Programas de evaluación y reconocimiento de experiencia laboral y colaboración de empresas para facilitar primeras experiencias profesionales a los jóvenes.

El Consejo General de la Formación Profesional, adscrito al Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, es un órgano consultivo de participación institucional de las Administraciones Públicas y asesoramiento al Gobierno en materia de Formación Profesional, cuya presidencia se alterna cada dos años entre el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y el Ministerio de Educación y Formación Profesional. En el Consejo están representados la Administración General del Estado, las CC. AA. y los interlocutores sociales.

El 10 octubre de 2018 se aprobó por el Consejo, reunido en Comisión Permanente, la necesidad de revisar y reactivar los grupos de trabajo constituidos en el seno del mismo y que son el **Grupo de Trabajo de Desarrollo, calidad y evaluación del Sistema de FP** y el **Grupo de Trabajo de Información y orientación profesional**. El objetivo de la reactivación de estos grupos es actualizar las tareas encomendadas a los mismos, promover su funcionamiento y convertirse en verdaderos instrumentos ágiles y eficaces para el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCF).

Asimismo, en la reunión del Pleno del Consejo del 30 de octubre de 2018 se acordó la creación de tres nuevos Grupos de Trabajo, siendo estos el **Grupo de Trabajo de Mejora en la Gestión de los Centros de Referencia Nacional para la Formación Profesional y Centros Integrados de FP**, el **Grupo de Trabajo de Formación Profesional Dual** y el **Grupo de Trabajo de Acreditación de Competencias obtenidas por Experiencia Laboral**.

Estos 5 grupos se constituyeron con representación de las CC. AA., Administración General del Estado e interlocutores sociales el 23 de enero de 2019.

El Grupo de Trabajo de Acreditación de competencias obtenidas por la experiencia laboral elaboró un documento que fue presentado en la Comisión Permanente celebrada el 14 de mayo de 2019. En este documento se analizan las mejoras del actual procedimiento para el reconocimiento de competencias profesionales adquiridas mediante experiencia laboral o vías no formales de formación, regulado en el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, que se manifiestan en la necesidad de simplificar el procedimiento actual y contar con procedimientos permanentes de reconocimiento de la experiencia laboral.

De todos estos desarrollos se ha informado tanto en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales como en el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, en sus reuniones celebradas el pasado 19 de noviembre de 2019.

<b>MEDIDA 35</b>	<b>Programas de retorno de talento y de apoyo a la movilidad.</b>
<b>MODELIZACIÓN CONCEPTUAL</b>	Seguimiento de hitos.
<b>OBJETO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Política del retorno del talento.</li><li>• Diálogo cooperativo con las instituciones del ámbito universitario responsables de estos programas.</li><li>• Apoyo de la red EURES a la movilidad de los jóvenes. Movilidad juvenil.</li></ul>

### 1. Política de retorno del talento.

Ha sido aprobado por parte de la Secretaria de Estado de Migraciones la resolución de 27 de marzo de 2019 que publica el acuerdo del Consejo de Ministros de 22 de marzo que aprueba el Plan de retorno (BOE 30/03/2019). Se ha creado un portal que alberga la información de las diferentes Comunidades en la página web del SEPE con enlaces a los Planes de Retorno de las CC. AA.:

[http://www.sepe.es/contenidos/plan\\_retorno\\_espana/planes-retorno-comunidades-autonomas.html](http://www.sepe.es/contenidos/plan_retorno_espana/planes-retorno-comunidades-autonomas.html)

Dicha información se encuentra dentro del espacio dedicado a planes de retorno:

[http://www.sepe.es/contenidos/plan\\_retorno\\_espana/index.html](http://www.sepe.es/contenidos/plan_retorno_espana/index.html).

## 2. Apoyo de la red EURES a la movilidad de los jóvenes.

En base a lo establecido en la Orden ESS/381/2018, de 10 de abril, por la que se aprueba la Guía Técnica de Referencia para el desarrollo de los protocolos de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y dentro de los protocolos referidos a las actividades del Servicio de Orientación Profesional, la gestión de la movilidad laboral dispensada por EURES comprenderá la información, asesoramiento y el apoyo a la movilidad geográfica, tanto en el ámbito nacional, europeo e internacional de las personas usuarias para aprovechar las ofertas de empleo adecuadas a las que puedan tener acceso. Así, se procede por medio de la RED EURES a dar información general sobre los mercados de trabajo en el ámbito territorial de la Unión Europea.

