



JUNTA DE EXTREMADURA



Extremadura



comisiones obre  
de Extremadura





JUNTA DE EXTREMADURA



Extremadura



comisiones obre  
de Extremadura



Los abajo firmantes, Excmo. Sr. D. Guillermo Fernández Vara, Presidente de la Junta de Extremadura, Dña. Patrocinio Sánchez Escobar, Secretaria General de UGT Extremadura, Dña. Encarna Chacón Belmonte, Secretaria General de CCOO Extremadura y D. Francisco Javier Peinado Rodríguez, Secretario General de la CREEX,

en representación de la Administración Autónoma y de las organizaciones empresariales y sindicales con mayor representatividad en la Comunidad Autónoma de Extremadura, en el marco de la Agenda para la Reactivación Social y Económica de Extremadura, firmada el 13 de julio de 2020 y de Declaración para la Concertación Social de Extremadura rubricada el 17 de febrero de 2020, promueven y aprueban la

### LA ESTRATEGIA DE EMPLEO Y COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL DE EXTREMADURA 2020-2025,

que incluye los objetivos y las actuaciones que se desarrollarán en Extremadura, en el periodo 2020-2025, para aumentar la ocupación de la población activa, apostar por la mejora en la calidad en el empleo y fortalecer la conexión de las políticas de empleo con la actividad económica y la competitividad empresarial.

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

Mérida, a 15 de octubre de 2020

**El Presidente de la Junta de Extremadura**

**Guillermo Fernández Vara**

**La Secretaria Gral. de UGT**

**Patrocinio Sánchez Escobar**

**La Secretaria Gral. de CC.OO.**

**Encarna Chacón Belmonte**

**El Secretario Gral. de la CREEX**

**Fco. Javier Peinado Rodríguez**



## ÍNDICE.

• <b>PRESENTACIÓN.</b>	
• <b>ANTECEDENTES.</b>	
• <b>METODOLOGÍA.</b>	
• <b>OBJETIVOS.</b>	
• <b>COHERENCIA ESTRATÉGICA.</b>	
• <b>RETOS.</b>	
• <b>EJES DE ACTIVACIÓN.</b>	
• <b>GOBERNANZA.</b>	
• <b>EVALUACIÓN.</b>	
• <b>NOTA FINAL SOBRE EL IMPACTO DEL COVID 19.</b>	
<b>ANEXO I. INDICADORES DE CONTEXTO. EVOLUCIÓN DE PRINCIPALES INDICADORES 2016-2019.</b>	

## I. PRESENTACIÓN.

Extremadura es una región española periférica, con problemas históricos de tenencia de la tierra y de explotación de los recursos, cuya función tradicional en el sistema productivo se ha especializado en el sector primario, lo que ha dificultado la formación de capital al haber jugado el papel de proveedora de alimentos a bajo coste para facilitar la revolución industrial de otros territorios. Una tierra que, a mediados del siglo pasado comenzó a sufrir la diáspora migratoria, cuyas dramáticas consecuencias llegan hasta nuestros días, sumándose al acelerado proceso de concentración urbana que se observa a escala global, cuyos efectos combinados se traducen en el envejecimiento de nuestra población y en el amenazante fantasma de la despoblación del medio rural que, si bien se ha manifestado en nuestra tierra más tarde que en la mayor parte del interior agrario peninsular, amenaza ya en la actualidad con el despoblamiento de una parte sustancial del territorio extremeño.

A estos antecedentes históricos hay que añadir un importante peso del sector público en nuestra economía, una alta participación del sector primario en el sistema productivo, la débil industrialización -con la consiguiente dificultad para fijar en el territorio el valor de las producciones-, y la atomización del tejido empresarial, unida a una incipiente cultura emprendedora.

El núcleo de la economía extremeña está en sus empresas, mayoritariamente micropymes. La base productiva extremeña necesita un empuje que le permita afrontar con decisión y garantías sus carencias y debilidades dentro de una estrategia integral de crecimiento económico y social que favorezca la transformación actual del modelo productivo extremeño hacia otro más moderno, competitivo y sostenible. La estructura empresarial extremeña también tiene ventajas de especialización que deben ser potenciadas. En todo caso, factores como el emprendimiento, la innovación, el conocimiento, la cooperación, la formación permanente de los recursos humanos, la digitalización o la tecnología deben incorporarse de una manera definitiva en su organización.

