

## I. DISPOSICIONES GENERALES

### MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

**16793** *Resolución de 7 de diciembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021.*

El Consejo de Ministros en su reunión del día 7 de diciembre de 2018 ha adoptado un Acuerdo por el que se aprueba el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021.

A los efectos de dar publicidad al mencionado Acuerdo, esta Secretaría de Estado de Empleo ha resuelto disponer la publicación del mismo en el «Boletín Oficial del Estado» como anexo a la presente Resolución.

Madrid, 7 de diciembre de 2018.—La Secretaria de Estado de Empleo, Yolanda Valdeolivas García.

#### ANEXO

##### **Acuerdo por el que se aprueba el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021**

En la actualidad existen una serie de problemas importantes y comunes que afectan al colectivo de personas jóvenes, que requieren de la puesta en marcha de medidas diseñadas bajo un punto de vista holístico e integral, concretas pero combinables, a través de un Acuerdo de Estado que, sin suponer un aumento del gasto, permitan conseguir una mejora de la integración laboral como mejor vía de solución global.

Desde el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social se ha asumido el compromiso acometer de manera ordenada y precisa las acciones y medidas necesarias que contribuyan al desarrollo de un nuevo modelo productivo con estrategias a largo plazo que impulsen medidas de apoyo estratégico a la innovación aplicada a sectores o ramas concretas.

Para ello, con el Plan de Choque por el Empleo Joven se persigue:

– Buscar la mejora de la competitividad y el valor añadido de la estructura productiva española con el objetivo de alcanzar niveles de crecimiento económico que permitan generar una oferta sustancial de empleo, estable o flexible, sobre la base del desarrollo de sectores de futuro y con alto valor añadido.

– Fortalecer el compromiso con la formación integral y con la cualificación de las personas jóvenes, que impulse su promoción individual, colectiva y profesional, que se apoye en el sistema educativo y en el entorno laboral como elementos fundamentales para su integración social, dotando de competencias profesionales a aquellos jóvenes con escasa cualificación, ocupándose de los jóvenes del entorno rural y potenciado y reforzando el papel de los Servicios Públicos de Empleo como puerta de entrada al mercado de trabajo y a la vida activa.

– Desarrollar iniciativas de retorno a la escuela, de apoyo a la formación en competencias estratégicas, a la formación profesional dual, al empleo con derechos, al emprendimiento de los jóvenes, al fomento de la participación sindical de las personas jóvenes y del asociacionismo empresarial.

En particular los objetivos de este Plan de Empleo dirigido a los jóvenes son:

1. Establecer un marco laboral de calidad en el empleo y la dignidad en el trabajo.
2. Hacer protagonistas a las personas jóvenes de su proceso de inserción laboral y cualificación.

3. Incrementar la cualificación e inserción laboral dotando a los jóvenes de más competencias profesionales.

4. Fomentar un nuevo modelo económico basado en la productividad y el valor añadido.

5. Dotar a los Servicios Públicos de Empleo de los medios y recursos para prestar una atención adecuada e individualizada.

6. Desarrollar una formación específica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para eliminar sesgos de género, combatir la segregación horizontal y la brecha salarial de género.

7. Combatir el efecto desánimo de las personas jóvenes que no buscan empleo porque creen que no lo van a encontrar.

El Plan engloba cincuenta medidas, divididas en seis ejes, diseñadas bajo una perspectiva integral y sistémica, que permiten su combinación y ajuste a cada perfil y a las necesidades existentes en cuanto a inserción.

A través de los ejes se definen, en línea con los objetivos establecidos, los ámbitos de actuación considerados prioritarios en los próximos tres años: recuperar la calidad del empleo, luchar contra la brecha de género en el empleo y reducir el desempleo juvenil.

El Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021 se ha elaborado en colaboración con las Comunidades Autónomas y se ha consultado a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. También han realizado aportaciones las Entidades Locales, distintos interlocutores sociales y económicos, así como entidades responsables de juventud, educación y servicios sociales.

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

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

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, el Consejo de Ministros en su reunión del día 7 de diciembre de 2018,

#### ACUERDA:

Primero.

Aprobar el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021, que se adjunta como anexo.

Segundo.

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

Tercero.

En el caso de las actuaciones recogidas en el presente Plan para las que resulten competentes las Comunidades Autónomas, lo recogido en el Plan tendrá carácter potestativo.

Elévese al Consejo de Ministros.

Madrid.–La Ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Magdalena Valerio Cordero.

**PLAN DE CHOQUE POR EL  
EMPLEO JOVEN  
2019-2021**

**Tabla de Contenidos**

1. COMPROMISO CON LAS PERSONAS JÓVENES .....	4
2. ANTECEDENTES Y SITUACIÓN DE PARTIDA .....	7
3. OBJETIVOS .....	15
4. PRINCIPIOS RECTORES .....	16
5. EJES DE ACTUACIÓN .....	17
5.1 EJE 1 ORIENTACIÓN .....	18
OBJETIVO 1: orientación profesional y atención personalizada .....	18
OBJETIVO 2: relación con agentes del mercado de trabajo .....	23
OBJETIVO 3: gobernanza de las medidas de orientación: ventanilla única para jóvenes .....	25
5.2. EJE 2 FORMACIÓN .....	26
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 .....	26
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. ....	27
5.3 EJE 3 OPORTUNIDADES DE EMPLEO .....	35
OBJETIVO 1: marco de contratación laboral para dotar de mayor calidad las relaciones laborales.....	35
5.4. EJE 4 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO .....	44
5.5. EJE 5 EMPRENDIMIENTO .....	46
OBJETIVO 1: fomentar la iniciativa empresarial, el trabajo autónomo y la economía social de las personas jóvenes. ....	47
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 .....	49
OBJETIVO 3: formación y asesoramiento a emprendedoras y emprendedores en el objeto del negocio y en técnicas de gestión de la microempresa. ....	49
OBJETIVO 4: fomentar medidas encaminadas a la generación de empleo, actividad empresarial y dinamización e impulso del desarrollo económico local. ....	50
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. ....	50
5.6. EJE 6 MEJORA DEL MARCO INSTITUCIONAL.....	51
OBJETIVO 1: mejora de la gobernanza del sistema nacional de garantía juvenil .....	51
7. DIFUSIÓN DEL PLAN DE EMPLEO JOVEN .....	54
8. IMPACTO PRESUPUESTARIO DEL PLAN DE EMPLEO JOVEN .....	55
9. PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN .....	56
10. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN .....	57
11. VIGENCIA DEL PLAN .....	58

<b>ANEXOS</b> .....	59
ANEXO I: DATOS SITUACIÓN MERCADO LABORAL.....	59
ANEXO II: DATOS SNGJ.....	74

## 1. COMPROMISO CON LAS PERSONAS JÓVENES

Las personas jóvenes son el capital humano más valioso que posee una sociedad moderna. Es su motor de cambio, su presente y su futuro.

A pesar de ser un potencial personal para el desarrollo y progreso del país, los jóvenes padecen singularmente los vaivenes del ciclo económico y los efectos de la rotación, y son víctimas de un modelo de flexibilidad laboral que conlleva precarización, con efectos devastadores que los marginan y los excluyen del empleo. No obstante, solo con esta observación nos quedaríamos en la periferia del problema.

Los cambios sociales y tecnológicos han producido una progresiva desregulación laboral en determinados ámbitos que afecta en un momento crítico a los jóvenes, el de la incorporación al mercado laboral y en el de la definición de las bases de su carrera profesional. En esa dimensión es donde se podrá abordar integralmente las causas del cambio laboral y una vez definidas activar las medidas para responder a dichos cambios.

La reducción de la población joven no es un tema menor en un modelo laboral basado en la necesaria mejora competitiva de su capital social. La competencia profesional de las personas trabajadoras es esencial y más aún si la integración en el mercado de trabajo de los jóvenes se desarrolla de forma desordenada, con múltiples contratos que no consoliden su carrera profesional y en un esquema laboral que no les permite afianzar su autonomía y crecimiento personal y profesional.

Por otro lado, las dificultades que en su inserción laboral encuentra el colectivo de jóvenes de 16 a 19 años, nos indica que son necesarios importantes cambios estructurales de organización social para conseguir integrarlos cuando no son admitidos en el mercado de trabajo por su débil o ausente experiencia profesional, o que no necesariamente han alcanzado los conocimientos y las competencias para su definitiva incorporación en el mercado de trabajo, conocimientos que se espera alcanzar entre los 20 y los 25 años o antes de los 30. En este sentido, es vital adoptar medidas para combatir el abandono escolar temprano y desarrollar actuaciones también en el ámbito laboral para cualificar a estos jóvenes que carecen de las competencias profesionales fundamentales que requiere el mercado de trabajo; asimismo, se promoverán acciones que faciliten la obtención de titulaciones correspondientes a la segunda etapa de la Educación Secundaria, en colaboración con la administración educativa.

Garantizar el pleno desarrollo de las personas jóvenes con dignidad y en igualdad de oportunidades es construir una sociedad más justa, inclusiva, rica y diversa, en definitiva, una sociedad mejor.

Como sociedad, como país y como Estado, tenemos la obligación de 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.

Cumplir con esa obligación conlleva y genera un compromiso. Un compromiso del Gobierno para acometer de manera ordenada, concreta y precisa las acciones y medidas necesarias que contribuyan, mediante un Acuerdo de Estado, al desarrollo de un nuevo modelo productivo con estrategias a largo plazo que impulsen medidas de apoyo a la innovación aplicada y a sectores o ramas concretas, acompañadas de un fuerte esfuerzo presupuestario.

Un compromiso que busque la mejora de la competitividad y el valor añadido de la estructura productiva española con el objetivo de alcanzar niveles de crecimiento económico que permitan generar una oferta sustancial del empleo estable o flexible, sobre la base del desarrollo de sectores de futuro y con alto valor añadido. En este nuevo modelo productivo, los jóvenes serán protagonistas activos en su desarrollo y renovación permanente.

En este sentido, es necesario fomentar los estudios relacionados con las ciencias, las tecnologías, la ingeniería y las matemáticas (STEM) como opción, prestando especial atención a fomentar la incorporación de las niñas y las jóvenes a estas disciplinas ya que en la actualidad están infrarrepresentadas tanto en los estudios superiores como en la formación profesional, y son cruciales para alcanzar mayores cotas de desarrollo en el futuro.

Un compromiso con la formación integral y con la cualificación de las personas jóvenes que impulse su promoción individual, colectiva y profesional y que se apoye en el sistema educativo y al entorno laboral como elementos fundamentales para su integración social; que garantice una igualdad real de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la corresponsabilidad en la asunción de las responsabilidades domésticas y de cuidados, que dote de competencias profesionales a aquellos jóvenes con escasa cualificación, que se ocupe de los jóvenes del entorno rural y que potencie y refuerce el papel de los Servicios Públicos de Empleo como puerta de entrada al mercado de trabajo y a la vida activa. Un compromiso con las personas jóvenes universitarias para lo cual se hace preciso potenciar la colaboración entre los servicios de orientación y empleo de las universidades que cuentan con experiencia y conocimiento del perfil de los demandantes de empleo universitario con los servicios públicos de empleo, para mejorar la empleabilidad de las personas jóvenes universitarias.

Además, debe existir un compromiso con aquellas personas que adquirieron una gran formación en nuestro sistema educativo y después, ante la falta de oportunidades que se les ofrecía en nuestro país, tuvieron que emigrar a otros países a desarrollar esos conocimientos. Ese compromiso pasa por el fomento del retorno de aquellos trabajadores jóvenes a los que el mercado español no fue capaz de dar una oportunidad laboral digna.

El compromiso del Gobierno debe considerar también la realidad del reto demográfico que afecta a buena parte del mundo rural. Las políticas de empleo y las políticas de juventud son determinantes para afrontar este desafío y, por tanto, la combinación de ambas ofrece una coyuntura idónea para trabajar en el sostenimiento demográfico de estos entornos. Es necesario dar una oportunidad al mundo rural. Los avances del nuevo modelo de sociedad que se está conformando están pasando por encima de este espacio de convivencia, cuyo mantenimiento es una inversión para el bienestar de la sociedad del futuro. Sociedad que precisamente estará protagonizada por los jóvenes de hoy. Las posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías pueden suponer nuevas oportunidades para el ámbito rural. El Mundo es global, ya no es necesaria la presencia física para el desarrollo de buena parte de las actividades económicas ligadas a las tecnologías. El trabajo en red, a distancia, el teletrabajo, el comercio electrónico y otras muchas actividades, pueden convertir a los espacios

rurales en zonas atractivas para los jóvenes, por la calidad de vida que albergan, si se les dota de posibilidades razonables para sus aspiraciones actuales. Hay que apoyar la aparición y consolidación de oportunidades laborales y económicas en el mundo rural.

Un compromiso, por tanto, con iniciativas de retorno a la escuela, de apoyo a la formación en competencias estratégicas, de potenciación de la formación profesional dual, al empleo con derechos, al emprendimiento de los jóvenes, del retorno de los que tuvieron que salir de España porque aquí no se les ofrecía buenas oportunidades de empleo, así como el fomento de la participación sindical y del asociacionismo empresarial de las personas jóvenes.

Por otro lado, las medidas que se incluyen en este Plan de Choque por el Empleo Joven entroncan con el objetivo 8 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 que sirven específicamente para alcanzar la Meta 8.6 "De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación". A través del Sistema Nacional de Garantía Juvenil creado como consecuencia de la Recomendación del Consejo de 22 de abril de 2013 y cuyas actuaciones se impulsan en este Plan, se busca atender a los trabajadores menores de 30 años que carecen tanto de empleo como de formación, a fin de promover su incorporación al mercado de trabajo, a empleos de calidad y estables.

Todas las medias contenidas en este Plan se verán reforzadas por la decisión de incrementar el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), que beneficiará especialmente a las personas jóvenes y a las mujeres, que son los dos colectivos en los que los salarios son más bajos y que han acumulado más de un 13% de disminución en estos últimos años. Esta subida del SMI será positiva para la creación de empleo que será de mayor productividad y como consecuencia más sostenible sabiendo que la elasticidad del empleo respecto al PIB, seguirá siendo de las más elevadas de la UE y que habrá impactos positivos simultáneos en variables relacionadas como el consumo o el incremento de la renta bruta familiar.

Es de resaltar la apuesta decidida por mejorar los recursos humanos, por reforzar al personal técnico para prestar el servicio del Acompañamiento Personalizado a lo largo de toda la vida laboral y, desde luego, desde la juventud. La certeza de obtener una información rigurosa y contrastada de cuál es la realidad del mundo laboral que hay en el presente y que habrá en el futuro es el objetivo donde los Servicios Públicos de Empleo podrán intervenir para hacer realidad el principio fundamental de igualdad en el acceso a aquella información y asesoramiento para que todas las personas puedan ir completando su itinerario formativo y profesional de forma adecuada, desde el convencimiento de que este Acompañamiento Personalizado es un pilar fundamental del moderno Estado del Bienestar.

En este sentido, una de las medidas más relevantes de este Plan de Choque por el Empleo Joven es la incorporación de 3.000 personas técnicas responsables de la orientación y prospección en línea con las recomendaciones del Comité de Empleo del Consejo de Ministros de Empleo de la Unión Europea, que puso de manifiesto que sigue siendo necesario profundizar en la capacidad de actuación de los SPE para garantizar la ratio de 1 orientador por cada 100 desempleados.

La Comisión Europea en su Informe *"Country Report 2018: Informe sobre España 2018, con un examen exhaustivo en lo que respecta a la prevención y la corrección de los desequilibrios macroeconómicos"*, manifiesta que "la falta de recursos y la escasa coordinación siguen lastrando la eficacia de los Servicios Públicos de Empleo (SPE)", aunque si bien en 2017 se aumentaron los recursos humanos y económicos de los SPE autonómicos y se establecieron medidas para mejorar su efectividad, el



informe señala que la plantilla de los SPE es aún un 3% más baja que en 2015, y que el gasto es 33% más bajo que en 2012. Además, el informe señala que la implementación de la Garantía Juvenil, aunque mejorando en cuanto a número de jóvenes registrados y beneficiarios que continúan trabajando seis meses después de salir del registro, se ve frenada por la capacidad limitada de los Servicios Públicos de Empleo (SPE) para proveer a los beneficiarios con itinerarios personalizados y ofertas de calidad que se ajusten a su perfil.

Asimismo, en el Informe de la OCDE "Economic Survey Spain 2018" publicado en noviembre de 2018, se señala en la sección dedicada a las disparidades regionales en el mercado laboral, que el total de recursos de los SPE en España está muy por debajo de otros países de la OCDE, y que el número de demandantes de empleo por orientador/trabajador del SPE es elevado. Se indica que mejorar esta ratio y la especialización de los orientadores es una medida para aumentar la efectividad de las políticas activas de empleo, y que es necesaria una distribución eficiente de financiación entre las CCAA.

En consecuencia, el reforzar a los Servicios Públicos de Empleo con personas técnicas especializadas en orientación y prospección se viene a dar respuesta a las recomendaciones y sugerencias demandadas por diversos organismos internacionales (OCDE, Comisión Europea, OIT..) y, por otro lado, se converge en la consecución del objetivo esencial para un óptimo funcionamiento de los Servicios Públicos de Empleo cual es la atención personalizada a los usuarios de dichos servicios públicos.

Este Plan de Choque por el Empleo Joven es, en definitiva, la concreción de esos compromisos y una apuesta decidida por mejorar nuestro modelo de país.

## 2. ANTECEDENTES Y SITUACIÓN DE PARTIDA

Según el padrón municipal a 1 de enero de 2017, la población española fue 46.572.132 personas, de las cuales 14.040.091 eran menores de 30 años, es decir el 30,15 %. Mientras que la población total aumentó en el último año el 0,03 %, el número de jóvenes mostró una variación interanual negativa del 0,48 %, es decir, de 68.306 personas. Las causas probables de la reducción de jóvenes empadronados radican en que, por una parte, la población de menor edad no crece ya que el saldo vegetativo es negativo y, por otra parte, el saldo migratorio, aunque es positivo en términos generales, tampoco se ha compensado.

La población activa de 16 a 29 años experimentó una variación interanual de 1,06 puntos, aunque en el último quinquenio ha disminuido el 11,09 %, es decir, en 448.200 jóvenes.

La población ocupada de 16 a 29 años aumentó durante el quinquenio el 9,24 %, 217.900 personas. Por cuarto año consecutivo, este dato fue positivo.

La tasa de actividad para el colectivo joven ha sido descendente aunque en 2017 se ha recuperado; la de empleo siguió la misma trayectoria hasta 2012 y, a partir de ahí, cambió la tendencia y el último año ha aumentado 2 puntos; y la de paro aumentó hasta 2012 cuando registró el porcentaje más alto, pero a partir de ese año la bajada ha sido evidente y en 2017 son casi quince puntos menos.

En este sentido, el periodo 2007-2014 ha estado marcado por una crisis económica y financiera internacional que ha tenido una considerable repercusión en el mercado de trabajo en España, afectando de forma particular a la población joven. Según datos de EUROSTAT, la tasa de desempleo joven en España (jóvenes entre 15 y 29 años) se ha multiplicado por 3 entre los años 2007 y 2012, alcanzando un 40,3% en el último año de dicho periodo, doblando la media UE-28 (18.4%).

Tras un nuevo incremento en 2013 hasta el 42,4% (media UE 18,9%), la tasa de desempleo juvenil ha experimentado un notable descenso aunque sigue superando la media europea con una tasa de paro juvenil en el tercer trimestre de 2018 que alcanza el 33% (25,2% si se incluye a todas las personas jóvenes entre 16 y 29 años). El alto nivel de desempleo juvenil en España es, por tanto, un problema estructural con graves consecuencias para la situación presente y futura de los jóvenes españoles que limita el crecimiento económico.

De los datos del mercado de trabajo durante el año 2017, y de acuerdo con el Informe del Mercado de Trabajo de los Jóvenes Estatal Datos 2017, publicado por el Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal se extrae la siguiente información:

El volumen total de contratos registrados en 2017 sumó 21.501.303 de los cuales 7.598.321 se suscribieron con jóvenes y representa el 35,34 % sobre el total de la contratación. Esta aumento en el último año un 7,62 % cuando la de jóvenes lo hizo un 10,12 %.

La relación de contratos registrados y personas contratadas se conoce como índice de rotación. La media general es de 2,88 contratos por persona y la de jóvenes fue de 2,89.

Un año más, el sector servicios concentró en 2017 el mayor número de contratos suscritos con los jóvenes, hasta un 78,05 %. La terciarización laboral está plenamente consolidada tanto para el colectivo como en la total.

La estabilidad laboral fue 8,19 %, la más baja de todos los colectivos, aunque en la última década temporalidad y estabilidad en jóvenes presenta pocas oscilaciones. La contratación juvenil estable aumentó el 16,27 % en el último año.

El tipo de jornada fue completa en el 56,48 % de los contratos frente a la parcialidad del 43,52 %.

De acuerdo con el citado Informe del Mercado de Trabajo de los Jóvenes 2017 del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, a moda estadísticamente hablando, es decir, el valor con mayor frecuencia en una distribución de datos nos indica que **el perfil del joven ocupado es el de un hombre de 25 a 29 años, asalariado con contrato temporal y a jornada completa, ocupado en el sector servicios en la rama de Comercio al por mayor y al por menor**, que pertenece al gran grupo de ocupación 5, Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores y con un nivel de formación alcanzado de educación superior.

El número de demandantes de empleo parados fue en 2017 de 3.412.781 personas de las que 571.897 son jóvenes y representan el 16,76 % sobre el total. Por cuarto año consecutivo vuelve a haber un descenso de parados jóvenes que se cifra en este año en 53.892 personas, comportamiento similar al total de demandantes donde la situación también mejora y la variación es igualmente de signo negativo, el 7,84 %, cuando hasta el año 2012 sucedía lo contrario.

La representatividad de este colectivo entre los demandantes parados ha ido en descenso progresivo en los últimos años ya que en 2017, algo más de 16 personas de cada 100 inscritos son jóvenes menores de 30 años, cuando en 2008 llegó a ser casi de 26 personas.

La media mensual de parados jóvenes menores de 30 años durante 2017 ha sido de 591.375, un 11,83 % menor que el año anterior.

Por sexo, los jóvenes parados se distribuyen en 46,96 % hombres y 53,04 % mujeres. Por tramos de edad, el grupo más representativo vuelve a ser el de 25 a 29 años con un 53,07 %, seguido de los de 20 a 24 años con el 35,52 % y la menor proporcionalidad es para los menores de 20 con el 11,41 %.

El 10,37 % de los jóvenes parados posee una titulación universitaria media o superior, Con respecto al año anterior, solamente aumentó el número de parados en el nivel formativo de Universitarios de EEES Bolonia ciclo (11,72 %) debido fundamentalmente al número de egresados en las nuevas titulaciones.

De acuerdo con el citado informe, **los principales rasgos del perfil del joven menor de 30 años parado es el de una mujer de 25 a 29 años con estudios de Educación Secundaria Obligatoria y antigüedad como demandante de empleo de uno a tres meses que trabajó en el sector servicios o bien carece de experiencia previa.**<sup>1</sup>

A modo de sinopsis, se exponen los datos de los indicadores esenciales correspondientes al colectivo de jóvenes. Las fuentes más significativas (EPA, Paro registrado, Contratos y Afiliación) utilizan metodologías diferentes, pero su evolución conjunta muestra con claridad una mejoría en los principales indicadores respecto de los años anteriores.