Son usuarios de la misma las personas desempleadas u ocupadas, que en función de sus necesidades y requerimientos podrán ser demandantes de empleo y servicios o únicamente solicitantes de servicios de movilidad (lo que incluye no sólo la salida a otros países, sino también el retorno a España), así como las empresas, instituciones, entidades, centros formativos, universidades, asociaciones profesionales, agencias de colocación, independientemente de su forma jurídica, que en función de sus requerimientos, podrán ser ofertantes de empleo o solicitantes de servicios.

La prestación del servicio se puede realizar de forma presencial (mediante contacto con el Consejero EURES) y no presencial (en el caso de la RED EURES, a través del portal EURES de la Comisión Europea, <https://ec.europa.eu/eures/public/es/homepage>).

Los proveedores del servicio podrán ser, por un lado, los SPE y por otro, las entidades colaboradoras habilitadas para el servicio (interlocutores sociales, agencias de colocación, ONGs, centros de formación u otros), en el caso de que estuviesen acreditados como miembros o socios EURES, después de haber pasado el proceso de admisión nacional, según el Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016, relativo a una red europea de servicios de empleo (EURES), al acceso de los trabajadores a los servicios de movilidad y a la mayor integración de los mercados de trabajo y por el que se modifican los Reglamentos (UE) n.º 492/2011 y (UE) n.º 1296/2013 y R.D. 207/19 de 29 de marzo, por el que se regula el sistema nacional de admisión de miembros y socios de la Red EURES en España.

Las actuaciones preparatorias para la prestación de los servicios de la RED EURES son:

### 1. Servicios para las personas trabajadoras:

- Citar previamente/ofrecer la actividad al demandante por cualquiera de los siguientes medios: correo postal, mail, teléfono. Informar al demandante de las características del servicio que va a recibir, a través de atención individualizada o sesiones grupales, así como sobre la duración y contenidos genéricos de la actividad.
- Verificar el cumplimiento de requisitos.
- Adaptar la sesión a las características formativo-laborales del usuario.
- Adaptar la sesión a las características de la temática de la orientación en la modalidad de «sesión grupal» y «taller».

## 2. Servicios para el empleador:

- Informarle sobre los servicios ofrecidos por la RED EURES.
- Recibir ofertas, con estudio y revisión de la calidad de las mismas para su posterior difusión en distintas páginas web.
- Apoyarle en los procesos de intermediación y selección de candidatos.

En función de las características personales y laborales del demandante y de las condiciones de la oferta de empleo, se seguirán las siguientes fases:

### A) Apoyo a la movilidad laboral europea a través de la RED EURES:

En función de la situación de demandantes y de empleadores, se proporcionan distintas modalidades de prestación de servicios:

#### 1. Atención individualizada:

- Fase primera: Detectar el interés por trabajar en el ámbito europeo o el perfil de movilidad del demandante.
- Fase segunda: Facilitar información sobre el servicio EURES y sobre las herramientas y programas de ayuda a la movilidad. Así como derivar hacia procesos de selección, ferias de empleo o actividades que se estén realizando.
- Fase tercera: Asesoramiento individual ante situaciones concretas donde se valoren aspectos como la disponibilidad geográfica y temporal para la búsqueda de empleo, el nivel de información de las ocupaciones en el mercado de trabajo del país en cuestión, habilidades para búsqueda activa de empleo, su nivel de motivación para el mismo así como su nivel de idioma extranjero.

Se procede a facilitar a la persona demandante la información y herramientas necesarias para conseguir el objetivo profesional definido, (se le hace consciente de las diferencias culturales en cuanto la fase de aplicación a una oferta y modelos de aplicaciones, se le facilita información sobre las particularidades de su sector en el país elegido, requerimientos legales y/o culturales y se le dan recursos para la búsqueda de empleo.

- Fase cuarta: En función del análisis efectuado previamente, se procederá a la actualización de los datos en el historial de la persona demandante y/o a la derivación a procesos de selección y/o ofertas gestionadas o difundidas por EURES.

#### 2. Atención en sesión grupal o taller temático:

- Fase preparatoria: Se difunde la actividad a través las distintas plataformas, páginas web y redes sociales; se cita a las personas demandantes interesadas; se facilita información sobre los fines, característica y temática de los «talleres» o «sesiones grupales».
- Fase de información/asesoramiento: Se procede a facilitar a la persona demandante la información y herramientas necesarias para conseguir el

objetivo profesional del taller/sesión grupal, de acuerdo a las diferencias culturales del país objeto del taller/sesión grupal, se les facilita información sobre las particularidades del sector, requerimientos legales y/o culturales y se le dan recursos para la búsqueda de empleo.

- Se les informa sobre las ayudas a la movilidad vigentes. Como punto final los demandantes se postulan como candidatos a las diferentes ofertas.