La Extremadura del siglo XXI remonta el vuelo y a pesar de la preocupante pérdida de población, como consecuencia de un paulatino proceso de envejecimiento derivado de la desproporción entre las generaciones del llamado “baby boom” – entre los años 50 y 70 del pasado siglo XX-, y las que tienen que sucederlas, cuyo volumen y comportamiento reproductivo no parecen garantizar el relevo.

Sus cifras de desempleo vuelven a situarse en los valores anteriores a la crisis iniciada hace más de diez años. El importante descenso de población desempleada en el período 2016-2019 ha sido el resultado de una firme apuesta por las políticas activas de empleo, destinando un importante porcentaje del PIB a la formación y orientación de los desempleados y desempleadas, y el acompañamiento tanto técnico como económico de empresas emergentes. Todo ello dentro del marco de la Estrategia de Empleo de Extremadura 2016-2019 y sus planes adyacentes, Plan de Empleo de Extremadura 2016-2017 y 2018-2019, debe de entenderse por la definición y gestión de las políticas de empleo, considerando el importante papel que juegan los/las agentes económicos y sociales.

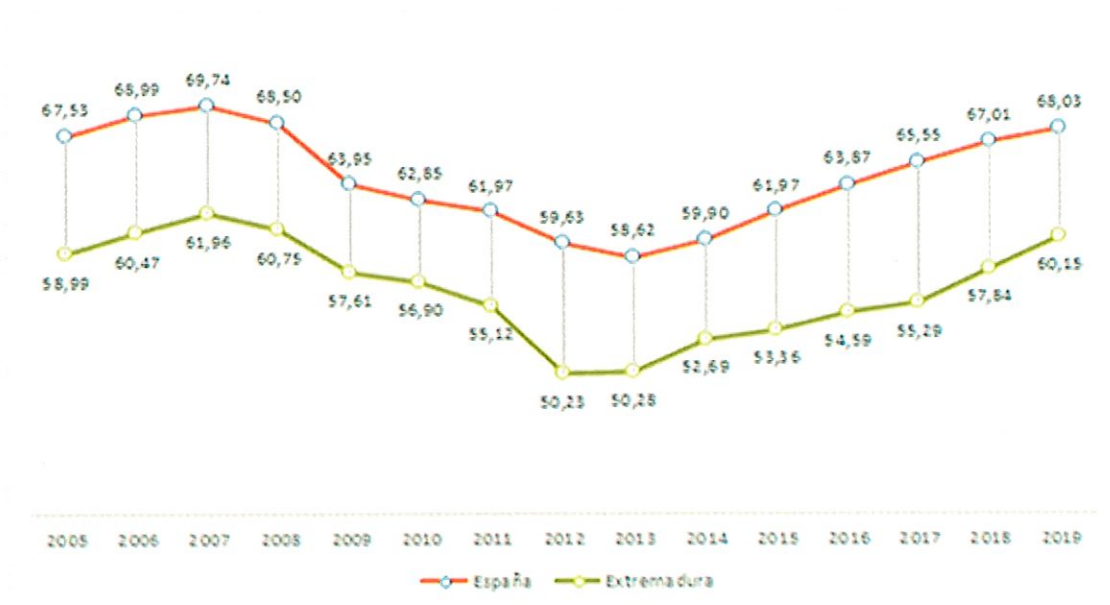
En septiembre de 2004 el Gobierno de España concedió a Extremadura un Plan de Dinamización Económica y Empleo, conocido como el Plan Extremadura, que incluía una gran cantidad de inversiones y medidas para el fomento del empleo. Muchas de aquellas medidas se desarrollaron desde esa misma fecha, sin embargo, otras no llegaron a materializarse por la llegada de la grave crisis internacional, que lógicamente afectó a Extremadura.

Como parte de dicho Plan se incluyó un Plan Integral de Empleo, con medidas para intervenir directamente en la mejora del mercado de trabajo. Aquellos planes, junto a la pujanza de la economía hicieron posible el descenso en los niveles de desempleo hasta cifras nunca antes conocidas en esta región.

Igualmente, Extremadura continúa estando en la clasificación de “región menos desarrollada” para el Marco Estratégico Común 2014- 2020 de la Unión Europea. Por tanto, desde el punto de vista europeo se asume la necesidad de impulsar el crecimiento de esta Comunidad Autónoma, situación que debería también considerar el Gobierno de España dotando las políticas de empleo y competitividad empresarial, con el desarrollo de un elemento diferenciador para la región, a través de un esfuerzo suplementario.