Indicadores básicos de jóvenes (menores de 30 años)	Hombres	Mujeres	Total 3T 2018	% variación 2018/17
Población (en miles)	3.344,9	3.239,3	6.584,3	1,20
EPA activos (en miles)	1.966,1	1.736,7	3.702,9	-0,67
EPA ocupados (en miles)	1.471,3	1.297,1	2.768,5	3,61
EPA parados (en miles)	494,9	439,7	934,5	-11,48
	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Año 2017</b>	<b>% variación 2017/16</b>
Afiliados a Seguridad Social	1.387.052	1.263.263	2.650.316	4,76
Contratos registrados	4.081.550	3.516.771	7.598.321	10,12
	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Septiembre 2018</b>	<b>% variación 2018/17</b>
Paro registrado	250.870	299.295	550.165	-6,68

<sup>1</sup> [http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado\\_trabajo/3067-1.pdf](http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/3067-1.pdf)

## TASA DE PARO. ESPAÑA / UNIÓN EUROPEA

	Agosto 2018	Mes anterior	Mismo mes año anterior	JUNIO 2018
<b>TOTAL</b>				
ZE 19	<b>8,1</b>	<b>8,2</b>	<b>9,0</b>	<b>8,2</b>
UE 28	<b>6,8</b>	<b>6,8</b>	<b>7,5</b>	<b>6,9</b>
España	<b>15,2</b>	<b>15,2</b>	<b>16,8</b>	<b>15,2</b>
Diferencia España/ZE 19 (pp)	7,1	7,0	7,8	7,0
Diferencia España/UE 28 (pp)	8,4	8,4	9,3	8,3
<b>HOMBRES</b>				
ZE 19	<b>7,8</b>	<b>7,8</b>	<b>8,7</b>	<b>7,9</b>
UE 28	<b>6,6</b>	<b>6,6</b>	<b>7,3</b>	<b>6,6</b>
España	<b>13,6</b>	<b>13,6</b>	<b>15,2</b>	<b>13,6</b>
Diferencia España/ZE 19 (pp)	5,8	5,8	6,5	5,7
Diferencia España/UE 28 (pp)	7,0	7,0	7,9	7,0
<b>MUJERES</b>				
ZE 19	<b>8,5</b>	<b>8,5</b>	<b>9,3</b>	<b>8,6</b>
UE 28	<b>7,0</b>	<b>7,1</b>	<b>7,8</b>	<b>7,1</b>
España	<b>17,1</b>	<b>17,0</b>	<b>18,7</b>	<b>17,0</b>
Diferencia España/ZE 19 (pp)	8,6	8,5	9,4	8,4
Diferencia España/UE 28 (pp)	10,1	9,9	10,9	9,9
<b>JÓVENES &lt;25</b>				
ZE 19	<b>16,6</b>	<b>16,7</b>	<b>18,5</b>	<b>16,8</b>
UE 28	<b>14,8</b>	<b>14,9</b>	<b>16,6</b>	<b>15,0</b>
España	<b>33,6</b>	<b>33,7</b>	<b>37,4</b>	<b>34,1</b>
Diferencia España/ZE 19 (pp)	17,0	17,0	18,9	17,3
Diferencia España/UE 28 (pp)	18,8	18,8	20,8	19,1

## Notas:

Los datos de EUROSTAT para España se basan en los datos recogidos para la Encuesta de Población Activa, con un tratamiento posterior diferente.

Considera la población activa desde los 15 años, por lo que ofrece tasas diferentes para los primeros tramos de edad.

Los datos del mes son una extrapolación derivada de la última encuesta realizada para el trimestre anterior.

Se aplican métodos estadísticos para desestacionalizar las series y eliminar los efectos derivados de los cambios en la situación del mercado de trabajo.

Fuente: EUROSTAT

## 2.1. VARIABLES CONDICIONANTES DE LA SITUACIÓN DE LAS PERSONAS JÓVENES EN EL EMPLEO

La tasa de paro según datos de la EPA del último trimestre de 2018 se sitúa en el 14,55%, lo que supone 73 centésimas menos que en el trimestre anterior. En el último año esta tasa ha descendido en 1,83 puntos. El número de activos aumenta este trimestre en 19.800, hasta 22.854.000. La tasa de actividad baja siete centésimas y se sitúa en el 58,73%. En el último año la población activa se ha incrementado en 73.000 personas. Por grupos de edad, se observan descensos del paro este trimestre entre los de 25 a 54 años (121.600 parados menos), entre los de 55 años y más (-48.600) y entre los

jóvenes de 16 a 19 (-1.900). Por el contrario, el número de parados sube en 8.000 entre los jóvenes de 20 a 24 años.

El número de demandantes de empleo parados en octubre de 2018 fue de 3.254.703 personas, de las que 569.956 son jóvenes y representan el 17,51 % sobre el total. Por cuarto año consecutivo vuelve a haber un descenso de parados jóvenes que se cifra en este año en 40.961 personas, comportamiento similar al total de demandantes donde la situación también mejora y la variación es igualmente de signo negativo, el 6,1%, cuando hasta el año 2012 sucedía lo contrario.

La representatividad de este colectivo entre los demandantes parados ha ido en descenso progresivo en los últimos años. En octubre de 2017, algo más de 17 personas de cada 100 inscritos son jóvenes, cuando en 2008 llegó a ser casi de 26 personas. (Tabla 14, anexo I).

El número total de trabajadores afiliados a la Seguridad Social es de 18.956.018 a 30 de septiembre de 2018, un 3,02 % más, 555.877 personas, respecto a la misma fecha del año anterior. Por su parte, los jóvenes afiliados fueron 2.704.740 y representan un 14,27%. Este colectivo es cada vez menos representativo en el tejido productivo español ya que, mientras en 2008, de cada 100 personas afiliadas al Sistema, algo más de 20 eran menores de 30 años, desde el 2012 son 14. (Tabla 1, Anexo I).

En el año 2017, los principales rasgos del perfil del joven afiliado menor de 30 años es el de un hombre de 25 a 29 años que trabaja en el sector servicios y de alta en el Régimen General de la Seguridad Social.

Por sectores económicos, como todos los años, el de mayor representatividad fue servicios con un 81,44 %. En los mayores de 30 significa un 74,71 %, lo que resalta su importancia en este colectivo. (Tabla 5, anexo I).

**Dualidad formativa.** El capital humano del sistema educativo español es dual: consta de mano de obra muy cualificada (con alto capital intelectual) o muy poco cualificada. Faltan técnicos medios de FP. Esta dualidad se ve reforzada por el desigual acceso a redes de información y oportunidades del sistema educativo que facilitan el empleo de calidad.

**Marco legal favorable a la temporalidad.** Las sucesivas reformas laborales han generado diversas opciones de contratación temporal que han convertido estos contratos en una de las variables más utilizadas de ajuste empresarial. Añadido a esto, la no existencia de regulación adecuada ha posibilitado que se desarrollen modelos de subempleo encubierto (becarios o "falsos autónomos") que dificultan la transformación del modelo productivo e imposibilitan a la juventud española acceder en igualdad de condiciones al mercado laboral.

**Patrón productivo de baja productividad y centrado en el sector servicios.** La estructura productiva española se basa intensamente en sectores de baja productividad, como la construcción y ciertas ramas del sector servicios. De esta forma sigue siendo tras la crisis donde se ha acentuado esa terciarización de la economía, siendo lo preocupante, no ya el crecimiento del sector servicios, que es común a muchas economías occidentales en el mundo globalizado, sino que el mismo se ha centrado en gran medida en actividades de bajo valor añadido y que viene acompañado lamentablemente, en ocasiones, de relaciones laborales que puede condicionar la calidad en el empleo.

En nuestro mercado laboral, con excesiva frecuencia, se contrata mano de obra para puestos de trabajo de baja cualificación, empleos que resultan fácilmente sustituibles y de bajo coste, aunque la prestación laboral la ejercen en muchos casos personas con mayor competencia profesional y que durante la relación laboral desarrollen al final tareas de mayor cualificación. En este ámbito, la temporalidad y la rotación facilitan a las empresas el ajuste cíclico, se convierten al final en mecanismos de ajuste empresarial, pues la mano de obra contratada en esas condiciones, puede resultar de fácil salida al mercado de trabajo, el cual se encuentra muy segmentado, y luego en gran medida trabajo recuperable por otra mano de obra cuando la situación económica mejora. Por tanto, la situación se caracteriza por:

- Temporalidad generalizada y además muy acusada en empleos de baja cualificación. Incluso ciertas empresas de sectores de alta productividad también aprovechan la temporalidad y la rotación para realizar ajustes cíclicos, convirtiendo la temporalidad en variable de ajuste empresarial.
- Circunstancias como el mal uso y situaciones de fraude en el empleo de la contratación temporal y alto componente de empleos poco cualificados, una contratación temporal que de acuerdo a nuestra normativa está tipificada como causal dan fragilidad a nuestro mercado laboral, ofrecen escasa calidad a nuestras relaciones laborales, son injustas y frustrantes para los trabajadores, haciendo a nuestro sistema económico más improductivo y debilitando la cohesión social.
- Sobrecualificación, ya que al no existir oferta laboral intermedia, de formación técnica y vocacional, provoca que estos trabajos sean ocupados por universitarios. Eso obedece, en gran medida, a una evidente insuficiencia de oferta de perfiles técnicos con competencias profesionales, acentuado en el caso particular de las mujeres jóvenes, oferta que garantiza una formación profesional bien desarrollada y aceptada.

**Responsabilidades domésticas, familiares y de cuidados.** Según los últimos datos disponibles de la Encuesta de Empleo del Tiempo<sup>2</sup>, elaborada por el INE, con carácter general, las mujeres dedican más tiempo al cuidado del hogar y la familia que los hombres. El acogimiento a excedencias, bien para el cuidado de familiares, bien para el cuidado de hijos o hijas, recae de manera mayoritaria en las mujeres. Este desigual reparto de responsabilidades domésticas y de cuidados, y las limitaciones que genera para el progreso laboral de las mujeres es un factor muy importante a combatir para facilitar el acceso y la permanencia en el mercado laboral, incorporando mejoras de las condiciones laborales, la consecución de empleos de más calidad y la eliminación tanto de la segregación horizontal como vertical como de la brecha salarial de género que existen en la actualidad.

<sup>2</sup> Los datos ofrecidos pertenecen a la última Encuesta de Empleo del Tiempo publicada por el INE de 2010.

## 2.2. SITUACIÓN ACTUAL DEL EMPLEO JOVEN

**Características generales del empleo joven: precariedad y baja remuneración.** La precariedad y la baja remuneración son las características generalizadas del empleo joven en la actualidad, dentro de la estructura dual del mercado de trabajo que caracteriza a nuestro país desde los años noventa.

Los jóvenes hasta 29 años han reducido su presencia en el empleo, han pasado de representar el 23,9% del empleo del primer trimestre 2007 al 13,4% en el primer trimestre 2018, si bien se ha reducido su presencia en el desempleo, del 38,4% en 2007 al 33% en 2018. (Fuente INE EPA).

Después de alcanzar máximos superiores al 56%, la tasa de paro juvenil continúa descendiendo hasta llegar en el tercer trimestre de 2018 al 33%, (25,2% si se incluye a todas las personas jóvenes entre 16 y 29 años). Sin embargo, en este mismo trimestre la tasa de temporalidad entre las personas menores de 30 años alcanza el 57% (55,7% entre los hombres, 58,5% entre las mujeres), dato que refleja el nivel de precariedad laboral de este colectivo. Según la estadística del SEPE, los contratos indefinidos se sitúan en torno al 8% del total de celebrados con personas jóvenes en 2017, situándose el índice de rotación, relación de contratos registrados y personas contratadas, entre las personas jóvenes en un 2,89, es decir, ligeramente superior a la media general del total de la contratación que fue del 2,88.

De acuerdo con el informe de la OIT *Perspectivas sociales del empleo en el mundo: jóvenes*, cerca del 60% del empleo juvenil a tiempo parcial en España, es involuntario. Cuando la contratación a tiempo parcial no es una opción que se desea, lo que ocurre es que se precariza el trabajo, al reducirse el horario y el sueldo. Los menores de 25 años son el colectivo con menores remuneraciones respecto al resto de población.

La brecha salarial se sitúa en el 50%, es decir, los jóvenes cobran la mitad del sueldo que los mayores de esa edad, contribuyendo en este desfase las peores condiciones de los contratos de los jóvenes. Así, frente a los 11.568 euros de media al año que perciben los menores de 25 años, los mayores de 55 cobran casi el doble, 21.621 euros. El sueldo neto de un joven está en 898,35 euros. Son básicamente las condiciones sociolaborales existentes (elevada tasa de paro juvenil, precariedad laboral y bajos salarios) lo que determina la capacidad de emancipación y construir un proyecto sólido de vida a medio y largo plazo, lo que requiere estabilidad e ingresos suficientes.

Junto a la temporalidad contractual, se observan situaciones de precariedad muy presentes en los últimos años y características también de los jóvenes, como demuestra el caso de los becarios o de los conocidos como "falsos autónomos", especialmente los integrados en las pujantes formas de "economía colaborativa".

De acuerdo con los datos de la EPA del 3 trimestre 2018, del total de la población entre 16 y 29 años el 38,97% no han obtenido la ESO (incluye analfabetos, Estudios primarios incompletos, educación primaria y primera etapa de educación secundaria y similar) en ese grupo el **22,15%** de la población joven son hombres y el **16,82%** mujeres. Se trata del colectivo peor preparado para incorporarse a la sociedad de la información y el conocimiento por su escasa formación y su déficit en competencias estratégicas.

Las personas jóvenes que han cursado la segunda etapa de educación secundaria, con orientación general representan el **24,44%**. Los que han cursado segunda etapa de educación secundaria con

orientación profesional, incluyendo la educación postsecundaria no superior, representa el **9,96%** del total. En educación superior este colectivo de jóvenes menores de 30 años es el **26,63%**.

Hay que tener en cuenta la población activa joven, que representa del total de la población activa el **16,20%** y la tasa de actividad supone el **56,24 %** de este colectivo.

En relación a la población activa, por grupos de nivel formativo, los jóvenes que no tienen la ESO son el **32,83%**, los que no han cursado la segunda etapa de la ESO representan el **15,17%**. Los que han cursado segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional es de **14,10%**, y en Educación Superior están el **37,90%**.

Sobre el total de parados, los menores de 30 años representan el **28,1%** distribuido de la siguiente forma. Los jóvenes que no han obtenido la ESO es el **45,44%** sobre el total de la población joven, dato muy elevado por la dificultad al acceso laboral por la baja formación. También ha de tenerse en cuenta el alto porcentaje de paro en Educación Superior, tanto universitaria como de FP superior, el **25,95%**, ello es debido posiblemente a la dificultad al acceso laboral por la falta de experiencia profesional.

Los jóvenes que han cursado la segunda etapa de educación secundaria, con orientación general alcanzan una tasa de paro de **17,14%** sobre el colectivo de jóvenes parados y los que han estudiado segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional (incluye educación postsecundaria no superior) tienen una tasa de paro en el colectivo de **11,46%**.

Por otro lado, en cuanto al nivel formativo, con datos de 2017 el 10,37 % de los jóvenes parados posee una titulación universitaria media o superior, este porcentaje fue inferior al de años anteriores, pero se ha incrementado relativamente, ya que en 2009 el valor fue del 8,86 %. El 15,53 % ha cursado estudios de Formación Profesional de Primer o Segundo Grado, la variación interanual también ha sido positiva, es decir, descendió el número de demandantes en los dos niveles.

Por sexo, en los niveles formativos más bajos son mayoría los hombres mientras que cuanto mayor es la cualificación del parado, el número de mujeres va aumentando (y llega a ser en el caso de Universitarios de ciclo medio un 74,10 %), tendencia que se repite constantemente.

En comparación con otros colectivos de interés para el empleo se observa que entre los parados mayores de 45 años poseen titulación universitaria media o superior el 6,53 %, entre los extranjeros el 2,73 % y en el colectivo de personas con discapacidad el 4,67 %.

El 10,43 % de los contratos en 2017 fueron suscritos con jóvenes que poseían una titulación universitaria. Este porcentaje fue inferior al de años anteriores, pero se ha incrementado relativamente, ya que en 2009 el valor fue del 8,86 %. Los contratos suscritos con jóvenes que habían cursado estudios de formación profesional de grado medio o superior mantuvieron niveles similares de representatividad a los años precedentes y representan el 16,12 %.

En todos los niveles formativos aumentó el volumen de contratos con relación al año anterior, excepto en los universitarios de ciclo medio y segundo ciclo, que está compensado con el incremento de los contratos en titulaciones de Bolonia por el mayor número de egresados en los nuevos grados. Un año más, en los niveles formativos más bajos son proporcionalmente mayoría los hombres, mientras que a mayor cualificación, el número de mujeres es superior.



Situación de las mujeres jóvenes (Fuente: Defensor del Pueblo, 2017). Entre los principales elementos asociados con su situación de vulnerabilidad, pueden destacarse:

- Mantenimiento de factores estructurales sociolaborales:
  - Barrera social (dedicación a la atención familiar).
  - Techo de cristal y brecha salarial.
  - Tratamiento ante la maternidad (previa, en estado, posterior).
- Perfiles formativos de las mujeres muy deficitarios en formación STEM. Menor adaptación a los perfiles de los nuevos nichos de empleo de marcado carácter tecnológico.

Otros colectivos en especial riesgo de exclusión sociolaboral: migrantes, personas con discapacidad, minorías (como los gitanos), jóvenes extutelados, jóvenes sin hogar, parados jóvenes de larga duración, ámbito rural, entre otros. Es preciso llevar a cabo estudios sobre estos colectivos, para conocer sus necesidades específicas y las estrategias y medidas laborales que pueden implementarse en su ayuda.

### 3. OBJETIVOS

Los objetivos de este Plan de Empleo dirigido a las personas jóvenes son:

1. Establecer un marco laboral de calidad en el empleo y la dignidad en el trabajo.
2. Hacer protagonistas a las personas jóvenes de su proceso de inserción laboral y cualificación.
3. 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.
4. Favorecer el desarrollo de un nuevo modelo económico basado en la sostenibilidad social, la productividad y el valor añadido.
5. Prestar una atención adecuada e individualizada dotando a los Servicios Públicos de Empleo de los medios y recursos.
6. 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.
7. Combatir el efecto desánimo de las personas jóvenes que no buscan empleo porque creen que no lo van a encontrar.
8. Se prestará especial atención a colectivos especialmente vulnerables (migrantes, parados larga duración, abandono escolar, personas con discapacidad, etc.).

Para conseguir estas metas, proporcionando a las personas jóvenes las actuaciones y medidas previstas en este Plan, a su finalización deberán alcanzarse los siguientes objetivos cuantitativos:

- **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.

- **Incrementar la tasa de actividad hasta el 73,5%** para las personas jóvenes con edades comprendidas entre los 20 y los 29 años (alcanzando en el tercer trimestre de 2018 un 58,73%). Este incremento deberá conseguirse aumentando, en al menos, un punto la tasa de hombres y, en al menos, tres puntos entre las mujeres.
- **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 45.500 entre personas menores de 30 años.
- **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.
- **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.
- **Formar, al menos, un 30% (80.000)** de personas jóvenes en competencias lingüísticas.
- **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.
- **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).

#### 4. PRINCIPIOS RECTORES

Constituyen principios rectores de este Plan de Empleo Joven:

1. Fomentar y actualizar la Formación Profesional mediante la oferta de perfiles técnicos que cubra las necesidades de competencias profesionales demandadas por el mercado y la superación de las barreras digitales, fomentando la incorporación a estos perfiles de las mujeres jóvenes.
2. Combatir el abandono escolar temprano y en otros niveles educativos impulsando la formación en competencias, en colaboración con las administraciones educativas.
3. Garantizar la igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y por cualquier otra circunstancia de índole personal o social.
4. Impulsar actuaciones para conseguir un mercado de trabajo que ofrezca derechos, estabilidad y promoción laboral, que elimine las desigualdades entre mujeres y hombres y que contribuyan, además, a frenar el despoblamiento de los territorios amenazados demográficamente.
5. Garantizar una atención y un proceso de acompañamiento individualizado, desarrollando y consolidando en los Servicios Públicos de Empleo una red de personas técnicas responsables de la orientación y prospección que vincule herramientas, programas y medidas de soporte para ello, proporcionando una ventanilla única con diferentes instituciones y con formación en igualdad entre mujeres y hombres.

6. Generar políticas para segmentos de personas jóvenes con especiales dificultades de inserción a través de una tutorización territorializada, personalizada y por colectivos, y que prevea servicios de cuidados para las personas que tengan responsabilidades familiares.
7. Fomentar la seguridad legal y física del entorno laboral.
8. Promover el autoempleo y el emprendimiento como alternativa laboral.
9. Situar a España dentro de los países con una oferta de empleo competitiva para incluirla dentro de las movilidades cualificadas (circuito de emigración-inmigración), así como contribuir al retorno de jóvenes emigrantes que salieron de nuestro país por no encontrar una salida profesional en España.
10. Mejorar la gestión del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.
11. Impulsar y promover la colaboración entre los interlocutores sociales, las Comunidades Autónomas y otras instituciones, especialmente en el ámbito de empleo, educación y servicios sociales.
12. Impulsar la colaboración entre los distintos organismos públicos con competencias en materia de empleo y las universidades, facilitando puntos de información de alta calidad para mejorar la inserción profesional de las personas tituladas universitarias, con especial atención a sus problemáticas específicas como el subempleo.

## 5. EJES DE ACTUACIÓN

Las medidas que se exponen a continuación son perfectamente combinables para las personas jóvenes en función del perfil, características formativas y laborales. Las políticas de inserción de los jóvenes, tienen un carácter integral para ser eficaces. El Plan persigue articular políticas útiles para los jóvenes y con ese horizonte es preciso desarrollar actuaciones que combinen diferentes medidas y que permitan atender la individualidad de los diferentes colectivos de jóvenes que como es obvio, no es en ningún caso, un colectivo uniforme. A mayor vulnerabilidad del colectivo, más medidas diferentes deben tener los itinerarios de inserción que se desarrollen.

Para la consecución de los objetivos anteriormente señalados y con esta perspectiva de carácter integral y sistemático de las medidas contempladas, el Plan de Choque de Empleo Joven se articula en **seis ejes** en línea con lo establecido en el artículo 10 del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, y la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, aprobada por Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre. Estos ejes son:

Eje 1: Orientación.

Eje 2: Formación.

Eje 3: Oportunidades de empleo.

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

Eje 5: Emprendimiento.

Eje 6: Mejora del marco institucional.

A través de ellos, se definen, en línea con sus objetivos estratégicos, los ámbitos de actuación considerados prioritarios en los próximos tres años: recuperar la calidad del empleo, lucha contra la brecha de género en el empleo y reducir el desempleo juvenil.

### 5.1 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

Las medidas para alcanzar este objetivo serían:

##### MEDIDA 1: PROGRAMA ORIENTAJOVEN DOTADO DE UNA RED DE 3.000 PERSONAS TÉCNICAS RESPONSABLES DE LA ORIENTACIÓN

La orientación profesional, como paso previo a la inserción laboral, debe conseguir la **atención personalizada** basada en la detección de las necesidades de la persona joven y relacionada con el resto de políticas activas, muy especialmente con las de cualificación profesional.

Para ello, este Plan de Empleo hace una apuesta decidida por la creación de una red de **3.000 personas técnicas responsables de la orientación** en el marco de los Servicios Públicos de Empleo (Programa ORIENTAJOVEN), que incluya también tareas de prospección y captación de oferta. Además, esta apuesta se complementará con una **red de mediadores jóvenes** que provendrán de organizaciones sociales jóvenes.

Los Servicios Públicos de Empleo deben contar con medios y recursos suficientes para prestar una adecuada atención individualizada a las personas jóvenes. En este sentido, el programa ORIENTAJOVEN, dirigido específicamente a este colectivo, está alineado con otras iniciativas como la realización de diagnósticos personalizados, el desarrollo de itinerarios de empleo y formativos, o coordinación de la actuación de distintos agentes especializados; todo este conjunto de actuaciones debe ser uno de los principales ejes de este Plan de Empleo.

Para desarrollar este programa de orientación se facilitará, asimismo, formación específica en igualdad de oportunidades, identificación y erradicación de sesgos de género, así como por cualquier otra

circunstancia personal o social, a todas las personas responsables de prestar orientación laboral. Por otro lado, se habilitarán espacios de atención personalizada para las personas jóvenes participantes, que se dotarán con profesionales especialistas en orientación laboral y teniendo en cuenta instrumentos como la Garantía Juvenil que cuenta con el Registro Informatizado de jóvenes sin empleo ni formación, así como las actuaciones que se vienen tomando con ellos. Estos espacios dispondrán de medios técnicos que permitan la gestión administrativa y el acceso a la información, como herramienta fundamental de soporte y conocimiento de la utilidad y eficacia de las medidas. Asegurar la transparencia y conocimiento de esta información por parte de todos los agentes implicados es un elemento muy importante para el éxito del programa.