### 3. Atención en Ferias de empleo, presenciales y/o virtuales:

- Fase preparatoria: Se difunde la actividad entre los colectivos relevantes para el evento. Se facilitará información a las personas demandantes de empleo y a los empleadores de los fines, características y procedimientos de la Feria de Empleo.
- Fase de información: Se invita a las personas demandantes de empleo y a las empleadoras a asistir a las sesiones informativas de los países participantes con información útil para vivir y trabajar en cada país y para informar de cómo postularse a las ofertas.
- Fase de asesoramiento: El personal EURES, invitado de otros países, informa y evalúa si el perfil de la persona candidata es adecuado para las ofertas que están gestionando.
- Fase de intermediación: Los empleadores participantes entrevistan a candidatos que consideren relevantes para estudiar su adecuación a las vacantes ofertadas, como se contempla en el protocolo de colocación.

### B) Apoyo a la movilidad funcional y geográfica en el ámbito nacional:

Las modalidades descritas en el apartado anterior se adaptan de forma similar al ámbito nacional. Se mantiene como líneas generales de actuación:

- La detección del interés de la persona usuaria por trabajar en otro sector/ocupación y/o en otra Comunidad Autónoma.
- La información sobre servicios y ofertas en otras CC. AA., según datos proporcionados por los Observatorios de las Ocupaciones.
- La provisión de información sobre ofertas de empleo en el ámbito nacional, a través del portal EMPLÉATE.

### C) Apoyo a la movilidad funcional y geográfica en el ámbito internacional:

Las modalidades descritas en el apartado anterior se adaptan de forma similar al ámbito internacional. Se mantiene como líneas generales de actuación:

- La detección del interés del usuario por trabajar en otro sector/ocupación y/o en otro país no europeo.
- Facilitar información sobre recursos, servicios y ofertas de empleo en otros países.

Los criterios de calidad para dar la mejor prestación posible de los servicios por parte de la RED EURES son:

- Disponibilidad de Consejeros y Consejeras EURES con dedicación plena.
- Disponibilidad de personal técnico con formación para informar sobre el mercado laboral nacional, europeo e internacional.
- Contraste de la información con miembros y socios EURES de los distintos Estados miembros.
- Utilización de instrumentos de registro, a través del SISPE, que permitan la trazabilidad y actualización de esta actividad de apoyo a la gestión de la movilidad laboral.
- Disponibilidad de recursos en distintos formatos (conexión web, acceso a video conferencia, acceso a plataforma Europea EOJD (para realización de ferias de empleo virtuales, redes sociales) para el asesoramiento y la intermediación laboral.
- Organización de sesiones de formación inicial y continua.
- Medición del grado de satisfacción del usuario en los servicios.

La RED EURES también articula un sistema y procedimiento de Seguimiento y Evaluación. Entre los indicadores a tener en cuenta para evaluar las actuaciones de movilidad estarían los siguientes:

- Número de usuarios atendidos en actuaciones de movilidad en el ámbito nacional (a contemplar en SISPE).
- Número de usuarios atendidos en actuaciones de movilidad en el ámbito internacional (a contemplar en SISPE).
- Indicadores principales, de cumplimiento obligado, establecidos a través del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016.
- Número de colocaciones.
- Número de vacantes.
- Número de CVs.
- Número de contactos.

### 3. Ayudas dispensadas por la RED EURES: “Tu Primer Trabajo EURES/ Your first EURES job”.

“Tu Primer Trabajo EURES/Your first EURES job” es un proyecto que tiene como objetivos desarrollar proyectos innovadores para fomentar la movilidad profesional a través del apoyo de la Comisión Europea, ayudar a jóvenes a encontrar un empleo, prácticas y aprendizajes en otro Estado miembro de la UE y promover una movilidad circular, voluntaria y de calidad de los trabajadores, así como la construcción de una ciudadanía europea.

“Tu Primer Trabajo EURES/ Your first EURES job” se centrará en los servicios de intermediación y colocación, cubriendo todas las fases del proceso de contratación, desde la

preparación activa hasta la asistencia posterior a la colocación para una integración exitosa en los mercados laborales.

“Tu Primer Trabajo EURES/ Your first EURES job” va dirigido a jóvenes de 18 a 35 años, nacionales de cualquiera de los Estados miembro de la UE28, Islandia o Noruega, y residentes legales en un Estado miembro de la UE28, Islandia y Noruega, así como a Empleadores en los Estados miembros de la UE28, Noruega e Islandia, con especial atención a las PYME.