Por otro lado, el marco de la Estrategia Europa para el 2020 hace hincapié en el crecimiento inteligente, sostenible e inclusivo como una manera de superar las debilidades estructurales de la economía de Europa, mejorar su competitividad y la productividad, y apuntalar una economía social de mercado sostenible.

Esta estrategia fija el objetivo de que en 2020 el 74 % de la población de entre 20 y 64 años de Extremadura y de España esté trabajando. Para alcanzar ese objetivo, el empleo en nuestra región tendrá que aumentar en 89.000 puestos de trabajo respecto a la cifra actual. El gráfico siguiente muestra la evolución de la tasa de empleo de las personas entre 20 y 64 años y la dificultad que tiene Extremadura para converger con la media nacional.



Sin embargo, Extremadura en el cuarto trimestre de 2019 todavía estaba alejada de conseguir ese objetivo, máxime cuando se encuentra a más de 14 puntos porcentuales de conseguir ese objetivo y es la región que más lejos se encuentra para obtener esta convergencia. A ello hay que unir que Extremadura se ha mantenido cronológicamente en los primeros puestos en altas tasa de paro, sobre todo entre mujeres y jóvenes, y con una tasa de actividad de las más bajas de España.

El índice de envejecimiento de la población extremeña es el séptimo más alto de España. Teniendo en cuenta que, a su vez España tiene el índice más alto de Europa, sitúa a esta Comunidad Autónoma en un territorio con uno de los mayores problemas demográficos de Europa. Esta circunstancia debilita la capacidad de añadir elementos de expansión a la economía productiva en muchos de los ámbitos en los que en otras regiones es posible.

Los retos a los que se enfrenta Extremadura en la actualidad con un mercado de trabajo débil y con un problema de paro estructural deben ser afrontados desde una óptica multinivel, coordinando todas las políticas que se llevan a cabo en la región extremeña desde distintas administraciones. Para ello, será necesaria la suma de todas aquellas sinergias que provienen de las distintas estrategias que se llevan a cabo en la región. Para lograr estos objetivos habrá que seguir incidiendo en aquellas líneas de actuación que han obtenido mejores resultados de inserción laboral de las personas participantes en los mismos e implantar nuevas metodologías basadas en la innovación, la monitorización y la mejora en los procesos de orientación, acompañamiento, formación y prospección.

## 2. ANTECEDENTES.

La Estrategia de Empleo de Extremadura 2016-2019 (EEEX2016-2019) fue la agenda regional para el crecimiento del empleo de los últimos cuatro años, con el objetivo de mejorar la competitividad y la estructura del mercado de trabajo regional poniendo a las personas en el centro de atención de la política del empleo regional.

Fue diseñada con la voluntad de atajar la complicada situación a la cual se había visto abocada la población extremeña en los últimos años, con elevadas cifras de desempleo que ponían en una difícil tesitura a nuestra población activa.

La nueva Estrategia de Empleo y Competitividad Empresarial de Extremadura 2020-2025 tiene un alcance más amplio y una mayor perspectiva de futuro que la anterior, aunque sigue colocando a las personas que conforman el mercado laboral extremeño en el centro del crecimiento inclusivo.

La EEEX 2016-2019 hizo hincapié en el papel de las políticas activas de empleo para abordar el desempleo elevado y persistente, la principal preocupación en aquel momento. Proporcionar un entorno favorable para promover la participación de la fuerza laboral fue la clave para el buen desempeño del mercado laboral en general.

Desde el año 2016 Extremadura se ha ido recuperando de muchos de los efectos negativos de la crisis financiera y económica de finales del año 2009. La crisis ha tenido un impacto profundo y duradero en la situación laboral y social en los últimos diez años lo que ha obstaculizado, en cierta medida, el progreso hacia el objetivo central de la Estrategia, que era converger hacia tasas de empleo nacionales y mejorar la calidad y estabilidad en el empleo.

Tras haber entrado en una recuperación sostenida en los cuatro últimos años, que impactó en un primer momento en la reducción del desempleo, el progreso en la actualidad está siendo más incisivo en lo que respecta al empleo, experimentando nuestra región una fuerte expansión que ha llevado a niveles récord de ocupación, sufriendo una leve caída en el cuarto trimestre de 2019.

Detrás de este crecimiento se esconde una mayor participación de las mujeres, la reducción de hogares sin ingresos, mejoras en el nivel de cualificación y competencias y mayor permanencia de las personas en el mercado laboral.