Dado que es preciso dotar a los Servicios Públicos de Empleo con un aumento de plantilla en consonancia con su importancia y necesidades, se propone, en consecuencia, **el nombramiento de 3.000 funcionarios interinos en la modalidad por programa por un máximo de 18 meses**, debidamente formados en tareas de orientación y prospección del mercado de trabajo y con perspectiva de género. Una parte importante de los mismos proporcionarán a cada joven una atención individualizada y realizarán su seguimiento permanente de su itinerario de inserción.

En el marco de la primera Conferencia Sectorial celebrada a partir de la aprobación de este Plan, se acordará el perfil profesional que deberán tener estas 3.000 personas y se diseñará una acción formativa común a nivel nacional.

Inicialmente, el Servicio Público de Empleo, financiará vía programa temporal, el nombramiento o contratación de estas personas por parte de los Servicios Públicos de Empleo de las CC.AA.

Finalizada la duración del programa temporal, se procederá por la Conferencia Sectorial a la evaluación de los resultados del mismo. Del resultado de dicha evaluación se determinará la continuidad del mismo hasta el máximo legal permitido, su finalización definitiva o bien la articulación a través del instrumento de planificación de recursos humanos pertinente para la incorporación de personal de forma estable por parte de cada Comunidad Autónoma.

EL desempeño de las acciones de orientación tendrá como marco de referencia lo contemplado en la **Guía técnica de referencia para el desarrollo de los protocolos de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo** para este servicio de orientación.

#### **MEDIDA 2: DIAGNÓSTICO E ITINERARIOS PERSONALIZADOS DE INSERCIÓN**

Argumentamos la necesidad de una **red potente de profesionales de la orientación y la prospección profesional** ya que consideramos la orientación profesional como un **servicio integral** para ayudar a los usuarios a **mejorar su empleabilidad**, promover su carrera profesional y facilitar su contratación u orientar hacia el autoempleo a lo largo de la vida laboral.

Las personas encargadas de la orientación y prospección del Programa ORIENTAJOVEN definirán, en consecuencia, los **itinerarios personalizados** de inserción, con la participación de las personas mediadoras, al objeto de contribuir a mejorar decisivamente la empleabilidad de las personas jóvenes participantes en el programa.

La primera actuación se concreta en la realización de un **diagnóstico individualizado y elaboración del perfil** con el objeto de identificar sus habilidades, sus competencias, su formación y experiencia, sus intereses, su situación familiar y las posibles oportunidades profesionales. Esta información se utilizará para la elaboración del perfil del usuario y su clasificación en función de su empleabilidad.

Posteriormente se diseñará el **itinerario personalizado para el empleo**, conjuntamente con el usuario, como proceso más adecuado para su acceso al empleo de acuerdo con su perfil, necesidades y expectativas a través de criterios técnicos y estadísticos, incluyendo las principales actuaciones propuestas y el calendario de realización, así como los elementos de verificación y seguimiento. Para la realización de este itinerario será necesaria la suscripción y firma de un acuerdo personal de empleo entre el usuario y el servicio público de empleo.

Este itinerario deberá incorporar, al menos:

- La identificación de alternativas profesionales en España, resto de la Unión Europea y ámbito internacional.
- La identificación de un itinerario formativo, mediante la propuesta de las acciones de formación y/o acreditación de experiencia laboral o formación no formal.
- La identificación de las actuaciones de búsqueda activa de empleo que el usuario quedará obligado a realizar.

Siempre que estos itinerarios se presten en el marco de la Garantía Juvenil se recogerán las actuaciones en el Sistema Nacional.

En cuanto al **acompañamiento personalizado en el desarrollo del itinerario** y el cumplimiento del compromiso de actividad, se exige el seguimiento individual y personalizado por parte de un tutor u orientador de las actuaciones que el usuario vaya llevando a cabo en ejecución de su itinerario, la revisión y actualización del mismo, la fijación y supervisión del cumplimiento de hitos, etapas y obligaciones, así como del compromiso de actividad para el caso de usuarios que también sean perceptores de prestaciones, y cuantas otras funciones de asesoramiento, información y apoyo sean precisas para facilitar la activación del usuario y mejorar su empleabilidad.

Los Orientadores, Promotores y Mediadores deben proporcionar **Asesoramiento** y ayuda técnica adicional para la **definición del currículum**, que refleje el **perfil profesional** en términos de **competencias profesionales**, así como información y asesoramiento personal, provisión de instrumentos y técnicas de ayuda para la búsqueda activa de empleo, incluyendo medios telemáticos y el uso de las redes sociales. Todo ello teniendo en cuenta el asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento.

Estos profesionales de la orientación se encargarán de la comunicación sobre datos y circunstancias relativas al **mercado de trabajo y políticas activas de empleo** que puedan resultar de utilidad para incrementar las oportunidades de empleo. Asimismo asesorarán sobre la oferta formativa y los programas que faciliten la movilidad para la formación y cualificación.

Se encargarán también de proporcionar **apoyo a la movilidad laboral**, geográfica y funcional, mediante información y asesoramiento en el ámbito nacional, europeo e internacional para aprovechar las ofertas de empleo y situaciones adecuadas a las que puedan tener acceso. Para ello

contarán con la información y los medios disponibles a través de la red EURES y del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

### **MEDIDA 3: PROGRAMA RED SIJ-INJUVE DE ATENCIÓN A JÓVENES VULNERABLES**

Además, para abordar la problemática de los segmentos de juventud en riesgo de exclusión educativa o laboral, por causa social o territorial, son precisas actuaciones que integren los aspectos social, familiar, educativo y laboral, y que se produzcan en un entorno neutral, para ello, se contará con el apoyo del Programa red SIJ-INJUVE, que ofrece espacios propicios para el trabajo con estos jóvenes, repartidos por todo el territorio nacional. En estos espacios, y a nivel local, profesionales especializados (como licenciados en educación o trabajo social) brindarán apoyo educativo y ofrecerán itinerarios personalizados de retorno a la escolarización o, en su caso, de formación e incorporación al mercado laboral, con itinerarios locales públicos y privados. Estas ofertas e itinerarios prestarán atención a las particularidades necesidades de las personas jóvenes que tengan responsabilidades de cuidado.

La atención desde las oficinas de la Red SIJ tendrá en cuenta las oportunidades presentadas en las distintas fuentes de información como el ya mencionado Sistema Nacional de Garantía Juvenil, el portal EMPLEATE y otros.

**Estas oficinas territoriales SIJ-INJUVE trabajarán en cooperación con los Servicios Públicos de Empleo y agencias locales de empleo, estableciendo con las 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.**

### **MEDIDA 4: APOYO A LA RED SIJ-INJUVE CON 110 MEDIADORES JUVENILES**

A través del INJUVE y con el apoyo del Servicio Público de Empleo Estatal 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 Servicios Públicos de Empleo 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 Servicios públicos de Empleo u otros agentes en el mercado de trabajo y en concreto las medidas de este Plan de choque de empleo joven. A tal fin, la coordinación y programación de actividades se desarrollarán por el INJUVE con la colaboración de los Servicios Públicos de Empleo y las entidades y asociaciones referidas.

### **MEDIDA 5: APOYO EN PROSPECTORES**

La actividad de prospección es diferente a la de orientación y tiene por finalidad acercarse a los espacios en los que se encuentra la juventud para poder llegar al mayor número posible de

**personas**, en especial aquellas que se encuentran en una situación de mayor riesgo de exclusión social, y, en consecuencia, más alejadas de la formación, del empleo y de los circuitos que conducen a él. La posibilidad de incorporar estos jóvenes en registros como el Sistema Nacional de Garantía Juvenil es un mecanismo de identificación de un colectivo que, habitualmente, es de difícil acceso y localización. También es faceta fundamental de los prospectores el conocimiento del tejido empresarial general y, en particular, el local y de las necesidades de las empresas en relación a la incorporación de trabajadores, asesorándoles en esta materia cuando lo requieran e informándoles del potencial y ventajas de incorporar personas jóvenes a sus empresas mediante contratos estables y con perspectivas de promoción laboral.

La actuación en materia de información y asesoramiento de los prospectores puede resultar de gran importancia para la aparición y consolidación de proyectos en los espacios rurales y, también, para que la población joven pueda encontrar opciones en el mercado laboral de su territorio. En este sentido, se desarrollarán planes de prospección que tengan en cuenta la perspectiva territorial del empleo.

Para el colectivo de universitarios la prospección se apoyará, en el ámbito educativo, en la colaboración con las Universidades y Servicios Universitarios de Empleo para lograr un mejor ajuste entre la oferta y la demanda de trabajo.

#### **MEDIDA 6: ORIENTACIÓN INTEGRAL PARA PERSONAS JÓVENES MIGRANTES**

Los Servicios Públicos de Empleo con la participación de asociaciones de migrantes constituirán una red de asesoría e información para las personas migrantes que desarrollen su actividad por cuenta propia o ajena con el fin de concienciarles de las ventajas de la formación profesional e informarles asimismo de las medidas en favor del empleo joven y la situación del mercado laboral, fomentando la participación de las personas jóvenes migrantes en las actuaciones que se desarrollen.

Los 3.000 orientadores debidamente formados, en materia de igualdad de trato y oportunidades por cualquier circunstancia personal y/o social, que incluye obviamente nacionalidad y origen, prestarán especial atención a los jóvenes migrantes. Todas las organizaciones y asociaciones que reciben subvenciones para proyectos de atención a población migrante o jóvenes en general, de la AGE, CCAA y CCLL, se comprometerán a acercar a los jóvenes migrantes a los servicios públicos de empleo. En el marco de los Programas de Reforma y los Planes Anuales de Política de Empleo, con la participación de los IISS se establecerán políticas activas de empleo dirigidas a la población migrante, con especial atención a los jóvenes migrantes.

Este programa tomará como referencia el programa KAUSA<sup>3</sup> que se desarrolla en Alemania.

#### **MEDIDA 7: ATENCIÓN INTEGRAL EN MATERIA DE INSERCIÓN LABORAL A PERSONAS JÓVENES MENORES MIGRANTES NO ACOMPAÑADOS**

Los Servicios Públicos de Empleo colaborarán activamente en el ámbito de las CCAA de acogida, de las personas jóvenes menores migrantes no acompañadas en todos los aspectos relativos a orientación

<sup>3</sup> <https://www.kausa-delmenhorst.de/>



profesional, formación e inserción laboral al objeto de fomentar su empleabilidad y facilitar la reinserción social y laboral de este colectivo. Especialmente este **programa se dirigirá a la atención de las personas jóvenes que se encuentren en aquellas CCAA que han acogido un mayor número de personas menores extranjeras no acompañadas** con un enfoque integral y seguimiento de las actuaciones desarrolladas. Así mismo, también se establecerá la coordinación con las ofertas que el sistema educativo pueda realizar a nivel municipal a través de su red de Aulas Mentor para personas adultas.

#### **MEDIDA 8: COLABORACIÓN CON FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS**

Con el fin de facilitar el acceso de todas las personas jóvenes a estos espacios de atención personalizada, con independencia de su lugar de residencia, el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y la Federación Española de Municipios y Provincias, impulsará la firma de un **Convenio o Acuerdo Marco** al que podrán adherirse las Entidades Locales para que las personas jóvenes puedan utilizar las instalaciones de los servicios locales de empleo para estas actuaciones. En estos Convenios o Acuerdos Marco participarán las CCAA competentes.

#### **OBJETIVO 2: RELACIÓN CON AGENTES DEL MERCADO DE TRABAJO**

Las medidas para alcanzar este objetivo serían:

#### **MEDIDA 9: COLABORACIÓN CON LAS UNIVERSIDADES Y CIPES**

Se apoyará en el ámbito educativo la colaboración con las Universidades y Centros de Información y Promoción de Empleo (CIPE), así como con orientadores del sistema educativo que permitan alcanzar estos objetivos.

A tal fin, se articularán **mecanismos de coordinación y vías de colaboración con los Servicios Públicos de Empleo para un funcionamiento integral, teniendo las Universidades y CIPES puntos centralizados de información** y atención sobre la situación del mercado de trabajo y el desarrollo de prácticas profesionales, así como atención de ofertas de empleo; para ello se pondrán en común recursos de dichos centros con los de los Servicios Públicos de Empleo que podrán articularse por las vías de colaboración que se consideren más adecuadas.

Igualmente, **se establecerán líneas de colaboración y apoyo por parte de los Servicios Públicos de Empleo, como ya sucede en algunas Comunidades Autónomas, con el Consejo Superior de Deportes que desarrolla el Programa de Atención al Deportista (PROAD)** dirigido a los Deportistas de Alto Nivel (DAN), en colaboración con el Colegio Nacional de Doctores y Licenciados en Ciencias Políticas y Sociología.

El PROAD contempla una atención individualizada, presencial y telemática, que ofrece a los DAN información, asesoramiento, orientación, intermediación y gestión de todos aquellos recursos que puedan necesitar para facilitar su transición profesional al concluir su actividad deportiva. Para ello, existe una red de tutores-consultores asignados a los deportistas que analizan junto con ellos su

itinerario formativo y profesional, diagnosticando y detectando sus necesidades y recogen e integran los recursos existentes en materia formativa y laboral. Asimismo, dichos tutores -consultores, pueden realizar además una labor de mediación con los distintos agentes para permitir una adecuada conciliación de la actividad deportiva y sus actividades de capacitación profesional.

#### **MEDIDA 10: PARTICIPACIÓN Y COLABORACIÓN CON LOS SERVICIOS SOCIALES DE CADA CCAA**

Los **Servicios Públicos de Empleo establecerán los procedimientos y canales adecuados para contar con la participación de los Servicios Sociales de cada Comunidad Autónoma** al objeto de facilitar el acceso de todas las personas jóvenes, especialmente en los que concurren especiales dificultades de acceso a un empleo, a estos espacios de atención personalizada. Para ello se determinarán los puntos únicos de atención que se acuerden entre los servicios de empleo y servicios sociales, garantizando la trazabilidad de la información y el contenido técnico de la orientación a desarrollar que se fije entre ambos servicios.

La coordinación de la actuación y metodología en la orientación a desarrollar por los Servicios Públicos de Empleo se realizará en el marco y con la referencia de la guía técnica de protocolos de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

#### **MEDIDA 11: LANZADERAS DE EMPLEO**

Estos proyectos que se están desarrollando con éxito en algunas Comunidades Autónomas, cada vez en mayor medida, persiguen incrementar las probabilidades de encontrar un empleo para las personas participantes en el proyecto. Son **proyectos que se desarrollan a través de la intervención de un entrenador profesional o coach, mejorando las estrategias de autopostulación de cara a la contratación por terceros o bien uniéndose de forma colectiva a otras personas en situación de desempleo para encontrar un empleo individual o colectivo, o creando pequeñas empresas** para el desarrollo del autoempleo. En estas iniciativas, las personas jóvenes participan de forma destacada.

La iniciativa es innovadora y está basada en la participación de equipos de personas desempleadas, dinámicas y comprometidas con la inserción laboral bajo la coordinación del coach. Las lanzaderas de empleo, bajo el impulso de los Servicios Públicos de Empleo, conllevan una vertiente significativa de solidaridad, y representa un refuerzo importante de las competencias de las personas que participan, generando conocimiento colectivo para la consecución de un fin común, que no es otro que conseguir un empleo de calidad.

De acuerdo con los proyectos desarrollados en la Comunidades Autónomas, la persona coordinadora suele ser también una persona en desempleo. Su labor central es la de acompañar a las personas participantes en el día a día, identificando y atendiendo sus peticiones y necesidades, comunicando los objetivos de cada participante al entorno social y empresarial para facilitarles herramientas, recursos y oportunidades profesionales que puedan ser de interés y encaje con su expectativa, según su objetivo personal. Dado que los participantes son también personas desempleadas; estos suscriben un compromiso de participación y, en caso de colocación, siguen colaborando con la lanzadera,

transmitiendo sus experiencias y apoyando en el proceso de mejora de la empleabilidad del resto de compañeros del equipo. En los casos oportunos se cuenta con la posibilidad de utilización del registro del Sistema Nacional de Garantía Juvenil tanto en lo relativo a información sobre jóvenes como para las atenciones que se estimen oportunas. Por tanto, se trata de modelos de compromiso social con el desempleo y participación con el apoyo institucional de los Servicios Públicos de Empleo.

Se fomentará por parte de los Servicios Públicos de Empleo las **buenas prácticas** en este programa por parte de aquellas CCAA que lo impulsen con el fin de conocer y mejorar la gestión de este programa en todo el territorio.

#### **MEDIDA 12: PARTICIPACIÓN DE LAS ENTIDADES LOCALES EN PROGRAMAS DE ORIENTACIÓN Y ATENCIÓN PERSONALIZADA**

Desde el ámbito local, como espacio de participación activa y colectiva en el proceso de búsqueda de empleo, se deben desarrollar y extender estos programas de orientación y atención personalizada. Para ello se promoverán desde los Servicios Públicos de Empleo **encuentros y comunicaciones mediante actuaciones de buenas prácticas**, vinculadas al desarrollo de aquellos programas de éxito en algunas Comunidades Autónomas.

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

A efectos de dar virtualidad a la dimensión local del empleo contemplada en el artículo 4 del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, se desarrollarán por los Servicios Públicos de Empleo acuerdos de colaboración con las Entidades Locales con la finalidad de promover actuaciones en materia de orientación e información profesional con las personas jóvenes residentes en aquellos municipios sujetos a esta colaboración. Estos acuerdos podrán realizarse en el marco de los convenios celebrados con la Federación Española de Municipios y Provincias a los que se hace referencia en la medida 8.

#### **OBJETIVO 3: GOBERNANZA DE LAS MEDIDAS DE ORIENTACIÓN: VENTANILLA ÚNICA PARA JÓVENES**

La red de **3.000 personas técnicas responsables de la orientación y prospección** de los servicios públicos de empleo y los **110 mediadores de la Red SIJ-INJUVE** proporcionará sinergias positivas con los profesionales de otras instituciones para **conseguir un efecto de ventanilla única** independientemente de la organización a la que se dirijan los jóvenes.

Este programa ORIENTAJOVEN se focaliza en la consecución de **un sistema de orientación profesional integrado para jóvenes** que estará compuesto por:

1. Servicios Públicos de Empleo: Orientadores y Prospectores.
2. En el ámbito educativo: Universidades y Centros de Información y Promoción de Empleo (CIPE), Orientadores Educativos.
3. Oficinas territoriales SIJ-INJUVE: Orientadores e Informadores Laborales.

4. 110 mediadores en la Red SIJ-INJUVE.
5. Servicios sociales de las CCAA.
6. Entidades locales.
7. Organizaciones proveedoras de orientación: Agentes sociales, ONGs, entre otros.

**Las entidades enumeradas actuarán de forma coordinada y bajo criterios de racionalidad con el fin de evitar solapamientos y duplicidades en la atención integral a las personas jóvenes.**

La red de ORIENTAJOVEN se convertirá en la principal protagonista de este Plan. En este sentido, se monitorizará y se hará un seguimiento en cada ámbito territorial del desarrollo de las medidas contempladas en el Plan para las personas jóvenes que participan en el mismo; esto conllevará un funcionamiento coordinado e integral del Plan y sus contenidos bajo el esquema de ventanilla única para jóvenes, que se expone a continuación:

**Elementos en los que ha de basarse la VENTANILLA ÚNICA para jóvenes:**

1. Articulación del Plan conjunto con todas las medidas integradas en el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021, a través de los grupos técnicos de la Cartera Común de Servicios del SNE y el catálogo de atenciones previstas en el marco del Plan Operativo de Empleo Juvenil con destino a jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.
2. Formación conjunta para todos los orientadores, prospectores y mediadores laborales, educativos, sociales y de otras instituciones.
3. Seguimiento periódico de las acciones y logros alcanzados.
4. Coordinación y evaluación para evitar solapamientos y dualidades de atención.
5. Evaluación de la satisfacción de los jóvenes, logro de objetivos y replanteamiento de medidas.
6. Identificación y difusión de buenas prácticas para su desarrollo en el marco de este Plan.
7. Disposición de mecanismos de compartición e intercambio de información accesibles para todos los participantes (SNGJ y otros).

## 5.2. 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.**

Al objeto de mejorar las competencias profesionales de las personas jóvenes con un rediseño más eficaz de las acciones formativas, se recomienda centrar la reprogramación de las mismas en la ampliación temporal del ciclo educativo-profesional, con la obligada participación de los menores de 20 años en un ciclo pre-laboral que no afectará a quienes continúen en el marco del sistema educativo.

A este fin, se colaborará estrechamente con el Ministerio de Educación y Formación Profesional para identificar las necesidades formativas y adaptar los itinerarios formativos, en contenido y duración.

Se promoverá que las personas jóvenes consigan, después de este ciclo pre-laboral tener los conocimientos básicos y las competencias necesarias para su desarrollo profesional a través de dos años de experiencia laboral en una ocupación relacionada con la especialidad en la que se hayan formado. Habría un primer periodo en prácticas para adquirir una experiencia profesional tutelada por expertos de la administración laboral y/o educativa, coordinados con los tutores puestos a disposición por las empresas en los centros de trabajo y un segundo periodo, con un contrato ordinario en una empresa convencional y con apoyo profesional de los sistemas públicos para su plena integración.

**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.**

El objetivo de la cualificación es prioritario, el escenario de más y mejores oportunidades de obtener empleos de calidad está cada vez más determinado por la cualificación de las personas. Para alcanzar los objetivos propuestos se determinan las siguientes medidas como programas (muchos de los cuales provienen de iniciativas pioneras de las Comunidades Autónomas) que se propone impulsar y desarrollar con toda su potencialidad en este Plan para las personas jóvenes.

Con el fin de aumentar la cualificación de las personas jóvenes, se desarrollará una oferta abierta todo el año en formación profesional para la obtención de Certificados de Profesionalidad, con programaciones de carácter anual o plurianual según las especialidades y su necesidad en el tiempo. Una programación abierta, presente en todas las grandes ciudades y cuencas laborales, con una escala adecuada, que permita acceder a Certificados de Profesionalidad y su acreditación en todos sus niveles, combatiendo la segregación ocupacional y adecuándola a los empleos más contratados, que supongan en los dos ejercicios anteriores a la programación un mínimo de un 60% de los contratos laborales en el territorio de referencia.

Las medidas para alcanzar este objetivo serían:

**MEDIDA 13: PROGRAMAS DE FORMACIÓN EN COMPETENCIAS CLAVE**

Estos programas están orientados a facilitar la adquisición de, al menos, las competencias clave de comunicación lingüística, competencia matemática, para aquellas personas jóvenes con un abandono prematuro de la escolarización y que requieren de las mismas para poder acceder a la formación dirigida a la obtención de los certificados de profesionalidad de niveles 2 y 3.

Además es importante señalar que las administraciones educativas competentes destinan recursos propios al reconocimiento y acreditación de las competencias clave en su ámbito de intervención, como las de comunicación lingüística, competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología, competencia digital, aprender a aprender, competencias sociales y cívicas, sentido de iniciativa y espíritu emprendedor y conciencia y expresiones culturales. Dichas competencias clave están recogidas en la Orden ECD/65/2015 de 21 de enero, por la que se describen las relaciones entre las competencias, los contenidos y los criterios de evaluación de la educación primaria, la educación secundaria obligatoria y el bachillerato.

**Se establecerán vías de cooperación entre las administraciones laborales y educativas**, para lanzar un programa de adquisición de competencias clave dirigido a personas jóvenes que no reúnan los requisitos de acceso a la formación dirigida a la obtención de los certificados de profesionalidad de niveles 2 y 3.

Además, en aquellos casos en los que el certificado de profesionalidad incluya módulos formativos de competencia en lengua extranjera, se contemplarán programas de formación de competencias clave en idiomas.