Estas ayudas son solicitables por cualquier ciudadano/a de UE28, Islandia y Noruega que, reuniendo los requisitos concretos establecidos en el proyecto “Tu Primer Trabajo EURES”, resida en un país y decida trasladarse a otro de los anteriormente reflejados, por lo que también sería solicitable por aquellos ciudadanos españoles que desde éstos países, decidan emprender el proceso de retorno a España.

#### 4. Movilidad y reconocimiento de formación: Europass.

Europass es un conjunto de cinco documentos que ayudan a la presentación de capacidades y cualificaciones de manera sencilla y fácilmente comprensible en Europa. A través del Comité Consultivo de Europass, en donde participa el Servicio Español para la Internacionalización de la Educación (SEPIE) y el SEPE, se está trabajando en el lanzamiento de una nueva plataforma que, además de recoger los cinco documentos que actualmente configuran Europass, va a permitir, entre otros, que los usuarios puedan encontrar oportunidades de trabajo y aprendizaje, y describir sus habilidades y experiencia profesional, facilitando así la movilidad en la Unión Europea.

<b>MEDIDA 36</b>	<b>Medidas contempladas en Programas Integrales de empleo aprobados para territorios en los que las especiales condiciones sociolaborales, económicas o geográficas no permitan una efectiva integración social de los jóvenes.</b>
<b>MODELIZACIÓN CONCEPTUAL</b>	Seguimiento de hitos y mediante indicadores cuantitativos. <ul style="list-style-type: none"><li>• Fase 1: análisis de los Planes Integrales de Empleo.</li><li>• Fase 2: principales resultados de los Planes Integrales.</li></ul>
<b>OBJETO</b>	Características de los Planes Integrales de Empleo.

En el PAPE 2019 (Resolución de 12 de marzo de 2019, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 8 de marzo de 2019, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2019, según lo establecido en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.) se han diseñado y presupuestado dos



Planes Integrales de Empleo en los territorios de Ceuta y de Melilla (ámbito competencial del SEPE), tal y como contempla el Plan de Choque por el Empleo Joven.

Estos Planes pretenden dar respuesta a la situación laboral y social de las ciudades autónomas, estableciendo actividades que se dedicarán en el marco de la Cartera Común de Servicios durante 2019 y 2020, siendo la dotación presupuestaria total de 41.795.118 euros para Melilla y de 44.438.000 euros para Ceuta.

Asimismo, el Consejo de Ministros celebrado el 13 de septiembre de 2019 autorizó al SEPE a firmar un acuerdo con el Gobierno de Canarias para poner en marcha el Plan Integral de Empleo de las Islas (PIEC) con una contribución por parte del Estado de 42 millones de euros. El PIEC contiene medidas para favorecer la inserción laboral de los desempleados, mejorando la adaptación de los trabajadores y su cualificación profesional, fomentar la empleabilidad de los jóvenes y reducir la tasa de desempleo juvenil, entre otras. El PIEC se firmó el pasado 16 de septiembre de 2019.

## EJE 4 – IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO

En este eje de Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, se desarrollan las actuaciones dirigidas a promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral así como la igualdad entre mujeres y hombres jóvenes en el acceso, permanencia y promoción en el empleo. También incluye las dirigidas a facilitar la movilidad geográfica o promover la contratación en sectores de actividad diferentes de aquellos en los que se hubiera trabajado habitualmente.

<b>MEDIDA 38</b>	<b>Apoyo startup o proyectos de base tecnológica para mujeres jóvenes.</b>
<b>MODELIZACIÓN CONCEPTUAL</b>	Seguimiento de hitos y mediante indicadores cuantitativos .
<b>OBJETO</b>	Colaboración en el marco del SNE para fomentar el emprendimiento de las mujeres jóvenes.

En el Eje 4 (Igualdad de Oportunidades en el Acceso al Empleo) del PAPE 2019 se incluyó como programa común (PC00039) “Apoyo startup o proyectos de base tecnológica para mujeres jóvenes”. En este sentido, los SPE promoverán incentivos a las mujeres jóvenes desempleadas para iniciar negocios o proyectos de base tecnológica poniendo a disposición una persona cualificada que asesore a estas emprendedoras con su plan de negocios y ofreciéndoles servicios de monitorización, de acuerdo con lo establecido en esta medida. Diversas CC. AA. han adaptado este programa.

<b>MEDIDA 39</b>	<b>Apoyo a la mujer joven en el entorno rural.</b>
<b>MODELIZACIÓN CONCEPTUAL</b>	Seguimiento de hitos.
<b>OBJETO</b>	Aprendizaje comparado en el marco del SNE.



Se prevé el desarrollo por parte de los SPE y las administraciones locales actuaciones en favor de las mujeres jóvenes de entornos rurales como acciones formativas, especialmente en tecnologías TIC y nuevos sectores de futuro, aprovechando las posibilidades de nuevas tecnologías y con monitores y tutores con posibilidad de enseñanza online.