Como resultado, desde la adopción de la EEEX 2016-2019, en estos cuatro años, la tasa de empleo ha subido 4 puntos, esto sitúa a nuestra región como la segunda de mayor subida. Además, ha descendido un punto con respecto a la tasa de empleo nacional del año 2016.

En cuanto a la calidad del empleo generado como cumplimiento del objetivo central de la Estrategia, Extremadura se encuentra en una situación menos ventajosa en cuanto a la media nacional, a pesar de los avances en este periodo. En este tiempo, se ha producido un aumento de las jornadas a tiempo parcial y el 68% de las personas que trabajan en las mismas no encontraron un trabajo a jornada completa; además, el 46% de las personas ocupadas trabajan más de 40 horas a la semana. A estos datos hay que añadir que la mitad de la población extremeña entre 16 y 64 años no tiene finalizada la Educación Secundaria Obligatoria.

Las recientes previsiones económicas de la Comisión Europea indican que la ralentización del crecimiento económico unida al retraso de la activación de nuestro mercado laboral en un ciclo económico expansivo respecto a otros territorios, sugieren que tanto Extremadura como el resto de CCAA y la media del país no alcanzarán la tasa de empleo fijada en la Estrategia 2020 para el grupo de edad de 20 a 64 años del 74% en este año.

## MARCO DE REFERENCIA

La Estrategia de Empleo y Competitividad Empresarial de Extremadura 2020-2025 se establece para abordar la realidad y particularidades de nuestro mercado de trabajo de forma coherente con los planteamientos generales que se formulan para el entorno más amplio en el que se integra Extremadura.

Se relaciona con la **Estrategia Europea de Empleo** que forma parte de la Estrategia de crecimiento “Europa 2020” siendo la creación de más y mejores puestos de trabajo uno de los principales objetivos de ésta. La Estrategia Europea de Empleo (EEE), con sus orientaciones y programas en materia de empleo y con el Programa para el Empleo y la Innovación Social (EaSI), se pone en práctica a través del semestre europeo.

La Estrategia de Empleo regional también toma como referencia el enfoque que da la Unión Europea a la hora de aplicar la agenda 2030 de las Naciones Unidas para el desarrollo sostenible. Los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** figuran en cada una de las prioridades de la Comisión Europea, por lo que las políticas que emanen de nuestra Estrategia deben ayudar a abordar especialmente los objetivos dirigidos a **“Erradicar la pobreza en todas sus formas”** (ODS1), **“Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos”** (ODS4), **“Lograr la igualdad de mujeres y hombres y empoderar a todas las mujeres y las niñas”** (ODS5), **“Promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, empleo pleno y productivo y trabajo decente para todos/as”** (ODS8) y **“Reducir la desigualdad entre los territorios”** (ODS10).

Otras referencias a tener en cuenta son el Marco Europeo en Política de Pequeña y Mediana Empresa, la **“SMALL BUSINESS ACT”** y el **Programa de Acción Europeo para la PYME** que con su lema “pensar primero en pequeño” fija su principal objetivo en mejorar el entorno a favor de las pymes, simplificando su marco normativo y eliminando aquellos obstáculos que dificultan su desarrollo.

La nueva Estrategia establecerá vínculos con las nuevas políticas nacionales de empleo que se desarrollen tras la finalización en 2020 de la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, así como con otros planes y estrategias que tengan incidencia en materia de empleo como el Marco Estratégico en Política de PYME 2030, el Pilar Europeo de los Derechos Sociales y la Estrategia Nacional de Prevención y Lucha contra la Pobreza y Exclusión Social 2019-2023.

## MARCO ESTRATÉGICO

La Estrategia de Empleo y Competitividad Empresarial de Extremadura para el período 2020-2025 es un proceso en el que confluyen el **consenso** y la **corresponsabilidad**, a través de la **concertación social** de los/as agentes sociales y económicos y la Administración Regional como bien avala la Declaración para la Concertación Social en Extremadura 2020-2023 por el Desarrollo Económico, la Cohesión Social y la Creación de Empleo.

La Junta de Extremadura y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas manifiestan su voluntad de abordar este proceso de concertación social durante los próximos años en las diferentes estrategias, planes y pactos que forman parte del Programa de Gobierno.

Está alineada, en esencia, con la denominada Agenda 2030 y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que cuenta con 169 metas de carácter integrado e indivisible que abarcan las económicas, sociales y ambientales.