El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) ha establecido competencias clave (lengua castellana, matemáticas y lenguas extranjeras) en el marco europeo de la “Recomendación sobre competencias clave para el aprendizaje permanente” (2006). Para dichas competencias clave el SEPE ha establecido programas formativos basados en resultados de aprendizaje, que están incluidos en el Catálogo de Especialidades Formativas que utilizan todos los Servicios Públicos de Empleo para establecer sus ofertas de formación financiadas con fondos públicos.

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

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

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

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

Las competencias clave que los jóvenes pueden adquirir son las siguientes:

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

En este marco europeo sobre competencias clave para el aprendizaje permanente se impulsarán, con especial intensidad, contenidos comunes homologables en los programas formativos desarrollados por los Servicios Públicos de Empleo, de tal manera que en los tres años de duración de este Plan, **las personas jóvenes inscritas como desempleadas que lo precisen adquirirán mediante programas de**

**formación las competencias en lengua castellana, comunicación en lengua extranjera y competencia matemática que favorezcan su empleabilidad y el aprendizaje a lo largo de la vida.**

Igualmente, se desarrollarán acciones, similares a las ya puestas en marcha de forma experimental en algunas Comunidades Autónomas, para hacer llegar la formación en competencias clave a las localidades con menos habitantes, donde es más difícil que llegue la formación para el empleo, como medio para que las personas jóvenes, residentes en dichos entornos, puedan tener las mismas oportunidades que quienes habitan en zonas donde la oferta formativa es extensiva.

#### **MEDIDA 14: PROGRAMAS DE FORMACIÓN EN COMPETENCIAS DIGITALES**

Estos programas están dirigidos a dar respuesta a las nuevas necesidades provenientes del proceso de cambio tecnológico, digital y productivo.

La creación de empleo ligada a la irrupción de nuevas tecnologías y la creciente robotización de la economía presenta cada vez mayor solidez. Un cambio que está transformando nuestro estilo de vida y la forma en la que nos relacionamos, pero también los procesos productivos, el modo de consumir y, por tanto, la propia dinámica del mercado laboral. La inteligencia artificial, la robótica, la realidad virtual, la gestión y almacenamiento de datos fuera de los espacios físicos, las aplicaciones móviles, las redes sociales o el comercio online, forman ya parte de nuestro presente y su influencia es previsible que se intensifique aún más en el futuro. Esta transformación permitirá la aparición de nuevos empleos que hoy no existen y como resultado, es previsible que se cree empleo a medio y largo plazo.

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

De acuerdo con diversos estudios, en la actualidad, este cambio ya se ha traducido en la aparición de nuevos trabajos a lo largo del último lustro, desde especialista en marketing digital y administrador de redes sociales hasta analista de Big Data o diseñador y desarrollador de aplicaciones móviles, entre otras profesiones ligadas al mundo virtual. El internet de las cosas, la impresión 3D, la biotecnología, el coche autónomo, los drones, la domótica, la agricultura urbana, la enseñanza digital, los órganos artificiales y la extensión e implantación de nuevos servicios online, son ámbitos de previsible creación de empleo. **Los Servicios Públicos de Empleo deben desarrollar actuaciones y líneas de trabajo, en el eje central de la formación, para preparar estos cambios y centrar gran parte de sus actuaciones en los mismos.**

Se trata de anticipar de manera compartida las necesidades de formación para la cualificación de trabajadoras y trabajadores, en consonancia con las necesidades sectoriales y de las empresas derivadas de los procesos de cambio tecnológico que están teniendo lugar y evitando que las nuevas brechas digitales impidan la superación de las brechas ya instaladas. En este sentido, la participación en los programas desarrollados en este ámbito de las personas jóvenes será prioritaria, con especial dedicación a las mujeres y a las personas jóvenes con mayor riesgo de padecer esas brechas digitales.

Para el éxito del programa **es fundamental trabajar de manera coordinada y cooperativa entre las administraciones competentes en materia de formación profesional** y con distintos organismos de la Administración General del Estado.

Los sectores productivos muestran diferentes grados de adaptación y cambio tecnológico, pero todos ellos están inmersos en estos procesos y, por tanto, las acciones formativas deben dirigirse a un conjunto amplio de trabajadores y trabajadoras y empresas, y desde luego con participación destacada en los mismos de las personas jóvenes.

Los programas formativos deben ser capaces de desarrollar formación tanto de nivel básico, como avanzado, así como poner en marcha las nuevas herramientas tecnológicas que también en materia de formación profesional para el empleo suponen una nueva oportunidad de llegar de manera mucho más amplia a todas las personas destinatarias de estos programas, teniendo muy clara la importancia tanto del carácter sectorial de las acciones como de la cobertura territorial de las mismas.

Por otro lado, se puede establecer un marco de competencias digitales (tipo DIGCOMP) y establecer procesos de acreditación, que permitan incorporar estas competencias a los perfiles profesionales que se derivan de la herramienta de gestión de demandantes.

Las competencias digitales se adquirirán o mejorarán con acciones formativas específicas (especialidades formativas tanto las vinculadas a certificados de profesionalidad, como las no vinculadas) y con modalidades de formación "ad hoc", como teleformación. Otras especialidades se corresponden con las competencias digitales básicas (usuario básico) y avanzadas (usuario independiente/competente) del Marco Europeo de Competencia Digital.

En este Marco Europeo sobre competencias digitales para el aprendizaje permanente se impulsarán, con especial intensidad, contenidos comunes homologables en los programas formativos desarrollados por los Servicios Públicos de Empleo, de tal manera que en los tres años de duración de este Plan **las personas jóvenes inscritas como desempleadas que lo precisen adquirirán mediante programas de formación las competencias digitales necesarias al objeto de incrementar su cualificación profesional.**

#### **MEDIDA 15: PROGRAMAS DE FORMACIÓN EN COMPETENCIAS EN LENGUA EXTRANJERA Y**

#### **MOVILIDADES DE ESTUDIO Y TRABAJO**

El conocimiento de lenguas extranjeras por parte de las personas jóvenes es imprescindible como elemento de mejora de la empleabilidad tanto en el mercado interior como para favorecer e impulsar movilidades justas de estudio o trabajo que, por otra parte, refuerzan en sí mismos la empleabilidad de las personas jóvenes.

Deben tener una especial importancia los programas destinados a adquirir o mejorar las competencias en idiomas de los jóvenes, especialmente en la lengua inglesa.



Para dar respuesta a las necesidades en este ámbito, el Servicio Público de Empleo Estatal ha incluido en el Catálogo de Especialidades Formativas una oferta de formación de idiomas inglés, francés y alemán en los niveles A1 a C1 del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas.

El objetivo de estos programas es proporcionar a los alumnos la formación y el aprendizaje en idiomas necesario para que puedan presentarse a pruebas de acreditación oficial de los niveles del citado Marco.

En este Marco Europeo sobre competencias en idiomas para el aprendizaje permanente se **impulsarán con especial intensidad contenidos comunes homologables en los programas formativos desarrollados por los Servicios Públicos de Empleo** de tal manera que, en los tres años de duración de este Plan, las personas jóvenes inscritas como desempleadas que lo precisen adquirirán mediante programas de formación las competencias de lengua extranjera que les permitan mejorar sus cualificaciones profesionales y, por tanto, su empleabilidad.

#### **MEDIDA 16: PROGRAMAS DE FORMACIÓN ORIENTADA A LA CUALIFICACIÓN EN SECTORES**

##### **ESTRATÉGICOS**

Los cambios tecnológicos, los nuevos sectores productivos, el compromiso por transiciones energéticas y ecológicas justas hacen que el Plan de Empleo Joven contemple a través de estas iniciativas de adquisición de nuevas competencias orientadas a la cualificación y recualificación hacia estos sectores estratégicos.

Es fundamental detectar tempranamente, conjuntamente con el Ministerio de Educación y Formación Profesional, las necesidades de cualificación que requiere, cada vez más intensamente, el mercado de trabajo y trasladarlas a la oferta de educación y formación profesional para el empleo; con la participación en este proceso de los interlocutores sociales, el Observatorio de Ocupaciones del SEPE, el Observatorio de las Cualificaciones del Instituto Nacional de las Cualificaciones, los Centros de Referencia Nacional y otros organismos que estudian las nuevas ocupaciones, el mundo universitario, el de la investigación y aquellas empresas más vanguardistas y con mayor presencia en el nuevo marco de competencias que está llegando a nuestro mercado de trabajo. En este sentido, para adecuar la oferta formativa de FP a las necesidades actuales y del futuro próximo del mercado de trabajo es requisito imprescindible detectar primeramente estas ineficiencias que si no se subsanan pueden impedir la cobertura de puestos de trabajo que demandarán las empresas. En algunos sectores esto ya ocurre, al no encontrar trabajadores y trabajadoras con las competencias solicitadas, por ello, se han de realizar de forma prioritaria tras esta detección, en la que es muy relevante los estudios del Observatorio de Ocupaciones y otros estudios sectoriales de interés, el desarrollo de actuaciones entre las administraciones, las empresas e interlocutores sociales al objeto de planificar una oferta formativa más adecuada a la realidad. Dada la escasa presencia de mujeres en estos sectores se fomentará específicamente su participación.

En otro sentido, las **estrategias que se aborden por el Gobierno en el ámbito de la transición ecológica y de impulso a nuevos sectores emergentes o innovadores contarán con actuaciones en el ámbito de la formación para la participación de las personas jóvenes** en dichos planes.

Asimismo, se promoverá la colaboración instituciones-universidad en la explotación de datos públicos de empleo para el análisis del mercado laboral y las tendencias emergentes en el ámbito de las cualificaciones profesionales.

#### MEDIDA 17: PROGRAMAS DE FORMACIÓN ORIENTADOS A LA CUALIFICACIÓN AGRARIA Y DEL

##### DESARROLLO LOCAL

Las personas jóvenes que no quieren renunciar a vivir en sus pueblos y se sienten atraídas por el trabajo agrario y pesquero requieren de apoyo en su cualificación lo que impactará en la mejora de la productividad agraria y pesquera, la mayor empleabilidad, la seguridad en el trabajo del campo, la fijación de población en el territorio, la atracción de jóvenes hacia el medio rural y en definitiva una mayor y mejor empleabilidad en el campo y en el medio marino y la lucha frente a la España vacía.

También hay que reforzar las actividades complementarias, industriales o de servicio, que propicien un desarrollo local y la generación de oportunidades de empleo en los mercados locales de empleo. En este contexto, también es necesario ofrecer un valor añadido a las fórmulas cooperativas y asociativas que reparten el esfuerzo y el riesgo, a la vez que pueden facilitar la aparición de nueva actividad en el medio rural. La población joven puede encontrar su espacio en esta combinación de elementos sin tener que salir de su entorno por motivos laborales.

**Dentro de la Estrategia Nacional frente al reto demográfico que se abordará por el Gobierno, se plasmarán actuaciones en el ámbito de la formación para la participación de las personas jóvenes** para contribuir de este modo al asentamiento de población en el medio rural, al objeto de crear actividad económica y empleo en el territorio desde lo local y favorecer el mantenimiento de la población en las áreas rurales, potenciando la imagen y la reputación de los medios rurales, en particular de las mujeres, que son clave para mantener la población en estos medios.

Por otro lado, se desarrollarán líneas de cooperación con el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación en relación a la **Agenda de Digitalización sector agroalimentario y forestal, y el medio rural**. Entre los objetivos de esta agenda en el ámbito territorial se encuentra contribuir, a través de la digitalización, a combatir el despoblamiento, fomentar la incorporación de jóvenes y desarrollar nuevos modelos de negocio.

#### MEDIDA 18: PROGRAMAS DE FORMACIÓN CON COMPROMISO DE CONTRATACIÓN

Los Programas de formación con compromiso de contratación podrán incluir distintas fórmulas, como ya viene ocurriendo con iniciativas de los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos. En algunos casos son los Ayuntamientos u otras entidades locales quienes imparten la formación asociada a un compromiso de contratación por parte de empresas privadas, en otros casos son las propias empresas que adquieren el compromiso de contratación posterior, quienes imparten a su vez la formación.

Se promoverán actuaciones de compromiso de contratación con los programas de formación de las Universidades y con prácticas académicas externas.

Se trata en definitiva de favorecer la inserción laboral de las personas jóvenes, apoyando para ello la formación que requiere la persona joven para cubrir el perfil profesional que demanda la empresa. La **inserción laboral será para la cobertura de puestos de trabajo con compromiso de calidad**, tal y como se definen estos programas en la actualidad, incidiendo tanto en porcentaje de contratación como en el tipo de contratación tendente a una mayor estabilidad en el empleo.

#### **MEDIDA 19: PROGRAMAS DE SEGUNDA OPORTUNIDAD CON BECAS**

Un grupo significativo de personas jóvenes que no han finalizado con éxito sus estudios de Educación Secundaria Obligatoria, principalmente las de menor edad y que han abandonado el sistema educativo, pueden beneficiarse de **programas de segunda oportunidad**, adaptados a sus ritmos de aprendizaje y a sus necesidades específicas. La organización modular del currículo, el apoyo a los centros especializados en su impartición, así como iniciativas que incentiven la participación y el aprovechamiento de esta nueva oportunidad frente a trabajos precarios son algunos ejemplos de cómo potenciar estos programas. La colaboración eficaz entre las administraciones educativa y laboral debe ser su punto de partida.

Los tipos de incentivos o becas se asociarían al tipo de formación a seguir, distinguiendo tres casos principales:

- Jóvenes sin empleo mayores de 18 años y menores de 30 años que quisieran retornar al sistema educativo para finalizar la ESO en centros específicos, como los de personas adultas.
- Jóvenes en situación de desempleo que hayan completado la Educación Secundaria Obligatoria, mayores de 18 años y menores de 30, que quisieran retornar al sistema educativo para cursar un Ciclo Formativo de Grado Medio o Superior de Formación Profesional. Al tratarse de programas de retorno o de segunda oportunidad, esta modalidad de becas estaría dirigida a personas que, en el primer año de su disfrute, no hubieran estado matriculadas en el sistema educativo en el curso académico anterior.
- Jóvenes sin empleo mayores de 16 años y menores de 30 años que quisieran adquirir cualificación profesional, participando en acciones formativas dirigidas a la obtención de Certificados de Profesionalidad, autorizadas por su Servicio Público de Empleo, o programas de Formación Profesional destinados a personas que superen los 17 años de edad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 68.3 de la Ley Orgánica 2/2006, de Educación, modificada por la Ley Orgánica 8/2013.

#### **MEDIDA 20: MODELOS INNOVADORES EN FORMACIÓN Y EMPLEO. ESCUELAS DE SEGUNDA OPORTUNIDAD**

Por otro lado, atendiendo a los nuevos modelos de formación y de inserción laboral para jóvenes se vienen desarrollando de forma organizada y con excelentes resultados en nuestro territorio nacional

las Escuelas de Segunda Oportunidad. Impulsadas por la Comisión Europea y con larga trayectoria en países de nuestro entorno. Significan una perspectiva innovadora en la inclusión de jóvenes a partir de modelos e itinerarios de formación laboral en estrecha vinculación con las empresas y el mercado de trabajo.

Favorecer el desarrollo de las **Escuelas de Segunda Oportunidad y la sostenibilidad de este modelo de innovación pedagógica** para la transición al empleo de los jóvenes supone una prioridad en la implantación de diferentes ofertas destinadas a los jóvenes para su retorno al sistema formativo-laboral.

En este sentido, se **promoverán las buenas prácticas y experiencias en aquellas Comunidades Autónomas en que se han desarrollado al objeto de su extensión a aquellos territorios que lo consideren adecuado**. Modelo innovador de atención a la población más excluida que sirve para acoger a los jóvenes procedentes del abandono escolar y reorientar sus intereses y esfuerzos hacia la formación laboral, las competencias personales orientadas al empleo, favoreciendo sus procesos de transición a la vida autónoma y logrando su acceso al mercado de trabajo gracias a las numerosas alianzas que se establecen con sectores empresariales.

Se desarrollará la incorporación de módulos de prácticas no laborales en empresas colaboradoras para los jóvenes que participen en programas con itinerarios de integración socio laboral por su situación de riesgo y vulnerabilidad, que completen ciclos de formación no certificable, tanto en sectores profesionales como para la adquisición de las competencias laborales necesarias para mantener el empleo, dentro de la oferta formativa de las entidades sociales y los programas públicos dedicados a la inserción socio laboral de los colectivos jóvenes más vulnerables.

En estas prácticas no laborales a partir de formaciones ocupacionales no procedentes de Certificados de Profesionalidad, muy enfocadas a las competencias para el empleo y unidas a las empresas, se tutorizarán el proceso por las entidades sociales y serán una herramienta de gran impacto en los itinerarios no formales de los jóvenes desde los que lograr esa experiencia que puede convertirse en título mediante posteriores procesos de reconocimiento de la experiencia, incluidos en el actual Plan.

#### **MEDIDA 21: CADENA FORMATIVA INTERGENERACIONES**

Por parte de los Servicios Públicos de Empleo se promoverá la iniciativa "VerA", tomando como referencia su puesta en marcha en Alemania para evitar fracasos formativos, donde expertos jubilados acompañen a efectos de apoyo didáctico durante su formación a personas jóvenes desempleadas. El apoyo se presta también al inicio de las acciones formativas de formación profesional. Se trata de un **programa basado en el voluntariado** y se difundirá a través de organizaciones de profesionales y asociaciones juveniles.

Las personas expertas jubiladas serán aquellas que en su vida laboral hayan desarrollado tareas técnicas cualificadas y que tengan un capital humano que quieran compartir con los jóvenes desempleados.

En este sentido se podrá crear por los Servicios Públicos de Empleo un censo de expertos jubilados para participar en programas de apoyo formativo que lo requieran, con funciones de apoyo y asesoramiento a la persona joven durante la acción formativa, no de impartición de la misma. Se desarrollará en cada caso un programa de apoyo con un calendario de asistencia y número de jóvenes por experto.

**MEDIDA 22: FORMACIÓN PERSONAL DE OFICINAS DE EMPLEO Y OFICINAS DE PRESTACIONES PARA ATENDER A MIGRANTES**

Desde los servicios públicos de empleo se desarrollarán **acciones formativas para la atención de personas jóvenes desempleadas migrantes por parte del personal de las oficinas de empleo y oficinas de prestaciones**. Dicho programa formativo se realizará en cooperación con los organismos de formación de la administración y los servicios de atención a las personas migrantes

**5.3 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.

Las personas jóvenes sufren la precariedad con especial intensidad, es por ello que las medidas contempladas en el **Plan Director por un Trabajo Digno** tendrán un especial impacto sobre la garantía de cumplimiento de la normativa laboral, para evitar el fraude y abusos cometidos.

Este eje comprende los siguientes objetivos:

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

Es compromiso básico del Gobierno impulsar en el ámbito de la contratación laboral actuaciones para dotar de mayor calidad al marco de relaciones laborales y erradicar las situaciones de precariedad. Por ello, se van a desarrollar propuestas tanto de carácter normativo, como aplicativo y de impulso que configuran este Plan de Empleo, propuestas que se están tratando y acordando en la Mesa de Diálogo Social con los interlocutores sociales, especialmente en lo referido a medidas como:

**MEDIDA 23: PROGRAMAS MIXTOS DE EMPLEO Y FORMACIÓN**

Estos programas incluyen una apuesta decidida por las **Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo 4.0**, así como por otros programas de formación en alternancia, impulsando una formación que responda a las necesidades del mercado, **destacando la formación en el ámbito de la eficiencia**

**energética y las energías renovables**, que permita compatibilizar el aprendizaje formal con la práctica profesional en el puesto de trabajo, y con las responsabilidades familiares y de cuidado, si las hubiere.

Se potenciarán dentro de las competencias del SEPE y en coordinación con Patrimonio Nacional actuaciones que impulsen los programas formativos de escuelas taller y talleres de empleo en este ámbito.

Por otro lado, el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, a través del SEPE, cuenta con un Programa de apoyo a las Escuelas Taller en el exterior en colaboración con la AECID. Actualmente se promueven estas Escuelas Taller que suponen un espacio de cualificación profesional y empleo para jóvenes en Bolivia, Ecuador, Filipinas, Guatemala, Haití, Panamá, Paraguay y Perú. Este programa recibirá un impulso en el próximo trienio.

**Por último, se recupera la cotización por desempleo en los contratos para la formación de estos programas, para lo que se promueve la necesaria modificación normativa.**

En este sentido, se impulsará desde el Servicio Público de Empleo Estatal los instrumentos de colaboración con la Fundación Biodiversidad y el Ministerio de Transición Ecológica a efectos de crear **programas piloto de escuelas de empleo y formación 4.0** para personas jóvenes desempleadas cuyos contenidos formativos estarán basados en programas de eficiencia energética y energías renovables, desarrollando la actividad laboral en los centros de trabajo que se determinen por la Fundación Biodiversidad. La actividad formativa y la prestación laboral seguirán el régimen previsto para las Escuelas Taller y Casas de Oficios.

#### **MEDIDA 24: IMPULSO DE CONVENIOS DE FORMACIÓN EN DISTINTAS PYMES Y MICROPYMES**

Se impulsarán y apoyarán desde los Servicios Públicos de Empleo los **Convenios de Colaboración entre Entidades que imparten formación y distintas PYMES y MICROPYMES** que formalizarán contratos de Formación y Aprendizaje con personas jóvenes. Así, mientras que las personas jóvenes tienen un contrato en una empresa, ésta tiene la seguridad de contar con un centro de formación que asegure una formación adecuada a la actividad a desarrollar en las Pymes y Micropymes. Este tipo de convenios permite que confluyan varias empresas que contratan a una o dos personas solamente y se asegura un grupo mínimo de alumnos entre todas, para que reciban una formación a la medida de las PYMES.

#### **MEDIDA 25: IMPULSO DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y TRANSMISIÓN DE CONOCIMIENTO A TRAVÉS DEL CONTRATO DE RELEVO**

Se impulsará la reforma del contrato de relevo a efectos de **garantizar la transmisión de conocimientos y habilidades por parte de las personas trabajadoras en jubilación parcial y la persona trabajadora contratado** a través del contrato de relevo; en este sentido parte de la jornada de trabajo de ambos se promoverá que se destine a la formación del relevista por parte del jubilado parcial, compatibilizando ambas jornadas.

**MEDIDA 26: POTENCIAR LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL POR MEDIO DEL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE**

Para ello, se deberán impulsar los desarrollos normativos y las modificaciones necesarias, para que el contrato para la formación y el aprendizaje sea el mecanismo para realizar las prácticas asociadas a la formación profesional dual en el ámbito laboral. Además, se facilitará **su utilización por parte de las empresas y posibiliten una mayor y mejor oferta formativa con garantía de calidad** y mejores condiciones laborales, permitiendo al mismo tiempo un seguimiento más efectivo del contrato. En el desarrollo de la FP dual es esencial implementar un sistema de tutela que asegure el cumplimiento de la finalidad de los contratos para la formación y aprendizaje.

**MEDIDA 27: PORTAL DE EMPLEO PARA LOS CONTRATOS FORMATIVOS**

De modo similar a una iniciativa que existe en Reino Unido, **se promoverán por los Servicios Públicos de Empleo y se desarrollarán las actuaciones para tener un punto único común para la ofertas de los nuevos contratos para la formación y aprendizaje y para los contratos en prácticas** que surjan de la Mesa del Diálogo Social. En este sentido, desde el portal EMPLÉATE se creará un apéndice referido exclusivamente a los nuevos contratos formativos. Dicho portal englobará todas las ofertas de los servicios públicos de empleo para esos contratos y desde el mismo se podría solicitar la cobertura de contratos de trabajo formativos, con base de datos online con todas las vacantes para estos puestos ofertadas por los empresarios.

En cuanto al funcionamiento del portal, a modo similar a la solicitud del “apprenticeship” que funciona en el Reino Unido, se contará con una cuenta con identificación personal y password. Se enviará la solicitud online y se esperaría respuesta para la celebración de entrevistas. Contando con un servicio específico que proporciona ayuda en la búsqueda del aprendizaje.

Si no se tiene éxito en las solicitudes se puede solicitar por la persona trabajadora que se envíen los comentarios relativos a las razones por las que no ha sido elegido. Asimismo, se puede formular una queja si el estudiante considera que no tuvo éxito porque fue discriminado o porque su tratamiento en la entrevista o en el proceso de solicitud fue injusto.