## EJE 5 – EMPRENDIMIENTO

Comprende las actividades dirigidas a fomentar la iniciativa empresarial, el trabajo autónomo y la economía social, así como las encaminadas a la generación de empleo, actividad empresarial y dinamización e impulso del desarrollo económico local.

Este eje comprende los siguientes objetivos estructurales:

**OBJETIVO 1.** Fomentar la iniciativa empresarial, el trabajo autónomo y la economía social de las personas jóvenes.

**OBJETIVO 2.** Promover dentro de las políticas de activación e inserción el emprendimiento, el empleo autónomo y las nuevas oportunidades laborales que ofrecen la economía digital y las distintas fórmulas de la economía social y de la economía de las plataformas digitales.

**OBJETIVO 3.** Formación y asesoramiento a emprendedoras y emprendedores en el objeto del negocio y en técnicas de gestión de la microempresa.

**OBJETIVO 4.** Fomentar medidas encaminadas a la generación de empleo, actividad empresarial y dinamización e impulso del desarrollo económico local.

**OBJETIVO 5.** Establecer marcos de colaboración con sectores productivos y entidades territoriales que faciliten un enfoque integral de las políticas de empleo y detecciones formativas, así como las organizaciones representativas del trabajo autónomo y de la economía social.

<b>MEDIDA 42</b>	<b>Convenios de colaboración con organizaciones intersectoriales de autónomos.</b>
<b>MODELIZACIÓN CONCEPTUAL</b>	Seguimiento de hitos.
<b>OBJETO</b>	Convenios FUNDAE-Organizaciones intersectoriales de autónomos y Economía Social para detección de necesidades formativas.

En relación con la detección de necesidades formativas, así como el diseño, programación y difusión de las acciones formativas respecto de la formación dirigida a los trabajadores autónomos y de la economía social, resaltar que en el marco de la convocatoria de ámbito estatal 2018 de oferta formativa para trabajadores ocupados existe una propuesta de reformulación, de manera que se destinarán más de **diez millones de euros** al programa transversal de autónomos y más de **dos millones y medio de euros** al programa transversal de economía social.

## EJE 6 – MEJORA DEL MARCO INSTITUCIONAL

Este Eje tiene carácter transversal, por lo que afecta a todos los restantes. Recoge las actuaciones que van dirigidas a la mejora de la gestión, colaboración, coordinación y comunicación dentro del Sistema Nacional de Empleo y el impulso a su modernización. Por su propia naturaleza, los objetivos de este Eje son instrumentales, en la medida en que el cumplimiento de los mismos tendrá como resultado una mayor eficacia de los servicios públicos de empleo en los objetivos finalistas de activación e inserción.

Este eje comprende el siguiente objetivo estructural:

### **OBJETIVO 1.** Mejora de la gobernanza del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

<b>MEDIDA 43</b>	<b>Simplificación del registro centralizado del SNGJ.</b>
<b>MODELIZACIÓN CONCEPTUAL</b>	Seguimiento de hitos.
<b>OBJETO</b>	Mejoras en la inscripción, actualización y gestión de datos del registro del SNGJ.

El proceso de inscripción se desdobra en varios subprocesos, como son el alta en la aplicación, la introducción de datos personales y esenciales de empleabilidad.

Una vez introducidos estos datos, el sistema de manera automatizada realiza comprobaciones administrativas de verificación, necesarias para dar solidez al sistema ante auditorías contables, ya que estas personas jóvenes van a beneficiarse de múltiples tipos de ayudas.

Todo el proceso de comprobaciones viene suponiendo cierta demora hasta obtener una resolución de inscripción favorable.

Se ha revisado concienzudamente el flujo de trabajo y la estructura del Formulario de Inscripción. Se pretende reducir tiempos, con un proceso más simple e igual de eficaz y garantista que el anterior. En algunos casos (jóvenes muy vulnerables) que todavía se usa papel, se posibilita eliminarlo completamente si recibe ayuda de un orientador.

Una vez analizado el proceso, se han remitido los nuevos requisitos funcionales para el desarrollo software.

Se espera que el proceso de simplificación esté terminado antes de finalizar el año 2019. Se puede acceder a través de <https://garantiajuvenil.sepe.es/login.action>

Cuando la simplificación del proceso de inscripción se ponga en producción se permitirá:

- Integración de la solicitud de usuario y contraseña (como medio de identificación ante la Administración Pública) en el propio formulario de inscripción, sin necesidad de hacerlo con carácter previo lo que acortará tiempos y gestiones.
- Con el objetivo de mejorar el perfil y la calidad de los datos que obran en el SNGJ se han rehabilitado como obligatorios determinados datos de empleabilidad que durante un periodo de tiempo han sido opcionales.
- Se introduce una actualización periódica de la declaración responsable de estudios/formación (DREF) que amplía las garantías en la comprobación de los requisitos legalmente establecidos para beneficiarse de una atención cofinanciada en el marco de Garantía Juvenil.