Dentro de esta Declaración las actuaciones consensuadas relativas a empleo serán: La Estrategia de Empleo de Extremadura y Competencia Empresarial 2020-2025, El Plan de Empleo y Competencia Empresarial de Extremadura 2020-2021, el Plan de Empleo Joven,... así mismo, se trabajará en acordar el VIII Plan de Prevención de Riesgos Laborales para conseguir en nuestra región trabajos más seguros y saludables, reduciendo los índices de siniestralidad, así como las enfermedades profesionales.



Además, se trabajará de manera conjunta para avanzar en materia de Responsabilidad Social Empresarial (RES) con mayor desarrollo de la estrategia extremeña y la negociación del próximo marco estratégico de actuación.

Para conseguir un mercado laboral que dé respuesta a las necesidades del tejido productivo, facilitando su adaptación a las necesidades presentes y futuras, esta Estrategia estará vinculada con los vigentes documentos estratégicos como el Plan para el Emprendimiento y el Fomento de la Competitividad Empresarial, II Plan Estratégico de Internacionalización de la Economía Extremeña 2021-2023 XPORTA o el Plan Turístico de Extremadura y su futura actualización.

Asimismo, serán también actuaciones concertadas el Plan Integral del Comercio 2020-2023 y el Plan Integral para el fomento de la Artesanía 2020-2023. Tendrá también en cuenta la Estrategia Industrial de Extremadura en la que se plantean objetivos para los diferentes sectores que integran el sector industrial extremeño organizados en 5 grandes bloques: el aumento de la producción y el valor añadido bruto, la generación de empleo, el crecimiento de la dimensión empresarial, el aumento de la intensidad exportadora, y el aumento de la inversión en I+D+i.

Además de estas estrategias y planes, relacionados con empleo y trabajo, también se buscará el consenso en la Estrategia Digital, el Pacto por la Ciencia y la Tecnología, el Plan Integrado de Energía y Clima 2030, la Estrategia de Intervención de la Junta de Extremadura ante el Reto Demográfico y Territorial, Mesa de Población de Extremadura, Pacto Social y Político para el Reto Demográfico y Territorial y la Ley de Impulso Demográfico y Territorial de Extremadura.

Se trabajará con mayor énfasis en la Estrategia de Conciliación y Corresponsabilidad, la Estrategia de Igualdad y el desarrollo normativo Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la violencia de género.

### 3. METODOLOGÍA.

La metodología estará basada en la combinación de métodos inductivos y deductivos que confluyen en el desarrollo de un sistema matricial y ascendente en el cual coinciden los objetivos de entidades y estructuras locales, tanto comarcales como regionales.

- **Análisis documental** de las estrategias y planes de empleo a nivel europeo, estatal y regional, así como los planes y acuerdos territoriales en materia de desarrollo económico, cohesión social, educación de la Comunidad Autónoma de Extremadura. La nueva Estrategia ha de estar alineada con estos planteamientos estratégicos de la región siendo el empleo una materia que es transversal y soporte necesario para el desarrollo de la misma.

- El **análisis de informes** de prospectiva del Observatorio Regional de Empleo sobre la evolución del paro registrado, así como las tendencias del mercado de trabajo, aportando las referencias necesarias para delimitar los colectivos prioritarios de atención, así como la propuesta de medidas de activación, formación, promoción de empleo que pueden responder a los requerimientos del mercado.
- El diseño de esta Estrategia parte de un **“trabajo empírico”**. Se inició con un proceso de recogida de datos, a través de formularios on-line en torno a la incorporación de nuevos ejes a la estrategia y planes de empleo; respecto al funcionamiento de programas y medidas concretas, así como sobre los mecanismos de coordinación para garantizar la eficacia y eficiencia de las mismas. Contamos con la participación de: Servicios Públicos de Empleo, Grupos de Acción Local (GAL), Mancomunidades, y con diferentes representantes de Políticas Públicas de la Junta de Extremadura y Diputaciones y entidades del Tercer Sector.
- La información facilitada ha contribuido a configurar nuevas líneas de actuación que se adaptan a la especificidad territorial de nuestra comunidad. Tras la puesta en marcha de esta Estrategia se retomará el contacto con las citadas entidades y organismos para realizar un seguimiento de la misma y detectar nuevos elementos de actuación en el territorio que servirán de estudio preliminar para futuros planes de empleo.
- 

## 4. OBJETIVOS.

### 4.1 Objetivos generales

- **Aumentar la ocupación** de la población activa.
- Apostar por la **mejora de la calidad en el empleo**. Para ello se continuará trabajando por la **igualdad de género en el mercado de trabajo** y la lucha contra la discriminación normalizada.
- Fortalecer la **conexión** de las políticas de empleo con la actividad económica y la competitividad empresarial.