**MEDIDA 28: REFORZAR LA CAUSALIDAD DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL Y DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL**

En la contratación temporal se **promoverá que su uso sea conforme a la normativa laboral, evitando el uso abusivo de la contratación temporal** y estableciendo un control más efectivo para evitarlo, promoviendo límites a la duración temporal de los contratos temporales del mismo trabajador con el mismo empresario, potenciando la contratación indefinida.

Asimismo la ITSS, desarrollará actuaciones dentro del ámbito de su competencia, para evitar el uso irregular de la contratación a tiempo parcial de las personas jóvenes.

**MEDIDA 29: OPORTUNIDADES DE CONTRATACIÓN Y EMPRENDIMIENTO PARA JÓVENES**

El actual marco de incentivos y ayudas para la contratación de calidad y el emprendimiento se evaluará y revisará. Fruto de dicha evaluación, se eliminarán los que se hayan revelado ineficaces. En su caso, se diseñarán nuevos incentivos, que tendrán en cuenta los resultados de evaluación previa, y estarán vinculados a un apoyo individualizado durante la contratación y además, a otras políticas activas complementarias, que atiendan especialmente, a jóvenes con mayor dificultad de inserción. Los incentivos estarán limitados en el tiempo. Transcurrido un año desde su introducción, serán objeto de evaluación y deberá aprobarse explícitamente su renovación o eliminación, a la luz de la evaluación realizada.

En todo caso, la introducción de nuevos incentivos a la contratación y al empleo autónomo estará condicionada a la elaboración y publicación previa de una evaluación del conjunto de incentivos disponible en la actualidad para este colectivo. Dicha evaluación aportará información sobre el número de beneficiarios, altas y bajas mensuales, y el mantenimiento del empleo de los beneficiarios en comparación con un grupo de control (colectivo similar no receptor de incentivos). Los resultados de la evaluación determinarán qué incentivos conviene mantener, y el diseño de los nuevos incentivos.

**MEDIDA 30: 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**

Se creará una **RED DE APOYO Y ACOMPAÑAMIENTO** en el proceso de búsqueda de empleo en el que participarán el SEPE, Instituto de la Juventud, Servicios Universitarios de Empleo, Interlocutores Sociales, Organismos con competencias en materia de juventud de las Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales que se integren en este proyecto y otras Instituciones o entidades privadas, o del mundo asociativo, que colaboren y aporten valor añadido a la constitución de la Red. El objeto es la asistencia mutua, el intercambio de información y asesoramiento en el apoyo a los procesos de búsqueda de empleo con jóvenes que tengan articulados los participantes en sus ámbitos de actuación.

La red para acompañar a las personas jóvenes servirá para:

- Comunicación entre los diferentes organismos participantes.
- Compartir experiencias y buenas prácticas.
- Implementar resultados a través de intercambio entre agentes.
- Asesoramiento para tramitación de ayudas e información del mercado de trabajo, y de servicios de cuidado en caso necesario.
- Intercambio de documentación, instrumentos de apoyo técnico e información de interés.

El SEPE sería el administrador de la plataforma al tener la competencia en la gestión de la Garantía Juvenil y visibilidad en todo el territorio, con la colaboración del Instituto de la Juventud. Para ello se podrán utilizar todos los recursos como el Observatorio de Ocupaciones, el catálogo de atenciones de Garantía Juvenil, los itinerarios ya establecidos en los Servicios Públicos de Empleo (SISPE), EURES u otros.



En relación al partenariado, se establecerán por los Servicios Públicos de Empleo, con informe de los Interlocutores Sociales, **proyectos pilotos de Planes Integrales de Empleo Joven mediante colaboración público-privado, con entidades al objetivo de conseguir resultados exitosos en proyectos dirigidos a la inserción laboral de los colectivos de personas jóvenes más alejados del mercado de trabajo**. Estas personas jóvenes requerirán de procesos de acompañamiento largos y un enfoque multidisciplinar integral que aborde también problemas pre-laborales de los destinatarios, incluso en el entorno familiar. Es decir, sus destinatarios serán personas jóvenes que necesitan de un apoyo profesional, intensivo y flexible, sin el cual no serán capaces por sí mismos de poder acceder a un empleo digno.

La colaboración público-privada se realizará con entidades colaboradoras solventes bajo los siguientes criterios, que:

- Estén especializadas en el desarrollo de proyectos de empleo a gran escala con estos colectivos.
- Puedan acreditar experiencia suficiente.
- Tengan resultados contrastables en este campo.
- Dispongan de solvencia suficiente.
- Cuenten con metodologías propias innovadoras contrastadas.
- Tengan capacidad logística y de gestión.
- Dispongan de procesos y sistemas de información robustos.
- Tengan un plan de igualdad entre mujeres y hombres.
- No será posible la subcontratación.

En los pliegos de contratación se contemplarán criterios de selección y adjudicación que respondan a los anteriores parámetros, siendo precisa la consulta previa a los agentes sociales

Los proyectos pilotos deberían conformarse con una dimensión mínima en torno a las 300 personas y el plazo de ejecución de los proyectos será de dos años. Asimismo, los proyectos deberían establecer unos estándares de calidad homogéneos para todas las entidades colaboradoras, así como unos servicios mínimos a prestar a todos los usuarios. Los principales hitos a valorar serán el diseño y puesta en marcha del plan de acción, la frecuencia de los contactos con los usuarios y las incorporaciones al mercado de trabajo, así como la facilitación de servicios de cuidado a las personas que los necesiten. Se deberían de establecer objetivos de inserción tanto en relación a primeras inserciones, como a otros periodos de contratación.

#### **MEDIDA 31: ESTATUTO DE LAS PRÁCTICAS NO LABORALES**

Se procederá a elaborar un estatuto de las prácticas no laborales, para integrar y regular los derechos de las personas en esta situación, contemplando en el mismo todas aquellas relaciones en las que una

persona se incorpore a la empresa o a cualquier organización pública o privada para adquirir conocimientos prácticos establecidos previamente en su plan de estudios.

**La nueva regulación tiene como objetivo la garantía del carácter formativo de las prácticas, la protección social adecuada y el apoyo económico durante su realización.**

Se establecerán los aspectos básicos que deberán recogerse en el convenio que regule la relación entre la persona en prácticas, el centro de formación y la empresa o institución en la que se desarrollen las mismas, con especial atención a los objetivos de la formación y las actividades a realizar.

El Estatuto de las prácticas no laborales, regulará por otra parte, los derechos de información de la Representación Legal de los Trabajadores/as (RLT), para que conozca el proceso de aprendizaje y pueda hacer el seguimiento del programa formativo, así como el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Este Estatuto se elaborará en colaboración con aquellos Ministerios que utilicen esta figura, especialmente con el Ministerio de Educación y Formación Profesional y el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

Este Estatuto será negociado en la Mesa de Diálogo Social, pudiendo tomar como referencia lo establecidos en otros países, como sería el caso de Francia.

#### **MEDIDA 32: ATENCIÓN REFORZADA Y ESPECIALIZADA PARA PERSONAS JÓVENES ESPECIALMENTE VULNERABLES**

Existen colectivos de personas, como es el caso de mujeres jóvenes víctimas de violencia de género, personas jóvenes con baja cualificación, personas jóvenes paradas de larga duración, personas jóvenes en riesgo de exclusión, personas jóvenes con discapacidad, personas jóvenes migrantes y refugiadas, personas jóvenes con responsabilidades familiares no compartidas, entre otras, que requieren una actuación específica y personalizada para derribar las barreras existentes que imposibilitan una inserción laboral efectiva.

Por todo ello, se establecerán programas que contemplen tanto el apoyo al empleo protegido en el caso de las personas jóvenes en riesgo de exclusión en empresas de inserción, como su transición al empleo ordinario, así como medidas de apoyo a este colectivo de carácter integral, instrumentadas a través de los Servicios Públicos de Empleo con el apoyo de la Garantía Juvenil. Igualmente, en el caso de personas jóvenes con diversidad funcional se apoyará tanto el empleo protegido en los Centros Especiales de Empleo, como la transición al empleo ordinario.

Además, se establecerá **un sistema de becas o incentivos** para las personas jóvenes con responsabilidades familiares o en familias con bajos niveles de renta que les faciliten la participación en las acciones ocupacionales, la experiencia laboral tutelada gestionada por los sistemas públicos y el apoyo a la contratación ordinaria comprometida con los parámetros y obligaciones del programa formativo o de prácticas tuteladas por los sistemas públicos.

### **MEDIDA 33: PROGRAMAS DE ECONOMÍA CIRCULAR**

El compromiso por transiciones energéticas y ecológicas hace que el Plan de Empleo Joven contemple apoyo a los proyectos de empleo que se dirijan hacia sectores estratégicos y en el marco de la economía circular y sostenibilidad ambiental.

En este sentido, las **estrategias que se aborden por el Gobierno en el ámbito de la transición ecológica, la economía circular y la sostenibilidad, contarán con actuaciones en el ámbito de apoyo al empleo y la formación profesional para el empleo**, al objeto de fomentar la participación de las personas jóvenes en dichos planes.

Por otro lado, desde las Administraciones Públicas se continuará la línea ya desarrollada de establecer programas para la financiación de proyectos de empleo, autoempleo y emprendimiento colectivos, dirigidos a afrontar el reto demográfico en los municipios de menor población, en el marco del Programa Operativo de Empleo Juvenil del Fondo Social Europeo (ayudas EMP-POEJ).

### **MEDIDA 34: PROGRAMAS DE PRIMERA EXPERIENCIA PROFESIONAL**

Estos programas se desarrollarán fundamentalmente a través de **programas públicos, vinculados a la adquisición de experiencia laboral relacionada con la cualificación profesional** de las personas jóvenes y sin que en ningún caso se pueda plantear como sustitución de empleo público vía Oferta de Empleo Público. En estos programas se realizará una atención primordial para **la colaboración con las Corporaciones Locales** y los centros educativos con oferta de Formación Profesional por parte del resto de administraciones públicas, utilizando las vías de colaboración administrativas que se estimen adecuadas y en su caso, centrandó la colaboración en perfiles determinados de personas jóvenes con especiales dificultades de inserción laboral.

Incluirán también la colaboración de empresas comprometidas con el desempeño de la primera experiencia profesional de las personas jóvenes. **Así como programas de evaluación y reconocimiento de competencias por experiencia laboral** (Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral), cuyo objetivo es evaluar, reconocer y acreditar oficialmente las competencias profesionales, con significación para el empleo, adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, de las personas trabajadoras, ocupadas o desempleadas, sin cualificación profesional acreditada, con objeto de que obtengan al menos una acreditación parcial acumulable o puedan completar la correspondiente cualificación profesional y lograr el correspondiente certificado de profesionalidad o título de formación profesional.

Además, **se incorporarán medidas de apoyo a la adquisición y reconocimiento de competencias estratégicas** tal y como está impulsando el INJUVE a través del Sistema "RECONOCE" de reconocimiento de la educación no formal en el ámbito de juventud.

### **MEDIDA 35: PROGRAMAS DE RETORNO DE TALENTO Y DE APOYO A LA MOVILIDAD**

Estos programas van dirigidos **a personas jóvenes en el exterior, que incorporan medidas de apoyo a la contratación, al autoempleo, a los gastos de desplazamiento y de primer alojamiento, así como proceso de acompañamiento**. Se incluirán dentro de los proyectos abordados por el Gobierno para

atraer el talento, actuaciones específicas integrales para los jóvenes que se encuentran en el extranjero en donde se incentivará su retorno a España.

Se promoverán desde el ámbito del empleo y por las administraciones competentes con la participación del Instituto de la Juventud y entidades que trabajan con los trabajadores que desean retornar a España, la constitución de redes de apoyo de asistencia a los trabajadores retornados, con puntos únicos de información, intercambio de experiencias, información de los recursos disponibles por las distintas administraciones y organismos para apoyar el retorno, ofertas de empleo, documentación administrativa para posibilitar el retorno y toda información de interés. En dicha red será básica y se potenciará desde sus promotores, la participación activa de las empresas interesadas en atraer talento de jóvenes en el extranjero con ofertas de empleo de calidad, empresas que en muchos casos ya están manifestado su interés en contratar trabajadores y trabajadoras en este proceso de retorno. Esta red se enmarcará en el proyecto del Gobierno para atraer trabajadores y trabajadoras actualmente en el extranjero y que se pretende su retorno.

En este proceso de retorno no se tendrá en cuenta la edad a la hora de acogerse a las medidas, sino simplemente la condición de persona joven en el momento que se produjo la salida de España.

Asimismo, para atraer PDI que está en el exterior al sistema universitario español y estabilizarlo, se desarrollarán y potenciarán **las ayudas Beatriz Galindo**, en modalidad senior y junior, del Ministerio de Educación y Formación Profesional y del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

Se fomentarán programas doctorales y postdoctorales, así como incentivos a la creación de programas para impulsar las redes de trabajo Universidad/Empresa para la incorporación de talento universitario.

Asimismo, como medidas de apoyo a movilidad y valiosa experiencia para la cualificación de personas jóvenes, **se desarrollarán las estancias Breves**. Estas ayudas están vinculadas a obtener una ayuda para la Formación del Profesorado Universitario y garantizan la movilidad de nuestros estudiantes en el extranjero.

Por otra parte, se desarrollarán por los Servicios Públicos de Empleo actuaciones, en el marco del servicio **EURES** (Red de los Servicios de Empleo europeos para fomento de la movilidad y cooperación para el empleo y la libre circulación de trabajadores) con la dirección de la Oficina Nacional de Coordinación EURES en España, de apoyo a los trabajadores, a fin de proporcionar información y orientación sobre las oportunidades de empleo individuales a los jóvenes que deseen ejercer la movilidad laboral en el ámbito de Espacio Económico Europeo (EEE) y la Confederación Suiza y, en particular, se ofrecerán los siguientes servicios:

- Información general sobre las condiciones de vida y de trabajo en el país de destino.
- Orientación y asistencia en relación con la obtención de la información sobre la situación del Estado miembro en cuestiones tales como condiciones de vida y trabajo (con inclusión de información general sobre Seguridad Social y pago de impuestos), procedimientos administrativos pertinentes en relación con el empleo o la asistencia después de la contratación en general y la información sobre el modo de obtener dicha asistencia dentro de la red EURES.

- Si procede, asistencia en la redacción de las demandas de empleo y los CV, a fin de garantizar su conformidad con las normas y los formatos técnicos europeos, así como asistencia para su introducción en el portal EURES.
- Si procede, estudiar la posibilidad de una colocación dentro de la Unión como parte de un plan de acción individual, o respaldar la elaboración de un plan de movilidad individual como medio para conseguir una colocación dentro de la Unión.
- En su caso, remitir al trabajador a otro miembro o socio de EURES.

Previa solicitud del trabajador, los miembros, y en su caso los socios, de EURES deberán proporcionarle asistencia complementaria y otros servicios adicionales, teniendo en cuenta las necesidades del trabajador.

Existen programas de ayudas económicas coordinados y financiados por la Comisión Europea y gestionados por distintos países europeos. El SEPE, a través de EURES España, es socio de todos ellos. Estos programas de ayudas a la movilidad laboral en distintos países europeos se concretan en ayudas económicas para la realización de entrevistas de trabajo, para la realización de cursos de idioma que mejoren la empleabilidad de los usuarios, para la incorporación en otro país al puesto de trabajo; así como ayudas para los gastos ocasionados para la tramitación de convalidaciones, homologaciones o reconocimientos entre titulaciones de distintos países y en algunos casos ayudas especiales para personas con discapacidades y ayudas para cubrir gastos del entorno familiar.

La cuantía de estas ayudas depende del país dónde se vaya a trabajar. Están tabuladas en las convocatorias de los programas “Tu Primer trabajo EURES”/“Your First EURES Job” y en las ayudas del programa ESC “European Solidarity Corps”/Cuerpo Europeo de Solidaridad.

El apoyo a la participación en estos programas se proporcionará a través de la Oficina Nacional de Coordinación EURES España y de los/as Consejeras/os EURES en todas la Comunidades Autónomas.

Por último, en este ámbito para facilitar la movilidad, **se desarrollarán y potenciarán las convocatorias ARGO y FARO** que son prácticas de empresa en el extranjero, para el fomento de la movilidad de estudiantes de universidades españolas mediante prácticas formativas en empresas de Europa, Estados Unidos, Canadá, Asia y Oceanía. Las FARO para estudiantes que están en la Universidad y las ARGO para estudiantes que ya han abandonado el sistema universitario español, son egresados o titulados en Grado o Máster, estas son ayudas a titulados universitarios para realizar prácticas formativas en empresas o entidades de ámbito internacional con el objetivo de mejorar su cualificación profesional, mejorar el nivel de idiomas extranjeros y facilitar la internacionalización e inserción laboral posterior se financian los gasto de desplazamiento y gastos mensuales de naturaleza menor.

**MEDIDA 36: 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.**

Existen determinados territorios o áreas geográficas en nuestro país en los que las todavía existen, y en muchos casos se han agravado con la crisis, condiciones especialmente adversas para el desarrollo integral y progreso material y personal del conjunto de ciudadanos que residen en dichas zonas. Estas

condiciones desfavorables derivadas de características sociolaborales, económicas, geográficas y también de infradesarrollo histórico todavía no superado, imposibilitan que en dichos territorios se produzca una efectiva integración social y laboral sobre todo de los colectivos con mayores dificultades para su plena inserción social, entre ellos el de las personas jóvenes. Tanto es así, que incluso las medidas establecidas con carácter general para fomentar el empleo y la inserción laboral, en esos territorios no resultan plenamente operativas, dado que existen esas relevantes barreras adicionales de orden económico social, geográfico o histórico que impiden esa operatividad.

Por todo ello, **los Servicios Públicos de Empleo y el SEPE en su ámbito de competencia, desarrollará dentro de los Planes Integrales de Empleo que se aprueben para los territorios** con las características mencionadas anteriormente, medidas específicas para posibilitar la empleabilidad a las personas jóvenes, especialmente de aquellos con mayores dificultades de integración laboral o social. En este sentido, se promoverán mediante acciones conjuntas tutorizadas e integradas en itinerarios personalizados en materia de orientación profesional, formación y fomento de empleo, acciones coparticipadas y cogestionadas, por tanto, con un compromiso conjunto, entre el Servicio Público de Empleo correspondiente, las entidades locales, los servicios sociales y entidades que trabajen en favor de la inclusión social de las personas jóvenes.

El Plan Integral de Empleo que aprobará el Gobierno próximamente para las ciudades de **Ceuta y Melilla**, ya contendrá actuaciones con las características descritas anteriormente, en los que el Servicio Público de Empleo Estatal coordinará las acciones concretas en favor de las personas jóvenes de ambas ciudades que se contemplen en dichos Planes.

#### 5.4. 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.

Atención especial debe recibir las actuaciones en favor del empleo con aquellos colectivos de mujeres que sufren doble dificultad en el acceso al empleo, como es el caso de las mujeres jóvenes con escasa cualificación, las víctimas de violencia de género, las mujeres jóvenes con discapacidad, las jóvenes sustentadoras de familias monoparentales y las jóvenes del medio rural.

Actuaciones dirigidas a combatir los estereotipos y roles de género que condicionan el acceso al empleo a las mujeres a determinados sectores y ocupaciones donde están infrarrepresentadas y los obstáculos y prejuicios asociados a la maternidad.

Se incrementa la oferta de formación profesional, dirigida a mujeres vinculada a sectores tradicionalmente masculinizados.

Se potenciará la revalorización y reconocimiento de los trabajos realizados por mujeres, en sectores y ocupaciones feminizadas, muchos de ellos vinculados al rol social adjudicado a las mujeres.

Se deben promover por las administraciones medidas de la activación a través de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para de esta forma posibilitar que las mujeres jóvenes puedan más fácilmente lograr su inserción laboral.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social participará en el ejercicio de sus competencias, en el control de las situaciones de discriminación en el acceso al empleo, así como de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Igualmente, se fomentará la activación de las mujeres y la igualdad efectiva de oportunidades de mujeres y hombres para acceder al empleo, movilizando recursos de las administraciones públicas con el impulso del Instituto de la Mujer y el mundo asociativo femenino.

Y cuando se habla de igualdad de oportunidades, se está hablando también desde la perspectiva territorial. Por tanto, se deben promover medidas para que las personas tengan igualdad de oportunidades de acceso al empleo con independencia de su lugar de residencia. En este sentido, son especialmente útiles las medidas que desarrollen proyectos colaborativos, de aprovechamiento de los recursos endógenos del ámbito local y de puesta en valor del medio natural.

Por último, es objeto de este Plan apoyar la movilidad geográfica y sectorial a través de los instrumentos a disposición de las administraciones públicas y especialmente en el ámbito laboral.

#### **MEDIDA 37: IMPULSO DE LA COLABORACIÓN CON AGENTES DE IGUALDAD**

**Los Servicios Públicos de Empleo establecerán colaboración con administraciones y en especial con las administraciones locales para impulsar el trabajo de agentes de igualdad en favor de las mujeres jóvenes y con dificultades de inserción laboral** del territorio local de actuación, así como con los organismos autonómicos para llevar a cabo una actuación transversal de género en las políticas de fomento de empleo y formación.

#### **MEDIDA 38: APOYO STARTUP O PROYECTOS DE BASE TECNOLÓGICA PARA MUJERES JÓVENES**

Se promoverán por los Servicios Públicos de Empleo incentivos a las mujeres jóvenes desempleadas para iniciar negocios para revitalizar la economía y apoyar el emprendimiento femenino. A quienes decidiesen crear una empresa (startup) o proyecto de base tecnológica además de permitir, en su caso capitalizar las prestaciones de desempleo, se les **apoyaría poniendo a su disposición una persona cualificada que asesorase a estas emprendedoras con su plan de negocio y se le ofrecerá servicios de monitorización**, tomando como referencia el contenido del servicio de emprendimiento de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y, cuando se acredite la viabilidad del negocio por las personas técnicas de los Servicios Públicos de Empleo se podrá acceder a las ayudas económicas previstas en materia de autoempleo para la puesta en marcha que requiera de un capital inicial. A tal fin se podrán establecer por los Servicios Públicos de Empleo la colaboración con las entidades locales, empresas públicas, y grandes empresas, inversores privados, lanzaderas e incubadoras que prestan su ayuda a través de financiación, cursos, mentoring, asesoramiento y acceso a subvenciones; inclusive con programas piloto diseñados por y para mujeres jóvenes.

Para el desarrollo de esta medida los Servicios Públicos de Empleo, a través del Servicio Público de Empleo Estatal y en el marco del Sistema Nacional de Empleo, **se coordinarán actuaciones con la**

Secretaría de Estado de Avance Digital del Ministerio de Economía y Empresa a efectos de dar un tratamiento vertebrado e integral en la constitución de estas empresas, especialmente, en este caso, en aquellas en las que las mujeres jóvenes tengan un protagonismo esencial.

#### **MEDIDA 39: APOYO A LA MUJER JOVEN EN EL ENTORNO RURAL**

Se desarrollarán por parte de los Servicios Públicos de Empleo 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. Se establecerán a tal fin vías de cooperación entre Servicios Públicos de Empleo y las Corporaciones Locales o Diputaciones, en coordinación con los programas impulsados por el Comisionado del Gobierno para el Reto Demográfico.

Se promoverán fórmulas de incentivación al trabajo autónomo de la mujer en el mundo rural y municipios de menos de 5.000 habitantes, como la tarifa plana hiperreducida en la cotización a la Seguridad Social.

### **5.5. 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:

Los Servicios Públicos de Empleo fomentarán que las personas jóvenes que deseen desarrollar o tengan, en función de su perfil y competencias, especiales condiciones para el emprendimiento, con especial atención a los distintos aspectos que confluyen en el trabajo autónomo, la economía social y la dinamización del desarrollo económico local, pueden recibir la atención, el asesoramiento y el apoyo institucional para desarrollar dicha actividad emprendedora.