<b>MEDIDA 44</b>	<b>Participación en la gobernanza del SNGJ a través de la Comisión Tripartita.</b>
<b>MODELIZACIÓN CONCEPTUAL</b>	Seguimiento de hitos.
<b>OBJETO</b>	Dinámicas de participación de los interlocutores sociales en la mejora de la gestión y gobernanza del SNGJ.

El 19 de junio de 2019 se constituyó la Comisión Tripartita para la Garantía Juvenil con los interlocutores sociales.

Posteriormente, se ha celebrado una segunda reunión el 9 de octubre.

En ambas se están iniciando actuaciones en las siguientes líneas de trabajo:

- Análisis de evolución de los distintos programas de Garantía Juvenil.
- Apertura de colaboraciones para la divulgación de las ventajas del Plan de Choque por el Empleo Joven y la Garantía Juvenil. Participación del SEPE en conferencias de empresarios y autónomos, con el foco puesto en las contrataciones de calidad y el beneficio que suponen para ambas partes. También se pretende dar a conocer el Plan de Choque por el Empleo Joven y sus múltiples iniciativas.

<b>MEDIDA 45</b>	<b>Reforzar las actuaciones de seguimiento, control y evaluación a través de la Comisión Delegada de Seguimiento y Evaluación del SNGJ con evaluaciones periódicas.</b>
<b>MODELIZACIÓN CONCEPTUAL</b>	Seguimiento de hitos.
<b>OBJETO</b>	Celebración de reuniones.

A lo largo de 2019 se han celebrado con regularidad las Comisiones Delegadas de Seguimiento y Evaluación del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. La última se ha celebrado el 9 de octubre de 2019.

En esta última se presentaron los resultados del Sistema Nacional de Garantía Juvenil correspondientes al año 2018 desde distintos puntos de vista.

Se analizó el desempeño desde distintas facetas:

- Con perspectiva de género para ver las diferencias entre hombres y mujeres.
- Diferenciando en las distintas CC. AA..
- Por tramos de edad.
- Diferenciando las atenciones que fueron prestadas por parte de los SPE como por otras entidades vinculadas a Garantía Juvenil.
- Con seguimiento del empleo tras 6, 12 y 18 meses después de la actuación.

En particular, se analizaron los datos del Data Collection requeridos por EMCO (The Employment Committee).

Se presentó una iniciativa para incorporar a las entidades locales entre los gestores de información para Garantía Juvenil, que se acordó llevar a cabo a través de un proyecto piloto inicial. También se expusieron los resultados de una encuesta realizada a personal de orientación sobre garantía juvenil. Adicionalmente fueron comentadas cuestiones en relación a la mejora de los procesos de cara al cumplimiento de la normativa vigente en Protección de Datos de Carácter personal.

De cara a la próxima reunión que se espera en febrero de 2020 está previsto presentar la evolución del proceso de bajas de oficio al cumplir la edad máxima.

Dentro del marco de seguimiento y evaluación del SNGJ el 16 de octubre tuvo lugar el encuentro bianual con la Comisión Europea y Estados Miembros denominado "Examen EMCO". Se trata de una iniciativa en la que se evalúan los avances en Garantía Juvenil por parte de todos los países. Los resultados tienen importancia en la definición de políticas posteriores. En el caso de la evaluación a España las conclusiones han resultado favorables.

<b>MEDIDA 46</b>	<b>Reforzar la coordinación interinstitucional, especialmente con servicios sociales y educación.</b>
<b>MODELIZACIÓN CONCEPTUAL</b>	Seguimiento de hitos.
<b>OBJETO</b>	Establecimiento de diálogos "a dos" y sistemas de colaboración con el mundo rural.

Se pretende reforzar la coordinación interinstitucional entre Administraciones Públicas a nivel AGE y CC. AA., mediante el establecimiento de diálogos de "a dos" (Empleo-Educación, Empleo-Juventud...) y con el mundo rural.

Se mantienen reuniones periódicas con la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo en aras a mejorar la coordinación entre instituciones. Así mismo, por parte del SEPE han sido requeridas sendas reuniones tanto con el Ministerio de Educación y Formación Profesional como con el Instituto de la Mujer, con vistas a mejorar aún más la coordinación a partir del establecimiento de objetivos comunes.