Además, de acuerdo con el Informe Especial Global Entrepreneurship Monitor (GEM es un observatorio internacional que con carácter anual analiza el fenómeno emprendedor) sobre Emprendimiento Femenino revela que en España la brecha de género en la actividad emprendedora ha disminuido un 6,5% en los dos últimos años (55,7% hombres vs 44,3% mujeres en 2016 frente a 58,5% hombres vs 41,5% mujeres en 2014), siguiendo la tendencia de los últimos 10 años. No obstante, la TEA (Tasa de Actividad Emprendedora) femenina en España está por debajo de la media europea (4,7% frente a un 6,3%), aunque por encima de otras economías impulsadas por innovación como Francia (3,4%) o Italia (3,3%). Por tanto, es preciso desarrollar actuaciones para fomentar el emprendimiento femenino, apoyando la creación de empresas y el autoempleo, además de desarrollar o reforzar programas para mejorar la empleabilidad, el acceso y la permanencia en el empleo o autoempleo de mujeres con especiales dificultades o que pertenecen a grupos especialmente vulnerables, a través del Plan Anual de Políticas de Empleo.



Las ayudas que fomenten el autoempleo y la economía social tendrán mayor intensidad cuando las actividades se implanten en localidades con población inferior a 5.000 habitantes, como medio para que la aparición de la actividad emprendedora sea más atractiva en las zonas con un menor dinamismo económico y, además, haya un mejor equilibrio entre el empleo rural y urbano.

De esta forma las personas jóvenes con interés en emprender una actividad podrán acceder a un servicio que les facilite la implantación de sus actividades de autoempleo y emprendimiento realizando un acompañamiento en los procesos vinculados a ellos por parte de técnicos y asesores, entre ellos parte de la dotación de 3.000 personas técnicas responsables de la orientación y la prospección a los que se ha mencionado en la medida 1.

Adicionalmente, el colectivo de jóvenes que no estudian ni trabajan, podrán beneficiarse de las medidas puestas a disposición a través del Programa Operativo de Empleo Juvenil, destinadas a inscritos e inscritas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

Por otro lado, los Servicios Públicos de Empleo procurarán la coordinación necesaria con las redes de oficinas públicas y privadas encargadas de promover el autoempleo y el emprendimiento, en particular los Puntos de Atención al Emprendedor previstos en la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, para prestar asesoramiento y acompañamiento a los nuevos autónomos y emprendedores, incluidos los del ámbito de la Economía Social.

Asimismo, se promoverán y desarrollarán el emprendimiento, las acciones de apoyo y el asesoramiento relativas a las nuevas oportunidades laborales que ofrecen la economía digital y las distintas fórmulas de la economía social; con apoyo de los Servicios Públicos de Empleo y la cooperación de los agentes públicos o privados interesados y dentro del marco de las políticas de activación e inserción. Todo ello en la línea de promover y apoyar el emprendimiento comprometido en estas nuevas áreas de la economía que están experimentando un crecimiento significativo. Se establecerá una línea específica de colaboración con los centros educativos de Formación Profesional, para dar a conocer estas acciones a los futuros titulados.

Por otro lado, se desarrollarán por las administraciones competentes en el ámbito laboral acciones de formación y asesoramiento a emprendedores en el objeto del negocio y en técnicas de gestión de la microempresa, así como en la puesta en marcha de una actividad por cuenta propia, la economía social y el emprendimiento colectivo de acuerdo tomando como referencia lo contemplado en la Guía técnica de referencia para el desarrollo de los protocolos de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo para este servicio de emprendimiento.

## **OBJETIVO 1: FOMENTAR LA INICIATIVA EMPRESARIAL, EL TRABAJO AUTÓNOMO Y LA ECONOMÍA SOCIAL DE LAS PERSONAS JÓVENES.**

### **MEDIDA 40: IMPULSO A LOS PROGRAMAS DE ECONOMÍA SOCIAL**

La economía social es un motor de oportunidades y de creación de empleo que cada vez tiene un papel más destacado en la economía española. Diversos estudios destacan que durante la crisis, la

destrucción de empleo en algunas de estas iniciativas de Economía Social que la integran ha sido seis puntos inferior en términos de afiliación a la seguridad social al del resto de las empresas.

La economía social, tiene un potencial para crear empleo de calidad y además da oportunidades a aquellas personas que, por sus especiales circunstancias, encuentran mayores dificultades de inserción laboral. Contribuye poderosamente a mantener un tejido social sólido y con cohesión social, especialmente importante tras los efectos devastadores de las crisis económica, que poco a poco vamos superando, pero que todavía tiene importantes secuelas en nuestra sociedad.

En nuestro país las cooperativas y sociedades laborales dan empleo directo a muchas personas y los Centros Especiales de Empleo y las Empresas de Inserción emplean a más de 100.000 trabajadores. A todos ellos hay que sumar, además, los del resto de las fórmulas de la Economía Social como, por ejemplo, las fundaciones, las asociaciones, las mutualidades o las cofradías de pescadores.

Es en este contexto de fomento del Impulso de la Economía Social donde la participación de las personas jóvenes puede ser un vehículo para dinamizar este tipo de empresas. Por parte de los Servicios Públicos de Empleo se **implementarán acuerdos o convenios con corporaciones locales con el objetivo de fortalecer a las entidades que la conforman** y modernizar y mejorar las condiciones en las que ejercen su actividad, promoviendo la participación de las personas jóvenes y el emprendimiento en este tipo de empresas que además consolidan el mapa empresarial de un territorio.

Asimismo, se apoyarán en estos marcos de colaboración **medidas que contribuyan a la continuidad de pequeñas empresas familiares con riesgo de desaparecer**, bajo fórmulas de Economía Social.

Se trata, además, de fomentar la participación de jóvenes en estas entidades mediante programas que den respuesta a lo que estipula la Ley 5/2011 de Economía Social, donde se menciona la necesidad de diseñar un programa de impulso de las entidades de economía social que preste especial atención a las de singular arraigo en su entorno y a las que generen empleo en los sectores más desfavorecidos.

En los últimos años se han desarrollado numerosas iniciativas destinadas a incrementar el número de mujeres emprendedoras, prestando especial atención al asesoramiento y acompañamiento en el emprendimiento, diseño e implantación del plan de negocio, a facilitar el acceso a la financiación y al fomento del emprendimiento en sectores innovadores y de alto potencial. En este sentido, se **fomentará y ampliará redes de mujeres emprendedoras** que sirvan de apoyo a iniciativas empresariales y que incluyan actuaciones de mentorización y promuevan el intercambio de experiencias.

Por otro lado, se crearán **puntos de información únicos** con entidades y movimientos de asociacionismo juvenil para informar de las ventajas de la economía social, informando de medidas como la capitalización de la prestación por desempleo y otras para favorecer el crecimiento de las entidades de la economía social entre las que se encuentran la puesta en marcha de nuevos incentivos para la incorporación de socios trabajadores o la puesta en marcha de incentivos para que las cooperativas y sociedades laborales puedan contratar de forma indefinida.

Además, en estos acuerdos de los Servicios Públicos de Empleo con entidades locales y asociacionismo juvenil para el que se tomará como referencia la Guía técnica de referencia para el desarrollo de los protocolos de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo para la actividad del

fomento de la economía social, se informará y desarrollarán actuaciones para fomentar del derecho a la formación de los socios trabajadores de la economía social cuyas entidades representativas participarán también, de forma activa en las políticas de formación para el empleo y se impulsará el reconocimiento de los Centros Especiales de Empleo y de las Empresas de Inserción como entidades prestadoras de servicios de interés económico general o la ampliación de las reservas de participación previstas en los procesos públicos de licitación, en este caso, a las empresas de inserción.

**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**

**MEDIDA 41: STARTUP CON INCUBADORAS DE EMPRESA**

Según diversos estudios, actualmente existen en España un total de 250 incubadoras que prestan ayuda en forma de espacios y servicios para crear y desarrollar una Startup. Muchas de ellas ofrecen interesantes programas de desarrollo, otras se limitan a ofrecer un espacio de trabajo en buenas condiciones económicas. La mayoría están impulsadas por Ayuntamientos, Comunidades Autónomas y agrupaciones de desarrollo, que en ocasiones ayudan a canalizar determinadas subvenciones.

Hay que destacar que, según dichos estudios, mientras que el 47% de las empresas creadas en España cierran apenas 2 o 3 años después de su creación, el 80% de aquellas Startup que han nacido bajo el abrigo de alguna de las mejores incubadoras del país logran sobrevivir.

En este sentido, se impulsarán actividades para realizar **programas piloto con empresas de vanguardia con experiencia en programas de Startup con la colaboración de incubadoras de empresas** existentes o que pudieran establecerse en las administraciones territoriales que se determinen. Se establecerá una línea de colaboración con aquellos centros educativos de Formación profesional que prestan este apoyo a sus alumnos y titulados.

Además, se impulsarán actuaciones destinadas a facilitar la creación, el mantenimiento y el crecimiento de las empresas de mujeres, especialmente aquellas que se desarrollen en sectores emergentes o innovadores.

Para el desarrollo de esta medida los Servicios Públicos de Empleo, a través del Servicio Público de Empleo Estatal y en el marco del Sistema Nacional de Empleo, **se coordinarán actuaciones con la Secretaría de Estado de Avance Digital del Ministerio de Economía y Empresa** a efectos de dar un tratamiento vertebrado e integral en la implementación de las medidas de apoyo al establecimiento de startup e impulsar así la constitución de estas empresas, así como las medidas de apoyo a su consolidación, convirtiendo a las mismas en uno de los referentes de la nueva economía de base tecnológica.

**OBJETIVO 3: FORMACIÓN Y ASESORAMIENTO A EMPRENDEDORAS Y EMPRENDEDORES EN EL OBJETO DEL NEGOCIO Y EN TÉCNICAS DE GESTIÓN DE LA MICROEMPRESA.**

Para la consecución de este objetivo, se determinará una línea específica en el marco del programa ORIENTAJOVEN de asesoramiento e información a personas jóvenes emprendedoras singularmente a

aquellas personas que capitalizan su prestación por desempleo e invierten esos recursos en una nueva actividad que precisa de un acompañamiento y asesoramiento en su plan de negocio, así como de información del mercado de trabajo y de las medidas de apoyo al emprendimiento.

**OBJETIVO 4: FOMENTAR MEDIDAS ENCAMINADAS A LA GENERACIÓN DE EMPLEO, ACTIVIDAD EMPRESARIAL Y DINAMIZACIÓN E IMPULSO DEL DESARROLLO ECONÓMICO LOCAL.**

En el marco del Convenio o del Acuerdo Marco que suscriban el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y la Federación Española de Municipios y Provincias, podrán adherirse las Entidades Locales, para que las personas jóvenes puedan utilizar las instalaciones de sus servicios de empleo y reciban una atención personalizada en materia de inserción laboral. Esta atención se podrá realizar para fomentar la actividad emprendedora para aquellas personas jóvenes que lo soliciten, así como motivar la capacidad de emprender del colectivo de personas jóvenes con carácter general.

**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.**

**MEDIDA 42: CONVENIOS DE COLABORACIÓN CON ORGANIZACIONES INTERSECTORIALES DE AUTÓNOMOS**

En desarrollo de lo establecido en el artículo 23 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral y con la finalidad de atender las necesidades formativas de los trabajadores autónomos y de la economía social, estos podrán participar en los programas de formación sectoriales y transversales en el ámbito de la Formación Profesional para el Empleo.

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** se realizarán con la participación de las organizaciones intersectoriales representativas de autónomos y de la economía social, así como aquellas con suficiente implantación en el correspondiente ámbito de actuación.

Para la financiación de estas funciones, la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, previo informe de la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, contemplará dentro de su presupuesto de funcionamiento una partida específica, con el procedimiento que se contempla en el citado artículo 23.

En este marco, se **establecerán Convenios de Colaboración** con las citadas organizaciones para el desarrollo de actuaciones con personas jóvenes emprendedoras.

## 5.6. 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 los siguientes objetivos estructurales:

### OBJETIVO 1: MEJORA DE LA GOBERNANZA DEL SISTEMA NACIONAL DE GARANTÍA JUVENIL

El Sistema Nacional de Garantía Juvenil (SNGJ) se configura como una herramienta básica para el desarrollo de las iniciativas propuestas en el ámbito del Plan de Empleo Joven. En este sentido, las diferentes administraciones públicas involucradas en el SNGJ han adoptado medidas dirigidas a incentivar el empleo juvenil y han llevado a cabo actuaciones dirigidas a favorecer la intermediación laboral, mejorar la empleabilidad, apoyar la contratación y fomentar el emprendimiento; además, se cuenta con la intervención de distintos Organismos Intermedios y beneficiarios que participan en la gestión del Programa Operativo de Empleo Juvenil en coordinación con el gobierno de España, las Comunidades Autónomas y los interlocutores sociales.

Tras varios años de desarrollo en los que se han ido implementando diferentes reformas legales con vistas a una mejora en cuanto a la inscripción y registro de jóvenes potenciales, y tras la designación del Servicio Público de Empleo Estatal como organismo competente en la gestión del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, el momento actual requiere de la puesta en marcha de líneas de trabajo que supongan un importante cambio en cuanto a la orientación al éxito del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, siempre al servicio de las personas jóvenes a las que va destinado, aplicando la experiencia adquirida, la capacidad de corregir deficiencias, mejorar en el archivo y compartición de información actualizada y con garantías, la coordinación de medidas ajustadas al perfil de cada individuo, el enfoque hacia colectivos más desfavorecidos y la agilidad en la prestación de atenciones. Todo ello reforzando aquellos aspectos que han sido destacados en cuanto al seguimiento de cada joven después de recibir una atención y la mejora de los datos de empleo que afectan a ciertos rangos de edad, entre otros aspectos en línea con las recomendaciones europeas.

La actuación de los Servicios Públicos de Empleo, en coordinación con el Servicio Público Estatal, está posibilitando una mejor ordenación, desarrollo y seguimiento de la población destinataria y de los programas y medidas de las políticas de empleo. Sobre este punto de partida, se precisan aún líneas de mejora cualitativa y cuantitativa, que supongan un impulso adicional, así como una mejor orientación al éxito del SNGJ al servicio de los individuos, dotando de todo su sentido al Programa europeo para una integración laboral de las personas jóvenes que no se encuentran estudiando o trabajando.

Entre la población a la que va dirigida el plan de empleo joven se encuentra integrado el colectivo específico de garantía juvenil jóvenes entre 16 y 29 años sin empleo ni formación inscritos en el Fichero; por tanto, parece adecuado integrar las medidas del plan teniendo en cuenta aquellas

iniciativas que ya hubieran sido puestas en marcha en el marco de otros planes enfocados al colectivo específico de personas jóvenes que no se encuentran en situación de estudiar o trabajar, inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil y que tengan un recorrido concreto, con vistas a optimizar actuaciones y evitar reiteraciones. Así mismo, es necesario considerar la oportunidad que ofrece el registro del Sistema Nacional de Garantía Juvenil de cara a poder contar de una manera accesible con una eficaz base de información de una juventud que forma parte de los colectivos que habitualmente resultan más difíciles de localizar, por resultar los más alejados y de especial vulnerabilidad.

Para ello, se establecen las siguientes medidas:

#### **MEDIDA 43: SIMPLIFICACIÓN DEL REGISTRO CENTRALIZADO DEL SNGJ.**

Tras la aprobación del Real Decreto Ley 6/2016, de 23 de diciembre se implantó la posibilidad de inscripción en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil (SNGJ) a través de las oficinas de empleo al darse de alta o renovar como demandante de empleo, cumpliendo los restantes requisitos legalmente previstos. Esto facilitó la inscripción y permitió incrementar de manera muy significativa el número de inscritos en el Fichero SNGJ.

En la actualidad, se está trabajando en **mejoras relativas a la inscripción telemática que hagan más asequible la inscripción, actualización y gestión de datos en el registro**, con modificaciones que supongan un acceso y funcionalidades más sencillas e intuitivas. Asimismo, se pretende acercar aún más la tecnología a las personas jóvenes, mediante el desarrollo de aplicaciones móviles (App de garantía Juvenil), y la potenciación de las Redes Sociales.

Por otro lado, con la vista puesta en la gestión de información, se pretende mejorar algunas de las funcionalidades del aplicativo que faciliten tanto la consulta como la explotación de datos a todas las entidades vinculadas con el Sistema, siempre de acuerdo a las características y limitaciones legalmente establecidas para cada una y cumpliendo con las garantías necesarias.

#### **MEDIDA 44: PARTICIPACIÓN EN LA GOBERNANZA DEL SNGJ A TRAVÉS DE LA COMISIÓN TRIPARTITA**

La entrada en vigor del RDL 6/2016 dio lugar a una mayor participación de organizaciones empresariales y sindicatos en el SNGJ en cuanto se reconoce a los interlocutores sociales como entidades participantes en Garantía Juvenil siendo también miembros de la Comisión Delegada de Seguimiento y Evaluación del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

Siguiendo con esta tendencia, se pretende **incrementar la participación de los interlocutores sociales** en la mejora de la gestión y gobernanza del SNGJ.

#### **MEDIDA 45: REFORZAR LAS ACTUACIONES DE SEGUIMIENTO, CONTROL Y EVALUACIÓN A TRAVÉS DE LA COMISIÓN DELEGADA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL SNGJ CON EVALUACIONES PERIÓDICAS**

La Comisión Delegada de Seguimiento y Evaluación del Sistema Nacional de Garantía Juvenil se reunirá al menos con carácter trimestral, considerando la creación de aquellos grupos de trabajo que se estimen oportunos. Ante los retos a asumir, se considera la necesidad de establecer una **agenda coordinada** que integre tanto la necesidad establecida para convocatoria de la Comisión, como la

organización de grupos de trabajo que, con carácter transversal, puedan coordinar eficazmente los distintos foros, estableciendo prioridades y focos de interés.

**MEDIDA 46: REFORZAR LA COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL, ESPECIALMENTE CON SERVICIOS SOCIALES Y EDUCACIÓN.**

Se pretende reforzar la coordinación interinstitucional entre Administraciones Públicas a nivel AGE y CCAA además de ámbitos como servicios sociales y educación, con el objetivo de conocer datos de los jóvenes en riesgo de exclusión social y de jóvenes que abandonan tempranamente los estudios para una atención más adecuada y específica para tales colectivos.

Por otro lado, se requiere así mismo el **establecimiento de diálogos de “a dos”** (empleo-educación, empleo-juventud...) que faciliten la propuesta de iniciativas de gobernanza y gestión que encajen con el perfil de la población joven española y sus necesidades concretas.

Además, se establecerán **sistemas de colaboración con el mundo rural**, que favorezca la participación de las localidades de menor población en el desarrollo de acciones para la mejora de la empleabilidad y el fomento del empleo.

**MEDIDA 47: 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.**

Para la **mejora de la calidad** de los datos de las medidas y/o atenciones del SNGJ, deberá trabajarse en varias líneas:

- Reforzar la periodicidad y la integridad de los datos suministrados al Fichero por los Organismos Intermedios en cumplimiento de la obligación legal que corresponde a cada uno de las citadas entidades de comunicar cualquier incidencia relativa a los requisitos de acceso al Sistema Nacional de Garantía Juvenil o de cualquier otro dato relativo a las personas usuarias. En particular, Las actuaciones o medidas ofrecidas, con indicación del grado de desarrollo alcanzado en el proceso de atención.
- Creación de Grupos de Trabajo específicos de Garantía Juvenil para analizar los datos de atenciones desarrolladas por parte de los servicios sociales y de educación que actualmente no estén integrados en el Fichero, así como la detección de las posibles duplicidades e incongruencias de los datos ya incorporados.

**MEDIDA 48: FACILITAR EL INTERCAMBIO DE FORMACIÓN E INFORMACIÓN ENTRE LAS ENTIDADES PARTICIPANTES EN GARANTÍA JUVENIL, ESPECIALMENTE EN LO REFERIDO A CONVOCATORIAS VIGENTES.**

Se pretende dar un **mayor impulso a la información y comunicación** de ofertas de empleo, educativas y formativas dirigidas a los jóvenes inscritos en el SNGJ a través de:

- Dinamizar las Redes sociales como un mecanismo de información para los jóvenes y que permita una mayor difusión del programa, tomando en cuenta la multiplicidad de canales existentes ya en la actualidad, promoviendo sinergias.

- Plataforma informativa con las convocatorias en curso publicadas por los diferentes Organismos Intermedios (OOII).

**MEDIDA 49: FOMENTAR LA CREACIÓN DE PROYECTOS PILOTO SOBRE LA INTEGRACIÓN SERVICIOS PRESTADOS A LOS JÓVENES A TRAVÉS DE PARTENARIADOS EN EL ÁMBITO LOCAL AUSPICADOS POR LA COMISIÓN EUROPEA EN EL MARCO DEL PROYECTO “PEER SUPPORT” DEL QUE FORMA PARTE ESPAÑA.**

Esta medida tiene la finalidad de impulsar la creación de **proyectos piloto sobre la integración servicios prestados a las personas jóvenes** a través de colaboraciones en el ámbito local bajo la supervisión y colaboración de la comisión europea, en especial, en el marco del proyecto “Peer Support” del que forma parte España. Se pretende la participación de diferentes entidades en Garantía Juvenil con el objetivo de trabajar sobre medidas de coordinación interinstitucional y casos de buenas prácticas de cooperación en Garantía Juvenil y poner en marcha una serie de proyectos piloto.

**MEDIDA 50: PROMOVER LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRE Y LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES POR CUALQUIER CIRCUNSTANCIA PERSONAL Y/O SOCIAL**

En línea con el objetivo del Gobierno de **promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la igualdad de trato y oportunidades por cualquier circunstancia personal y/o social**, se incentivarán las medidas necesarias para hacer efectiva dicha igualdad entre los jóvenes integrantes de Garantía Juvenil creando mecanismos de información que permitan hacer seguimiento en cuanto a la paridad de las medidas y atenciones, en busca del equilibrio.

## 7. DIFUSIÓN DEL PLAN DE EMPLEO JOVEN

Con el objetivo y necesidad de llegar a todas las personas jóvenes se desarrollará un **Plan de comunicación y difusión** del Plan de Choque por el Empleo Joven (a través de redes sociales, mediadores...) que cuente con la colaboración de distintas entidades e instituciones públicas: INJUVE, universidades, organizaciones sindicales y empresariales (UGT, CCOO, CEOE, CEPYME...), los Servicios Públicos de Empleo, estatal y autonómicos, el Consejo de la Juventud, etc. y que integre toda la oferta de posibilidades actual y nueva que se abre para los jóvenes.

Así mismo, se promoverá la presentación de las acciones de este Plan de comunicación y difusión en los centros y entidades de formación, tanto del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, como en los centros del sistema educativo.



## 8. IMPACTO PRESUPUESTARIO DEL PLAN DE EMPLEO JOVEN

Todos los Programas y Medidas incluidos en este Plan de Empleo Joven tendrán su correspondiente reflejo presupuestario que ha de ser negociado tanto con los interlocutores sociales como con las Comunidades Autónomas, responsables de la ejecución.

El presente programa se ejecutará por diversos Ministerios y entidades, si bien se financiará con cargo a las aplicaciones presupuestarias consignadas en los estados de gastos del Servicio Público de Empleo Estatal y del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

En total se estima que el programa se dotará con **2.000 millones de euros**, de los cuales 670 millones de euros corresponderán a los presupuestos de 2019 y por tanto se consignarán en las dotaciones previstas en los mismos. En los presupuestos de 2020 y 2021, se consignará el importe necesario para alcanzar el total antes indicado.

El siguiente cuadro recoge el cuadro estimativo del coste mencionado desglosado por ejes y medidas (cuando proceda):

Cantidades en millones de euros.