En paralelo se mantienen contactos con asociaciones y clusters empresariales, con fundaciones en búsqueda de cuáles son los intereses a nivel de las empresas más desarrolladas en relación a la contratación de jóvenes.

Se ha mantenido una reunión con el equipo técnico de los Centros de Educación de Adultos de la Comunidad de Madrid y se están valorando las diferentes opciones para iniciar los contactos con servicios sociales.

Se está haciendo un seguimiento y manteniendo el contacto con INJUVE a los efectos del convenio que se está gestionando.

<b>MEDIDA 47</b>	<b>Mejorar la calidad de los datos de las medidas y/o atenciones del sistema a través de la obligatoria participación de todos los actores implicados en la puesta en común de la información.</b>
<b>MODELIZACIÓN CONCEPTUAL</b>	Seguimiento de hitos.
<b>OBJETO</b>	Periodicidad e integridad de datos suministrados al Fichero por los Organismos Intermedios y análisis de la calidad de los datos a través de grupos de trabajo específicos.

Se están requiriendo a las entidades de CC. AA. no vinculadas a los servicios de empleo autonómicos las atenciones prestadas a personas jóvenes de garantía juvenil. Mejorando el reporte de las actuaciones prestadas por las Consejerías de Educación, Servicios Sociales o empresas públicas.

Así mismo se está dando soporte a otras entidades prestatarias de atenciones en la carga y grabación de datos como son Fundación Once, Secretariado Gitano, o Acción Contra el Hambre. En concreto con algunas entidades se está consiguiendo la automatización de trasvase de datos mediante el uso de Servicios Web.

Se ha depurado la carga de atenciones de SEPE a través de SISPE y se prevé mejorar la información sobre las atenciones de emprendimiento.

<b>MEDIDA 48</b>	<b>Facilitar el intercambio de formación e información entre las entidades participantes en Garantía Juvenil, especialmente en lo referido a convocatorias vigentes.</b>
<b>MODELIZACIÓN CONCEPTUAL</b>	Seguimiento de hitos.
<b>OBJETO</b>	Dinamización de redes sociales y Plataforma única para difundir las convocatorias realizadas por los Organismos Intermedios.

Se ha solicitado a todos los Organismos Intermedios que siguiendo un Formato de ficha tipo proporcionen información sobre las convocatorias que promueven.

Se les requiere una descripción somera de las ayudas, cuantías, métodos de solicitud y sobre todo el vínculo a la página web descriptiva de la ayuda.

Con toda la información recibida de todos los participantes se ha publicado en la página web de Garantía Juvenil el denominado Repositorio de Convocatorias, incluyendo tanto de las distintas CC. AA., como de todo el resto de organismos participantes en Garantía Juvenil.

Es un proceso continuo, ya que aparecen nuevas convocatorias de actuaciones de las entidades vinculadas, por lo que se van actualizando semanalmente.

Adicionalmente se ha mejorado la página web incorporando información sobre novedades, ofertas de empleo, prácticas, becas o cursos de todo tipo.

Toda esta información se publica en paralelo por medio de redes sociales.

Fruto de dichas mejoras, muchos ayuntamientos comunican sus ofertas de Garantía Juvenil a través de la página web de Garantía Juvenil.

<b>MEDIDA 49</b>	<b>Fomentar la creación de proyectos piloto sobre la integración servicios prestados a los jóvenes a través de partenariados en el ámbito local auspiciados por la Comisión Europea en el marco del proyecto "Peer Support" del que forma parte España.</b>
<b>MODELIZACIÓN CONCEPTUAL</b>	Seguimiento de hitos.
<b>OBJETO</b>	Proyectos piloto, buenas prácticas, medidas de coordinación interinstitucional SNGJ a través del proyecto "Peer Support".

En el marco del Proyecto PEER SUPPORT, en el mes de abril tuvo lugar la reunión de conclusiones con presencia de las CC. AA. participantes (Cataluña y la Región de Murcia) y la Comisión Europea.

Está previsto, según se acordó en dicha reunión, realizar una futura presentación del proyecto y de la idea de la "ventanilla única" al resto de Comunidades, a partir de la celebración de una ronda de contactos y visitas.

Actualmente, se está realizando un seguimiento de los proyectos piloto referenciados y planificando las posibles primeras visitas de carácter expositivo.

<b>MEDIDA 50</b>	<b>Promover la igualdad efectiva de mujeres y hombre y la igualdad de trato y oportunidades por cualquier circunstancia personal y/o social.</b>
<b>MODELIZACIÓN CONCEPTUAL</b>	Seguimiento de hitos.
<b>OBJETO</b>	Medidas para hacer efectiva la igualdad entre los jóvenes integrantes de la Garantía Juvenil.