Eje	Medida	Cantidad estimada año 2019	Cantidad estimada año 2020	Cantidad estimada año 2021	CANTIDAD TOTAL
Orientación Profesional	Refuerzo en la atención personalizada	43	43	43	129
	Adecuación de locales	5	5	5	15
	Red Mediadores INJUVE	3	3	3	9
	Lanzaderas*	8	8	8	24
<b>SUBTOTAL</b>		<b>59</b>	<b>59</b>	<b>59</b>	<b>177</b>
Formación Profesional	Competencias clave	66	66	66	198
	Competencias Digitales	44	44	44	132
	Competencias lingüísticas	57	57	57	171
	Sectores estratégicos	35	35	35	105
	Medio rural	25	25	25	75
	Compromiso de contratación	11	13	14	38
	Becas de éxito	20	20	20	60
	Programas mixtos de Empleo y Formación	120	120	120	360
<b>SUBTOTAL</b>		<b>378</b>	<b>380</b>	<b>381</b>	<b>1.139</b>
Oportunidades de empleo	Bonificaciones del contrato de formación y aprendizaje	65	55	45	165

Eje	Medida	Cantidad estimada año 2019	Cantidad estimada año 2020	Cantidad estimada año 2021	CANTIDAD TOTAL
	Bonificaciones de fomento del trabajo autónomo para jóvenes**	120	125	130	375
	Primera experiencia profesional	20	20	20	60
	Eures	0,5	0,5	0,5	1,5
	Apoyo a la movilidad	5	5	5	15
<b>SUBTOTAL</b>		<b>210,5</b>	<b>205,5</b>	<b>200,5</b>	<b>616,5</b>
Igualdad de oportunidades		5	5	5	15
Emprendimiento	Apoyo y fomento del trabajo autónomo, economía social y emprendimiento	12	12	12	36
	Formación específica en el ámbito de la economía social	3	3	3	9
	Incubadoras de empresas	1	1	1	3
	Asesoramiento Pymes y MicroPymes	1	1	1	3
<b>SUBTOTAL</b>		<b>17</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>51</b>
Evaluación, seguimiento y publicidad del programa		0,6	0,7	0,7	2
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>670</b>	<b>667</b>	<b>663</b>	<b>2.000</b>

Nota \*: incluye gasto de orientación grupal. Las ayudas directas de fomento del trabajo autónomo, se recogen en el eje correspondiente

Nota\*\*Se incluye la conversión de reducciones en bonificaciones

Las cantidades del presente programa que se gestionen por las Comunidades Autónomas en aplicación de las competencias estatutariamente asumidas y se financien con cargo a los fondos del presupuesto del SEPE, podrán ser objeto de reasignación en función de sus necesidades, de acuerdo a lo que dispongan cada año las normas o convenios que instrumenten el pago de las cantidades distribuidas a cada Comunidad Autónoma en función de los criterios adoptados en la respectiva Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

## 9. PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN

Operativamente, se elaborará un plan anual de actuación, vinculado al PAPE en aquellas actuaciones de carácter autonómico, que será objeto del seguimiento semestral.

Para una correcta evaluación de este Plan, las medidas y acciones impartidas se registrarán a través de las aplicaciones informáticas compartidas existentes en la actualidad (Sistemas de información de los Servicios Públicos de Empleo, Sistema Nacional de Garantía Juvenil...), con las mejoras oportunas implementadas y las personas orientadoras responsables del proceso de acompañamiento de las

personas jóvenes acogidas a los distintos programas y medidas de este Plan tienen que reservar un tiempo de trabajo destinado a este fin del seguimiento y evaluación. Tanto si la persona joven recibe la acción directamente a través de un servicio público de empleo como si lo hace a través de cualquiera de las entidades o instituciones que participen en los distintos programas y medidas contempladas en este Plan.

El Plan se someterá a una **evaluación a los 18 meses** de funcionamiento, fundamentada en los informes semestrales de seguimiento que la Comisión Permanente elaborará y se someterá a la Comisión de Seguimiento.

Esta evaluación anual contendrá, al menos, información relevante sobre los resultados de cada medida individualizada. Contendrá, asimismo información sobre la **eficacia** del Plan, su eficiencia, **pertinencia, cobertura y satisfacción de los usuarios**.

Se diseñará un modelo de evaluación, que permita trasladar estos criterios a las distintas medidas. Este modelo incluirá indicadores tanto del número de participantes en las distintas medidas como de los resultados en términos de inserción estable en el empleo.

Los resultados de esta evaluación se incorporarán a la estrategia de comunicación que se diseñe para la divulgación del Plan.

## 10. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN

Para garantizar el cumplimiento del Plan, el mismo se dotará de unos **mecanismos específicos (organizativos e instrumentales) de seguimiento tanto de la ejecución de las medidas del Plan, como de los impactos producidos como consecuencia de la implantación de las mismas**. Las actuaciones de seguimiento se realizan de manera continua durante el desarrollo del Plan (2019-2021) permitiendo tomar decisiones en relación a la necesidad de corregir el desarrollo del Plan en coherencia con los objetivos definidos en el mismo. Así, desde el punto de vista organizativo se creará una **Comisión de Seguimiento** que se reunirá con periodicidad semestral integrada por:

- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social
- SEPE
- Servicios Públicos de Empleo Autonómicos del SNE
- Interlocutores sociales
- FEMP
- INJUVE
- MEFP
- Consejo de Juventud
- Instituto de la Mujer y para la igualdad de Oportunidades
- CRUE Universidades Españolas

Las funciones de esta Comisión de Seguimiento son las siguientes:

- Actuar como órgano de coordinación en el desarrollo, seguimiento y los elementos a considerar en la evaluación del Plan.
- Reunirse semestralmente para analizar la evolución del Plan.
- Asegurar el cumplimiento de las actuaciones previstas en el Plan.
- Aprobar los informes de seguimiento y evaluación.
- Informar sobre el Plan Estratégico a otras unidades u organismos que soliciten información.
- Analizar los resultados que se van obteniendo y proponer el reajuste o modificación de las actuaciones.

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

En la reunión de la Comisión Ejecutiva del SEPE del mes de marzo del 2019, que será la primera en la que realizará las funciones de Comisión Permanente, se establecerá el protocolo de seguimiento del PLAN DE CHOQUE POR EL EMPLEO JOVEN, que en cualquier caso, contendrá la comprobación del cumplimiento de los indicadores de seguimiento del PAPE que estén ligado a este Plan, pudiendo proponer a determinadas CC.AA. medidas para la mejora del cumplimiento de objetivos.

Igualmente, el SEPE requerirá a los Servicios Públicos de Empleo de las CC.AA. un informe con las prioridades y criterios de actuación que en base a su realidad territorial estimen que se ajusta mejor al desarrollo de este Plan. Estos informes se aportarán por el SEPE en la primera reunión de la Comisión Permanente del Plan de Choque por el Empleo Joven.

## 11. VIGENCIA DEL PLAN

Este Plan tendrá una vigencia de tres años desde 2019 a 2021, desarrollándose las medidas contempladas en el mismo durante ese periodo de tiempo; sin perjuicio de su continuidad de muchas de ellas con posterioridad al año 2021, dado el carácter estructural de las mismas o bien que su desarrollo temporal excede la propia duración del Plan.

## ANEXOS

## ANEXO I: DATOS SITUACIÓN MERCADO LABORAL

## Tasa de Paro

TABLA 0: EVOLUCIÓN DE LA TASA DE PARO DE LOS JÓVENES											
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018*
<b>Mujeres</b>	20,75	27,74	31,01	34,13	41,06	40,07	38,39	34,46	32,02	28,46	25,32
<b>Hombres</b>	23,01	31,56	33,95	37,35	43,30	43,01	39,04	35,79	31,31	28,05	25,17
<b>TOTAL</b>	21,97	29,78	32,55	35,81	42,23	41,60	37,73	35,16	31,65	28,24	25,24

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos de la EPA. 31 de diciembre de 2008-2017

\*Los datos de 2018 están referidos al 30 septiembre.

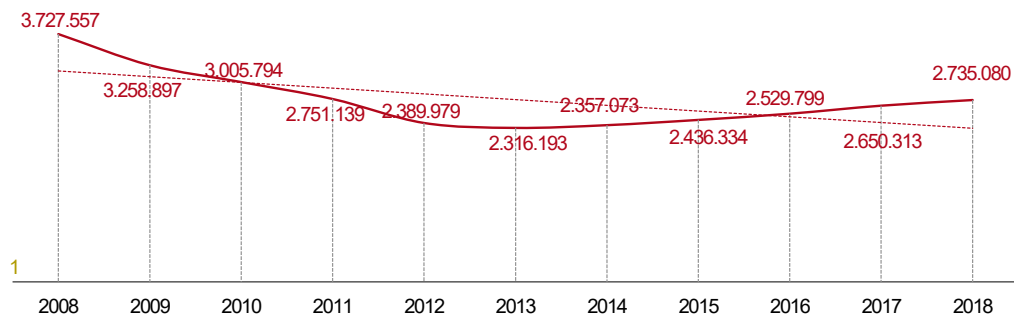
## Afiliación a la Seguridad Social

TABLA 1: EVOLUCIÓN DEL PESO DE LOS JÓVENES SOBRE EL TOTAL DE LA AFILIACIÓN											
2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018*	
20,36	18,48	17,20	16,08	14,63	14,25	14,16	14,18	14,26	14,46	14,43	

Fuente:

\*Los datos de 2018 están referidos al 30 septiembre.

## GRÁFICO 2: EVOLUCIÓN ANUAL DE LOS JÓVENES AFILIADOS



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del MEYSS. 31 de diciembre de 2008-2017.

Faltan 144 afiliados ya que no consta la edad en la base de datos.

\*Los datos de 2018 están referidos al 30 de septiembre.

La distribución de los jóvenes afiliados por sexo y tramos de edad en diciembre de 2017 es la siguiente:

TABLA 3: JÓVENES AFILIADOS POR SEXO Y TRAMOS DE EDAD				
Tramos edad	Hombres	Mujeres	Total jóvenes	% variac. 2017/16
Menor de 16	35	21	56	64,71
De 16 a 19	75.286	51.952	127.238	16,98
De 20 a 24 <sup>1</sup>	464.736	406.856	871.593	6,43
De 25 a 29	846.995	804.434	1.651.429	3,08
<b>Total</b>	<b>1.387.052</b>	<b>1.263.263</b>	<b>2.650.316</b>	<b>4,76</b>

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del MEYSS. 31 de diciembre de 2017.

<sup>1</sup>Falta 1 afiliado de 20 a 24 años que no consta el sexo en la base de datos.

A 30 de septiembre de 2018, la distribución queda así:

TABLA 4: JÓVENES AFILIADOS POR SEXO Y TRAMOS DE EDAD. SEPTIEMBRE 2018			
Tramos edad	Hombres	Mujeres	Total jóvenes
Menor de 16	44	57	101
De 16 a 19	86.705	57.634	144.339
De 20 a 24 <sup>1</sup>	495.348	408.686	904.034
De 25 a 29	878.955	807.646	1.686.601
<b>Total</b>	<b>1.461.052</b>	<b>1.274.023</b>	<b>2.735.075</b>

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del MEYSS. 30 de septiembre de 2018.

<sup>1</sup>Falta 1 afiliado de 16 a 19, 2 de 20 a 24 y otros 2 de 29 a 29 años que no consta el sexo en la base de datos.

En el año 2017, los principales rasgos del perfil del joven afiliado menor de 30 años es el de un hombre de 25 a 29 años que trabaja en el sector servicios y de alta en el Régimen General de la Seguridad Social.

Por sectores económicos, como todos los años, el de mayor representatividad fue servicios con un 81,44 %. En los mayores de 30 significa un 74,71 %, lo que resalta su importancia en este colectivo.

TABLA 5: ACTIVIDADES ECONÓMICAS CON MAYOR NÚMERO DE JÓVENES AFILIADOS

Actividades económicas <sup>1</sup>	% sobre total	% variac. 2017/16	Tasa jóvenes %
47 Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	14,28	-0,16	19,61
56 Servicios de comidas y bebidas	12,31	6,05	26,14
85 Educación	6,57	7,13	17,97
01 Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas.	5,63	-6,31	13,40
86 Actividades sanitarias	5,06	8,48	12,33
46 Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	4,56	2,25	12,34
84 Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	3,11	23,39	7,49
93 Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	2,64	8,54	34,10
78 Actividades relacionadas con el empleo	2,43	17,24	35,22
43 Actividades de construcción especializada	2,39	4,35	9,34
82 Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	2,34	9,34	19,72
96 Otros servicios personales	2,25	0,41	18,92
62 Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	2,17	16,45	20,45
10 Industria de la alimentación	2,04	3,61	14,60
45 Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	2,02	3,43	16,00

Fuente: Elaborado por el Observatorio del SEPE a partir de los datos del MEYSS. 31 de diciembre de 2017.

<sup>1</sup> Se han seleccionado las quince actividades económicas de mayor porcentaje de jóvenes afiliados.

Por regímenes, el 85,95 % de los jóvenes afiliados a la Seguridad Social están inscritos en el General con una variación interanual positiva del 6,75 %. En septiembre de 2018 la representatividad alcanza un 86,82 %.

En el Especial de Autónomos continua el cambio de tendencia y si en 2014 representó el 10,19 % de los jóvenes, en 2017 ha descendido hasta el 8,17 %. Este valor sigue decreciendo ya que en septiembre de 2018 se sitúa en el 8,01 %.

TABLA 6: JÓVENES AFILIADOS POR RÉGIMEN DE COTIZACIÓN Y TRAMOS DE EDAD						
Tramos edad	Régimen General			Regímenes Especiales		
	Régimen General <sup>1</sup>	Sistema Especial Agrario	Sist. Espec. Empleados Hogar	Autónomos	Mar	Minería Carbón
De 16 a 19	107.271	12.488	445	6.790	242	2
De 20 a 24	762.079	44.915	5.365	57.451	1.758	25
De 25 a 29	1.408.567	69.268	17.535	152.184	3.792	83
<b>Total</b>	<b>2.277.973</b>	<b>126.671</b>	<b>23.345</b>	<b>216.425</b>	<b>5.792</b>	<b>110</b>

Fuente: Elaborado por el Observatorio del SEPE a partir de los datos del MEYSS. 31 de diciembre de 2017.

<sup>1</sup> Excluidos los datos de los Sistemas Especiales Agrario y de Empleados de Hogar.

TABLA 7: JÓVENES AFILIADOS POR RÉGIMEN DE COTIZACIÓN Y TRAMOS DE EDAD. SEPTIEMBRE DE 2018						
Tramos edad	Régimen General			Regímenes Especiales		
	Régimen General <sup>1</sup>	Sistema Especial Agrario	Sist. Espec. Empleados Hogar	Autónomos	Mar	Minería Carbón
Menor de 16	101	0	0	0	0	0
De 16 a 19	123.449	12.439	375	7.676	401	0
De 20 a 24	797.646	40.277	4.715	59.062	2.302	34
De 25 a 29	1.453.447	60.977	15.363	152.423	4.330	63
<b>Total</b>	<b>2.374.643</b>	<b>113.693</b>	<b>20.453</b>	<b>219.161</b>	<b>7.033</b>	<b>97</b>

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las ocupaciones del SEPE a partir de los datos del MEYSS. 30 de septiembre de 2018.

<sup>1</sup> Excluidos los datos de los Sistemas Especiales Agrario y de Empleados de Hogar.

### Contratación registrada

Entre los meses de enero y octubre de 2018 se han registrado 18.714.878, de los que 6.685.012 corresponden a jóvenes menores de 30 años, y representa un 35,72% del total. La contratación de jóvenes con respecto al mismo periodo del año anterior (enero a octubre) se ha incrementado en un 4,58%, mientras que la contratación en general se incrementa en un 3,8%

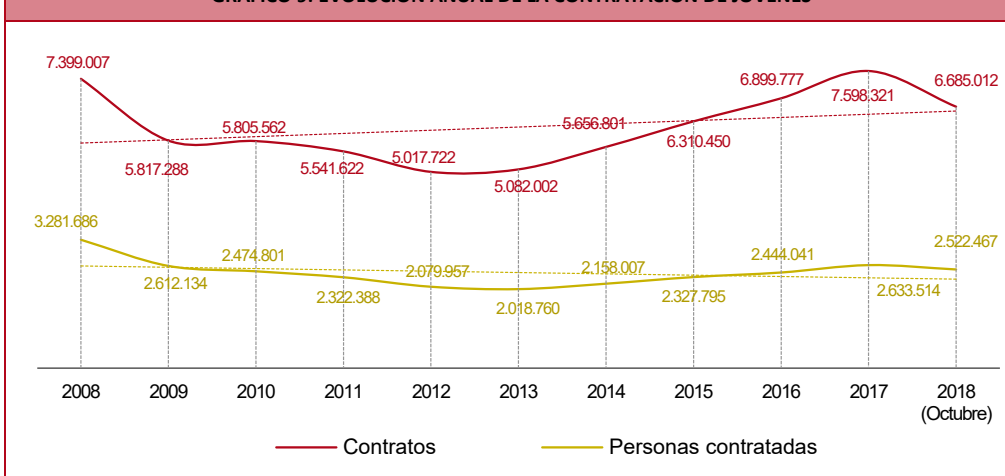


La representatividad del colectivo en el mercado laboral descendió hasta 2014. A partir de esta fecha se ha recuperado aunque sigue casi 10 puntos por debajo de valores de hace una década. En 2018, hasta el mes de octubre de cada 100 contratos suscritos, más de 35 lo fue con menores de 30 años.

**TABLA 8: EVOLUCIÓN DEL PESO DE LOS JÓVENES SOBRE EL TOTAL DE LA CONTRATACIÓN**

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018 hasta octubre
44,57	41,49	40,27	38,39	35,23	34,35	33,82	33,97	34,54	35,34	35,72

**GRÁFICO 9: EVOLUCIÓN ANUAL DE LA CONTRATACIÓN DE JÓVENES**



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Años 2008-(2018 hasta octubre)

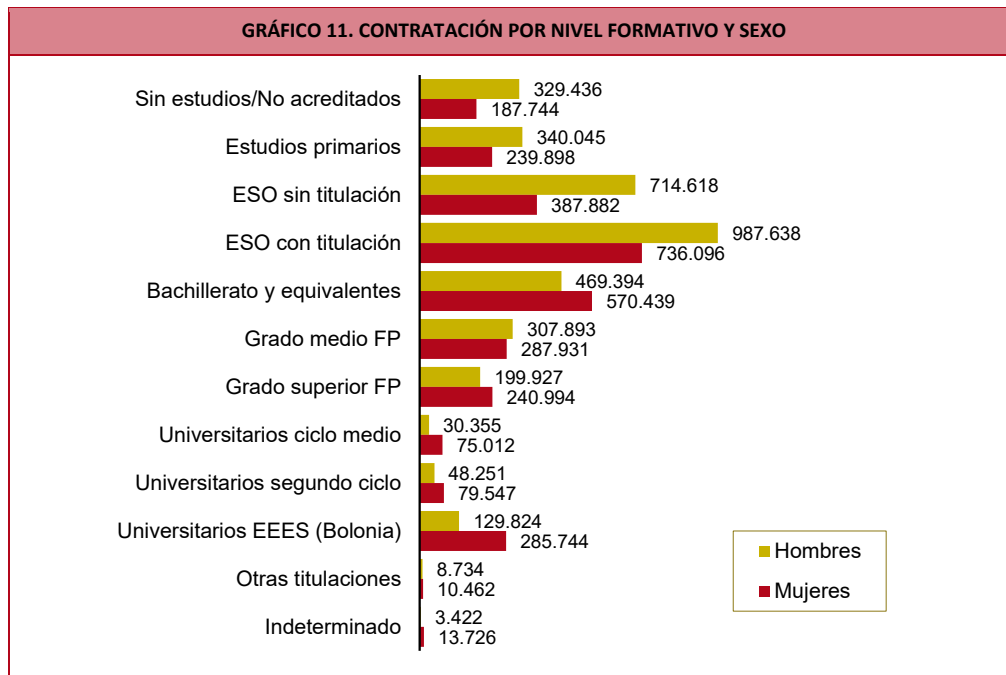
Distribución de las personas jóvenes contratadas por sexo y tramos de edad en 2018 (hasta octubre):

**TABLA 10. CONTRATOS DE JÓVENES POR SEXO Y TRAMOS DE EDAD**

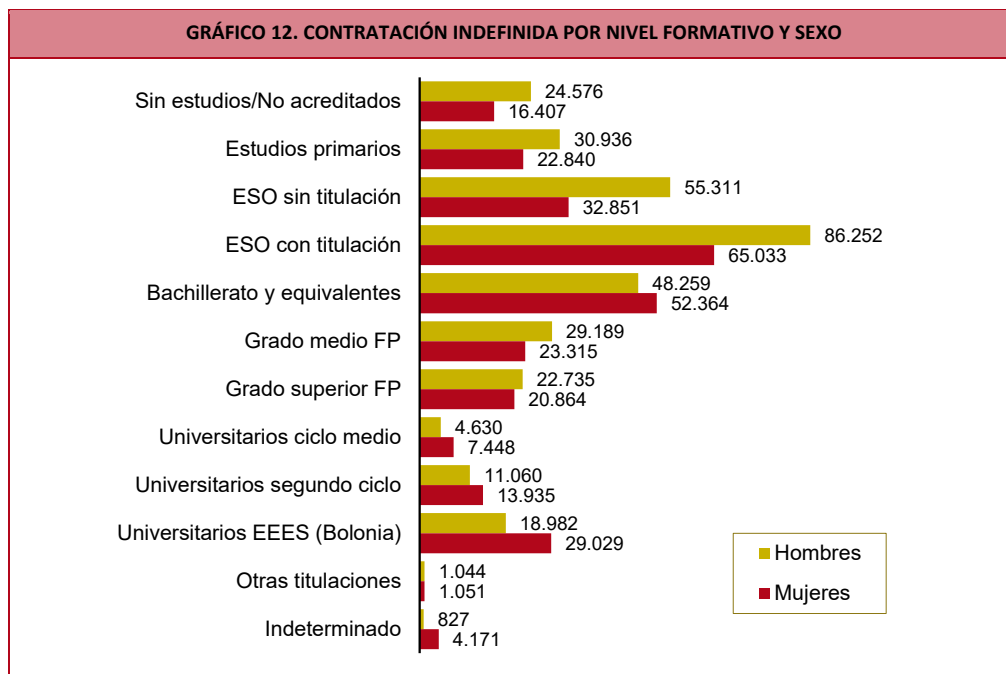
Tramos edad	Hombres	Mujeres	Total jóvenes	% var. 2018/2017
De 16 a 19	442.623	330.303	<b>772.926</b>	17,99%
De 20 a 24	1.536.890	1.371.487	<b>2.908.377</b>	4,98%
De 25 a 29	1.590.024	1.413.685	<b>3.003.709</b>	1,24%
<b>Total</b>	<b>3.569.537</b>	<b>3.115.475</b>	<b>6.685.012</b>	<b>4,58%</b>

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Años 2008-(2018 hasta octubre)

En el año 2018, los principales rasgos del perfil de la persona menor de 30 años contratada es el de un hombre, de 25 a 29 años, con estudios finalizados de Educación Secundaria Obligatoria, que trabaja en el sector servicios mediante un contrato temporal Eventual por circunstancias de la producción a jornada completa.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Años 2008-(2018 hasta octubre)



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Años 2008-(2018 hasta octubre)

El 82,68 % de la contratación juvenil se suscribió bajo las modalidades de Eventual por circunstancias de la producción y Obra o servicio. En los últimos años, y en las dos modalidades, la variación interanual siempre es positiva, siendo el incremento interanual, por segundo año consecutivo, más elevado en la contratación indefinida que en la de carácter temporal, con una variación del 16,27 % y del 9,61 %, respectivamente.

La estabilidad laboral fue del 9,32 %, la más baja de todos los colectivos, aunque en la última década temporalidad y estabilidad en jóvenes presenta pocas oscilaciones. La contratación juvenil estable aumentó el 18,66 % en el último año (comparando datos de enero a octubre).

TABLA 13: TASA DE ESTABILIDAD DE LOS JÓVENES. EVOLUCIÓN											
Tramo edad	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018 (octubre)
16-19	8,08	6,28	5,38	5,03	5,38	4,69	4,74	4,84	5,56	5,83	6,81
20-24	9,99	7,85	6,80	5,99	6,35	5,48	5,82	6,02	6,67	7,10	8,07
25-29	13,15	10,35	9,40	8,53	9,32	7,78	8,14	8,35	9,14	9,72	11,18

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Años 2008-(2018 hasta octubre)

El tipo de jornada fue completa en el 56,81 % de los contratos frente a la parcialidad del 43,19 %.