En línea con el objetivo de promover la igualdad efectiva de trato y de oportunidades de mujeres y hombres, los estudios de resultados de Garantía Juvenil se están singularizando los estudios, ofreciendo información diferenciada entre hombres y mujeres, poniendo en valor la situación de la mujer en el SNGJ así como la paridad en las atenciones. Tras el análisis de resultados se incentivarán las medidas necesarias para hacer efectiva dicha igualdad entre los jóvenes integrantes de Garantía Juvenil.



Así mismo, se ha concertado una reunión con el Instituto de la Mujer el próximo 4 de diciembre, con objeto de poder concretar medidas de igualdad efectiva a partir de sus recomendaciones.

En paralelo las CC. AA. están teniendo también reuniones con instituciones equivalentes en el ámbito autonómico con objeto de incorporar la perspectiva de género en las convocatorias.

#### 4. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN

El Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021 establece además de una Comisión de Seguimiento del Plan con periodicidad semestral, una Comisión Permanente a través de la Comisión Ejecutiva del SEPE con periodicidad trimestral.

La Comisión Ejecutiva del SEPE, realizando las funciones de **Comisión Permanente de Seguimiento**, ha celebrado un total de 3 reuniones (marzo, junio y septiembre de 2019), donde se han presentado los avances y progresos llevados a cabo en esas fechas. En concreto, en la Comisión Ejecutiva del SEPE de marzo de 2019 se presentó una información preliminar aportada por los Servicios Públicos de Empleo de las CC.AA sobre determinadas medidas del Plan. En junio 2019, se informó sobre la asistencia técnica del Banco Mundial, un primer borrador del protocolo de seguimiento, el mapa competencial de las medidas del plan, y el informe de la Jornada celebrada en abril sobre las medidas del Plan y su vinculación con la Cartera Común de Servicios del SNE. En la reunión celebrada en septiembre de 2019 se presentó una primera propuesta del modelo conceptual de seguimiento de cada medida, objetivos e indicadores.

Por otro lado, el 7 de noviembre de 2019 se constituyó un Grupo de Trabajo específico con los Servicios Públicos de Empleo de las CC.AA al objeto de dar un soporte técnico tanto para la implantación como para el seguimiento de aquellas medidas cuyo ámbito competencial es el Sistema Nacional Empleo.

# PLAN DE CHOQUE POR EL EMPLEO JOVEN 2019-2021

Para más información:  
Servicio Público de Empleo Estatal  
[www.sepe.es](http://www.sepe.es)

Ciudadanos: 901 11 99 99

Empresas: 901 11 01 21

Cita Previa: 901 01 02 10

También disponibles números provinciales

Síguenos en:



[www.sepe.es](http://www.sepe.es)

*Trabajamos para ti*

27 ABR. 2020 21:04:28 Entrada: 24614

## ANEXO 184/5282, 5285 Y 5286

<b>ORIENTA 3000 (situación a 04/03/2020)</b>			
<b>Comunidad Autónoma</b>	<b>Previsión según Orden TMS/941/2019, de 6 de septiembre</b>	<b>Número de personas contratadas</b>	<b>Observaciones</b>
<b>Andalucía</b>	798	0	En trámite el proceso de convocatoria
<b>Aragón</b>	75	58	
<b>Principado de Asturias</b>	88	26	
<b>Illes Balears</b>	54	6	
<b>Canarias</b>	158	0	En trámite el proceso de convocatoria
<b>Cantabria</b>	34	ND	
<b>Castilla y León</b>	162	ND	
<b>Castilla - La Mancha</b>	180	122	
<b>Cataluña</b>	323	229	
<b>Comunitat Valenciana</b>	280	79	El día 12 de marzo tienen el acto de selección de 57 personas para incorporación en abril (se prevé que a final de año haya 145)
<b>Extremadura</b>	129	0	En trámite el proceso de convocatoria (92 funcionarios interinos)
<b>Galicia</b>	188	130	
<b>Comunidad de Madrid</b>	243	140	Cubiertos 45 puestos de estructura creados en 2018 + 95 interinos por programas contratados en 2019, de un total de 100 previstos (Creados 47 puestos de estructura más en 2019, pendientes de cubrir)
<b>Región de Murcia</b>	101	16	
<b>Comunidad Foral de Navarra</b>	36	ND	
<b>País Vasco</b>	-	-	-
<b>La Rioja</b>	15	15	
<b>TOTAL</b>	<b>2864</b>	<b>821</b>	

Fuente información: Informes territoriales elaborados por el BM