#### Paro registrado

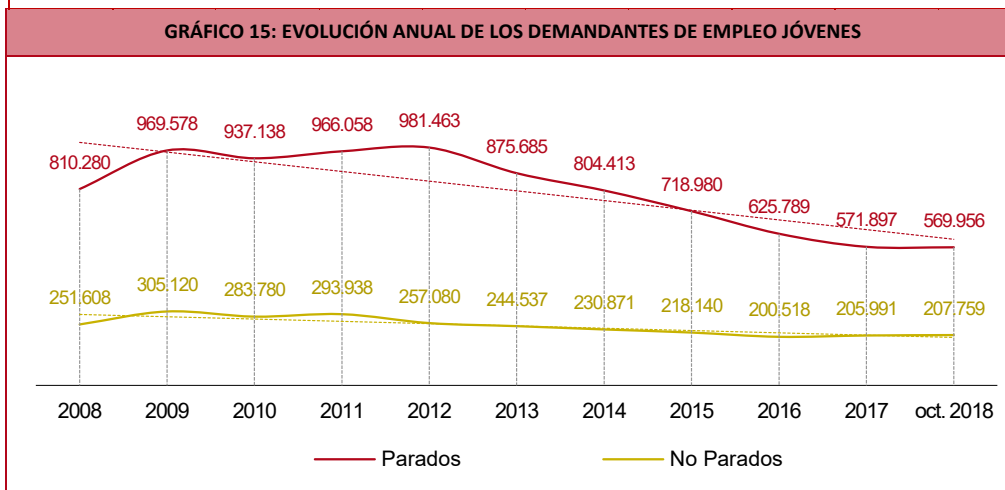
El número de demandantes de empleo parados en octubre de 2018 fue de 3.254.703 personas, de las que 569.956 son jóvenes y representan el 17,51 % sobre el total. Por cuarto año consecutivo vuelve a haber un descenso de parados jóvenes que se cifra en este año en 40.961 personas, comportamiento similar al total de demandantes donde la situación también mejora y la variación es igualmente de signo negativo, el 6,1%, cuando hasta el año 2012 sucedía lo contrario.

La representatividad de este colectivo entre los demandantes parados ha ido en descenso progresivo en los últimos años. En octubre de 2017, algo más de 17 personas de cada 100 inscritos son jóvenes, cuando en 2008 llegó a ser casi de 26 personas. Los datos siguientes son la tasa de participación de colectivo sobre el total.

TABLA 14: EVOLUCIÓN DEL PESO DE LOS JÓVENES SOBRE EL TOTAL DE PARADOS REGISTRADOS

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018 oct.
25,90	24,71	22,86	21,84	20,24	18,63	18,09	17,56	16,90	16,76	17,51

GRÁFICO 15: EVOLUCIÓN ANUAL DE LOS DEMANDANTES DE EMPLEO JÓVENES



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. 31 de diciembre de 2008-2017 y 31 de octubre de 2018.

La distribución de los jóvenes demandantes parados por sexo y tramos de edad en octubre de 2018 es la siguiente:

TABLA 16: JÓVENES PARADOS POR TRAMOS DE EDAD Y SEXO

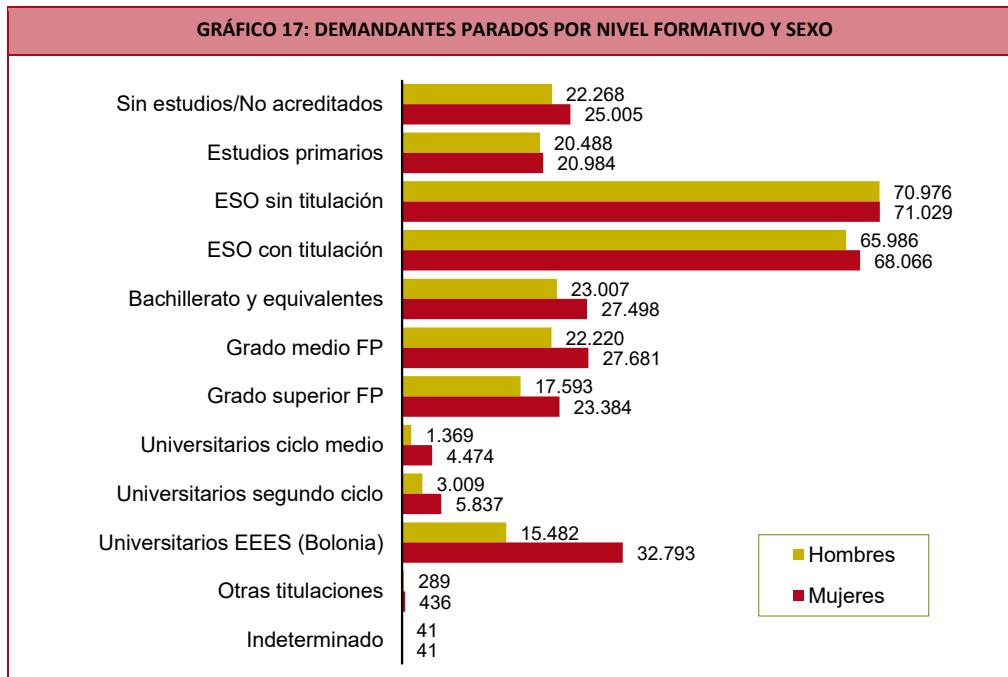
Tramos edad	Hombres	Mujeres	Total jóvenes	% variac. 2018/17
De 16 a 19	41.063	32.392	<b>73.455</b>	-2,76
De 20 a 24	96.557	104.317	<b>200.874</b>	-9,49
De 25 a 29	125.108	170.519	<b>295.627</b>	-5,68
<b>Total</b>	<b>262.728</b>	<b>307.228</b>	<b>569.956</b>	<b>-6,70</b>

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. 31 de octubre de 2017.

Por sexo, los jóvenes parados se distribuyen en 46,10 % hombres y 53,90 % mujeres. Por tramos de edad, el grupo más representativo vuelve a ser el de 25 a 29 años con un 51,87 %, seguido de los de 20 a 24 años con el 35,24 % y la menor proporcionalidad es para los menores de 20 con el 12,89 %.

El perfil más frecuente de la persona menor de 30 años en paro es el de una mujer de 25 a 29 años con estudios de Educación Secundaria Obligatoria y antigüedad como demandante de empleo de uno a tres meses que trabajó en el sector servicios o bien carece de experiencia previa.

El 11,05 % de los jóvenes parados posee una titulación universitaria media o superior, Con respecto al año anterior, solamente aumentó el número de parados en el nivel formativo de Universitarios de EEES Bolonia ciclo debido fundamentalmente al número de egresados en las nuevas titulaciones.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. 31 de octubre de 2018.

Atendiendo a la duración de la inscripción como demandante en paro, en 2018 ha disminuido el número de parados en todos los tramos de antigüedad, sobre todo en los de más de doce meses de inscripción.

Entre las personas jóvenes, el paro de larga duración representa el 14,62 % del total de jóvenes en paro.

**TABLA 18: PARADOS SEGÚN ANTIGÜEDAD DE LA DEMANDA POR TRAMOS DE EDAD**

Antigüedad de la demanda	Tramos de edad			Total	% variac. 2018/17
	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 29 años		
<= 1 mes	17.861	53.470	70.554	141.885	-6,54
>1 y <= 3 meses	27.502	67.309	83.531	178.342	-4,66
>3 y <= 6 meses	12.621	30.541	48.273	91.435	-6,68
>6 y <= 12 meses	9.035	22.212	39.773	71.020	-3,57
>12 y <= 24 meses	5.240	16.062	29.633	50.935	-7,37
>24 meses	1.196	11.280	23.863	36.339	-19,98
<b>Total</b>	<b>73.455</b>	<b>200.874</b>	<b>295.627</b>	<b>569.956</b>	<b>-6,70</b>

Fuente: Elaborado por el Observatorio del SEPE a partir de los datos del SISPE. 31 de diciembre de 2017.

La representatividad del paro de larga duración entre los jóvenes fue en aumento hasta el año 2013, pero a partir de esa fecha ha descendido progresivamente. Así se desprende de los datos siguientes:

**TABLA 19: PORCENTAJE DE PARADOS DE LARGA DURACIÓN EN EL TOTAL DE PARADOS JÓVENES**

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018 oct.
7,10	13,28	17,49	17,20	21,04	22,31	19,84	19,94	19,80	16,36	14,62

La influencia del nivel formativo sobre el paro de larga duración parece evidente ya que donde hay mayor porcentaje de parados es en los niveles inferiores que suman hasta un 72,98 %, mientras que en los grados de formación profesional y en los estudios universitarios la incidencia no es tan acusada; de los 87.274 jóvenes en paro de larga duración, solo el 7,96 % posee una titulación universitaria y el 13,25 % de formación profesional, con lo cual parece que el nivel formativo sí influye decisivamente en esta circunstancia.

**TABLA 20: JÓVENES PARADOS DE LARGA DURACIÓN SEGÚN NIVEL FORMATIVO**

Nivel formativo	Total jóvenes parados de larga duración	% total	Variación 2018/17
Sin estudios/No acreditados	9.064	10,39	-10,51
Estudios primarios	7.734	8,86	-4,96
ESO sin titulación	26.085	29,89	-13,69

TABLA 20: JÓVENES PARADOS DE LARGA DURACIÓN SEGÚN NIVEL FORMATIVO			
Nivel formativo	Total jóvenes parados de larga duración	% total	Variación 2018/17
ESO con titulación	20.802	23,84	-15,28
Bachillerato y equivalentes	4.994	5,72	-10,92
Grado medio FP	6.717	7,70	-19,10
Grado superior FP	4.851	5,56	-13,68
Universitarios ciclo medio	781	0,89	-42,23
Universitarios segundo ciclo	1.398	1,60	-36,71
Universitarios EEES (Bolonia)	4.766	5,46	13,61
Otras titulaciones	67	0,08	-21,82
Indeterminado	15	0,02	7,14
<b>Total</b>	<b>87.274</b>	<b>100,00</b>	<b>-13,07</b>

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. 31 de octubre de 2018.

### Actividades económicas más relevantes

Un año más, el sector servicios concentró el mayor número de contratos suscritos con los jóvenes, hasta un 78,05 %. La terciarización laboral está plenamente consolidada tanto para el colectivo como en la total.

TABLA 21. ACTIVIDADES ECONÓMICAS MÁS RELEVANTES EN LA CONTRATACIÓN			
Actividades económicas <sup>1</sup>	Contratos	% variac. 2017/16	Tasa Jóvenes (%)
Servicios de comidas y bebidas	1.385.869	12,81	44,11
Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	742.161	9,87	52,60
Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	311.247	8,79	47,17
Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	280.784	15,20	59,10
Educación	279.581	8,94	43,51
Actividades sanitarias	261.080	3,97	46,58

TABLA 21. ACTIVIDADES ECONÓMICAS MÁS RELEVANTES EN LA CONTRATACIÓN			
Actividades económicas <sup>1</sup>	Contratos	% variac. 2017/16	Tasa Jóvenes (%)
Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	252.481	10,61	35,70
Industrias de la alimentación	236.516	11,47	35,56
Almacenamiento y actividades anexas al transporte	203.948	10,95	36,29
Actividades de creación, artísticas y espectáculos	135.450	7,25	36,85
Actividades relacionadas con el empleo	119.057	5,91	45,10
Publicidad y estudios de mercado	116.062	5,28	52,87
Otros servicios personales	108.602	8,23	46,25
Actividades de alquiler	84.646	13,36	47,85
Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	55.085	6,17	43,34

Fuente: Elaborado por el Observatorio del SEPE a partir de los datos del SISPE. Año 2017.

<sup>1</sup> Se han seleccionado las quince primeras actividades económicas, que superando la tasa estatal de contratación del colectivo (35,34 %), presentan mayor número de contratos suscritos por jóvenes.

\* Se puede consultar información adicional sobre actividades económicas en: [Actividades económicas con tendencia positiva en la contratación](#)

### Ocupaciones

A continuación se incluyen dos tablas que contienen las ocupaciones donde los jóvenes alcanzan una mayor relevancia, la primera de ella muestra las ocupaciones en las que más se contratan a los jóvenes. Y en la segunda, aquellas ocupaciones más solicitadas por los jóvenes parados a la hora de inscribirse en los Servicios Públicos de Empleo.

TABLA 22: OCUPACIONES EN LAS QUE LA CONTRATACIÓN DE LOS JÓVENES ES MÁS RELEVANTE			
Gran grupo ocupacional/Ocupación <sup>1</sup>	Contratos	Tasa Jóvenes (%)	% variac. 2017/16
1. DIRECTORES Y GERENTES			
No hay datos registrados			
2. TÉCNICOS Y PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELLECTUALES			
Enfermeros no especializados	97.222	61,60	0,89
Enfermeros especializados (excepto matronos)	27.366	63,31	11,46
Profesores de enseñanza no reglada de idiomas	25.343	42,80	2,13
Profesionales del trabajo y la educación social	24.876	44,68	22,18



Gran grupo ocupacional/Ocupación <sup>1</sup>	Contratos	Tasa Jóvenes (%)	% variac. 2017/16
<b>3. TÉCNICOS; PROFESIONALES DE APOYO</b>			
Asistentes de dirección y administrativos	22.603	36,55	-16,45
Animadores comunitarios	42.211	57,35	1,48
Instructores de actividades deportivas	42.309	58,60	8,07
Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	272.918	67,04	13,22
<b>4. EMPLEADOS CONTABLES, ADMINISTRATIVOS Y OTROS EMPLEADOS DE OFICINA</b>			
Empleados de control de abastecimientos e inventario	41.539	54,91	12,38
Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	81.206	38,20	4,31
Recepcionistas (excepto de hoteles)	56.112	60,47	13,11
Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	114.622	37,51	11,26
<b>5. TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS DE RESTAURACIÓN, PERSONALES, PROTECCIÓN Y VENDEDORES</b>			
Camareros asalariados	1.291.782	48,18	12,35
Vendedores en tiendas y almacenes	550.993	55,20	9,26
Promotores de venta	128.391	64,45	-2,44
Azafatos de tierra	98.215	78,06	17,48
<b>6. TRABAJADORES CUALIFICADOS EN EL SECTOR AGRÍCOLA, GANADERO, FORESTAL Y PESQUERO</b>			
Trabajadores cualificados en la acuicultura	452	37,32	2,03
Trabajadores cualificados en actividades cinegéticas	1.442	38,57	33,03
<b>7. ARTESANOS Y TRABAJADORES CUALIFICADOS DE LAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS Y LA CONSTRUCCIÓN (EXCEPTO OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINARIA)</b>			
Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor	22.278	43,35	12,14
Reparadores de bicicletas y afines	807	48,32	7,60
Trabajadores de procesos de encuadernación	1.611	43,40	154,91
Trabajadores de la elaboración del vino	2.162	35,47	-2,30
<b>8. OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINARIA, Y MONTADORES</b>			
Operadores de laboratorios fotográficos y afines	2.167	46,71	30,15

Gran grupo ocupacional/Ocupación <sup>1</sup>	Contratos	Tasa Jóvenes (%)	% variac. 2017/16
Ensambladores de equipos eléctricos y electrónicos	5.282	36,07	4,30
Operadores de grúas, montacargas y de maquinaria similar de movimiento de materiales	42.491	46,70	-27,21
Conductores de motocicletas y ciclomotores	26.261	73,12	24,98
<b>9. OCUPACIONES ELEMENTALES</b>			
Otras ocupaciones elementales	50.045	40,98	12,28
Peones de las industrias manufactureras	565.179	36,45	16,72
Peones del transporte de mercancías y descargadores	206.654	41,16	12,05
Reponedores	51.824	47,94	11,97

Fuente: Elaborado por el Observatorio del SEPE a partir de los datos del SISPE. Año 2017.

<sup>1</sup> Se han seleccionado las cuatro ocupaciones de cada gran grupo ocupacional que superan la tasa estatal de contratación (35,34 %), y presentan un mayor número de contratos de jóvenes.

\* Más información sobre Ocupaciones: consultar [Ocupaciones con tendencia positiva en el empleo](#).

<b>TABLA 23: OCUPACIONES MÁS SOLICITADAS POR LOS JÓVENES PARADOS</b>			
Gran grupo ocupacional/Ocupación <sup>1</sup>	Solicitudes empleo	% Jóvenes sobre total <sup>2</sup>	% variac. 2017/16
<b>1. DIRECTORES Y GERENTES</b>			
Directores de producción de explotaciones agropecuarias y forestales	83	17,58	-11,70
Directores de servicios sociales para niños	20	18,18	-16,67
Directores y gerentes de empresas de actividades recreativas, culturales y deportivas	381	16,82	-2,81
<b>2. TÉCNICOS Y PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELLECTUALES</b>			
Profesores de enseñanza primaria	6.583	24,83	-13,73
Técnicos en educación infantil	7.000	29,55	-8,08
Especialistas en administración de política de empresas	5.761	20,47	-18,02
Profesionales del trabajo y la educación social	8.535	21,84	-14,43
<b>3. TÉCNICOS; PROFESIONALES DE APOYO</b>			
Animadores comunitarios	10.721	26,02	-11,15
Instructores de actividades deportivas	16.307	41,19	-6,48

Gran grupo ocupacional/Ocupación <sup>1</sup>	Solicitudes empleo	% Jóvenes sobre total <sup>2</sup>	% variac. 2017/16
Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	35.605	37,00	-8,85
Técnicos en asistencia al usuario de tecnologías de la información	8.334	28,35	-14,04
<b>4. EMPLEADOS CONTABLES, ADMINISTRATIVOS Y OTRAS EMPLEADOS DE OFICINA</b>			
Empleados de bibliotecas y archivos	4.380	17,36	-10,52
Empleados de información al usuario	7.057	17,98	-14,22
Recepcionistas de hoteles	8.819	19,05	-0,79
Teleoperadores	8.508	18,67	-6,09
<b>5. TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS DE RESTAURACIÓN, PERSONALES, PROTECCIÓN Y VENDEDORES</b>			
Camareros asalariados	144.827	30,74	-5,16
Vendedores en tiendas y almacenes	247.260	22,68	-7,54
Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	70.951	24,34	-9,34
Cuidadores de niños en domicilios	28.079	27,25	-9,17
<b>6. TRABAJADORES CUALIFICADOS EN EL SECTOR AGRÍCOLA, GANADERO, FORESTAL Y PESQUERO</b>			
Trabajadores cualificados en huertos, invernaderos, viveros y jardines	56.881	19,69	-12,72
Trabajadores cualificados en actividades ganaderas no clasificados bajo otros epígrafes	895	19,87	-8,58
Trabajadores cualificados en actividades agropecuarias mixtas	174	19,06	-10,31
Trabajadores cualificados en la acuicultura	266	17,30	-3,97
<b>7. ARTESANOS Y TRABAJADORES CUALIFICADOS DE LAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS Y LA CONSTRUCCIÓN (EXCEPTO OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINARIA)</b>			
Carpinteros (excepto ebanistas)	12.253	20,45	-20,92
Pintores y empapeladores	30.303	18,52	-12,62
Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor	21.320	38,02	-16,33
Electricistas de la construcción y afines	14.299	21,87	-24,40
<b>8. OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINARIA, Y MONTADORES</b>			
Operadores de laboratorios fotográficos y afines	1.296	24,17	-7,49
Ensambladores de equipos eléctricos y electrónicos	4.754	22,67	-15,92

Gran grupo ocupacional/Ocupación <sup>1</sup>	Solicitudes empleo	% Jóvenes sobre total <sup>2</sup>	% variac. 2017/16
Conductores de motocicletas y ciclomotores	3.923	37,79	-10,68
<b>9. OCUPACIONES ELEMENTALES</b>			
Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	51.969	21,33	-6,07
Peones de obras públicas	46.133	17,55	-13,50
Peones del transporte de mercancías y descargadores	79.944	25,54	-8,72
Reponedores	100.747	35,37	-8,15

Fuente: Elaborado por el Observatorio del SEPE a partir de los datos del SISPE. 31 de diciembre de 2017.

<sup>1</sup> Se han seleccionado las cuatro ocupaciones de cada gran grupo ocupacional, que concentran un mayor número de jóvenes parados y superan el porcentaje estatal del colectivo (16,76 %).

<sup>2</sup> Porcentaje de jóvenes parados que solicitan la ocupación sobre el total de parados que solicitan la ocupación.

## ANEXO II: DATOS SNGJ

Una vez que los jóvenes se encuentran inscritos en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil pueden recibir ofertas por parte de los Organismos y entidades participantes en el programa de garantía juvenil o de las empresas que pueden aplicarse determinados incentivos previstos en la normativa vigente por la contratación de jóvenes.

En la gestión del Programa Operativo de Empleo Juvenil intervienen distintos Organismos Intermedios y beneficiarios.

Los Organismos Intermedios de ámbito nacional son:

- AE Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC)
- Agencia Estatal de Investigación (Ministerio de ciencia, innovación y universidades)
- Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de España
- D.G. de Relaciones con las Comunidades Autónomas y Entes Locales (Ministerio de política territorial y función pública)

- Entidad Pública Empresarial RED.es
- Fundación Bancaria La Caixa
- Fundación Escuela de Organización Industrial (EOI)
- Fundación Instituto Cameral de Creación y Desarrollo de la Empresa (INCYDE)
- Fundación ONCE
- Servicio Público de Empleo Estatal

Los Organismos Intermedios de ámbito regional que participan en el POEJ son las diecisiete Comunidades Autónomas y las dos Ciudades Autónomas. En concreto:

- Dirección General de Fondos Europeos (Junta de Andalucía)
- Dirección General de Presupuestos, Financiación y Tesorería (Gobierno de Aragón)
- Dirección General de Asuntos Europeos y Cooperación con el Estado (Comunidad de Madrid)
- Dirección General de Fondos Europeos (Ciudad Autónoma de Melilla)
- Dirección General de Planificación y Presupuesto (Gobierno de Canarias)
- Dirección General de Política Financiera, Tesoro y Fondos Europeos (Junta de Galicia)
- Dirección General de Presupuestos y Estadística (Junta de Castilla y León)
- Dirección General de Presupuestos y Fondos Europeos (Región de Murcia)
- Dirección General Financiación y Fondos Europeos (Comunidad Valenciana)
- Dirección General Fondos Europeos (Gobierno de Islas Baleares)
- Dirección General Política Económica y Empresarial y Trabajo (Gobierno Foral de Navarra)
- Dirección de Empleo e Inclusión (Gobierno Vasco)
- Dirección General de Empleo (Comunidad de La Rioja)
- PROCESA Sociedad de Desarrollo de Ceuta, S.A. (Ciudad Autónoma de Ceuta)
- Secretaría General de Presupuestos y Financiación (Junta de Extremadura)
- Servicio Cántabro de Empleo (Comunidad Autónoma de Cantabria)
- Servicio Público de Empleo de Cataluña
- Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias
- Vice consejería de Empleo y Relaciones Laborales (Castilla-La Mancha)

Los Beneficiarios Directos de la Autoridad de Gestión:

- Cruz Roja Española
- Fundación ONCE
- Fundación Secretariado Gitano
- Young Men's Christian Association (YMCA)

Conforme a los datos provisionales obtenidos para el informe anual 2017, que se envía a la Comisión Europea, relativo al desarrollo del programa de Garantía Juvenil cabe destacar los siguientes datos:

- Con relación al número de jóvenes inscritos en el Fichero del SNGJ, indicar que a fecha 31 de diciembre de 2017 ascendía a 1.006.049 jóvenes.
- Con relación al número de atenciones desarrolladas a lo largo de 2017 destacar que con los datos provisionales lo siguiente:
  - Atenciones de empleo no financiadas 82%
  - Atenciones de empleo financiada 8%
  - Atenciones de educación 9%
  - Atenciones de aprendizaje 0,3%
  - Atenciones de prácticas 0,7%

Más de 90% de las atenciones subvencionadas por FSE y la IEJ se encuentran dentro de las siguientes tipos de operaciones:

- 1.- Formación profesional para el empleo
- 2.- Acciones de formación-empleo
- 3.- Ayudas para el fomento de la contratación
- 4.- Bonificaciones
- 5.- Iniciativas locales de empleo, pactos territoriales y otras ayudas en el ámbito local.