### 4.2 Objetivos específicos

- Determinar la importancia que tiene para las personas el empleo en su proyecto de vida y contribuir a esta **centralidad** a través del desarrollo de un adecuado sistema de **perfilado**.

- Acompañar a las personas en su **transición** desde el sistema educativo al mercado de trabajo, y viceversa.
- **Desarrollar y entrenar en competencias, capacidades y habilidades sociales**, que contribuyan al aumento de la empleabilidad de las personas.
- Potenciar la **gestión del conocimiento** como hilo conductor para el desarrollo de las capacidades, el talento de nuestra juventud, la incorporación de las nuevas tecnologías y la digitalización de los procesos.
- Cambiar el modelo productivo y dinamizar económicamente la región a través de la **Formación Profesional** basada en la innovación.
- Asesorar, acompañar y fomentar el **autoempleo** como planteamiento de proyecto de vida a través de proyectos viables, innovadores y que aporten un valor añadido al mundo empresarial.
- **Realizar un cambio en la relación con las personas y empresas usuarias de los centros de empleo**, a través de una atención personalizada, lo que implica una mejora en las estructuras y los servicios, orientados a las necesidades de las mismas.
- Rediseñar el **sistema de intermediación y prospección** mediante el cual podremos detectar las necesidades formativas del territorio, adecuar la reorientación profesional y mejorar los canales de comunicación con el tejido empresarial a través de una red de personal de prospección especializada.
- Intensificar las **alianzas con las empresas** a través de los servicios de intermediación y prospección de los Centros de Empleo y de los recursos de la Dirección General de Empresa de la Junta de Extremadura, fomentando la Responsabilidad Social de la Empresa (RES) como “sello de calidad”, a través de los mecanismos que la Junta de Extremadura destine para ello.
- Llevar a cabo el seguimiento y la evaluación a través de una plataforma online de la orientación profesional, en particular de aquellas acciones relacionadas con la implantación de nuevas capacidades y habilidades sociales.
- Generar un entorno en el que puedan desarrollarse **puestos de trabajo de calidad** mediante un equilibrio adecuado entre la adaptabilidad y la estabilidad en el empleo, incrementando de esta forma las tasas de empleo y actividad.
- Desarrollo de un modelo de **perfilado**, eficaz y de fácil acceso tanto para personas en situación de desempleo como para empresas que buscan trabajadores/as.
- **Prevenir la exclusión** del mercado de trabajo ofreciendo oportunidades equitativas a todos los colectivos y grupos que lo conforman.

- **Adaptar** las políticas activas de empleo a las necesidades del mercado laboral y conectarlas con las **estrategias de desarrollo de los territorios y con la sectorización empresarial**.
- Incluir la **innovación** y la digitalización como valor añadido, en todas las políticas que se desarrollen al amparo de la presente Estrategia.
- Adoptar sistemas y herramientas robustas para **evaluar y anticipar el cambio**, combinados con mecanismos y procedimientos efectivos que garanticen que dicha información se incorpore tanto a la formulación de políticas como a la orientación permanente.
- Continuar incorporando el principio de **transversalidad de género** en el diseño, aplicación y evaluación de esta Estrategia.
- Favorecer un **marco jurídico** que contribuya a la mejora de la actividad económica.
- Consolidar la apuesta por la **sostenibilidad y la economía circular**.
- Seguir apostando por las políticas de **Seguridad y Salud laboral** a través de la concertación social.

## 5. COHERENCIA ESTRATÉGICA.

La voluntad ascendente y el trabajo en equipo serán herramientas esenciales para afrontar los profundos cambios a los que deberá enfrentarse la sociedad extremeña en los próximos años. Para ello plantearemos políticas activas de empleo **conectadas** con las actividades económicas, con el resto de políticas públicas, con las estrategias y planes de desarrollo comarcales y regionales, además de con los planes nacionales (Plan Anual de Políticas de Empleo, Plan de Choque para el Empleo joven y con el Plan Re-Incorpórate, Marco estratégico en Política de la Pyme 2030, el Plan para el Emprendimiento y el Fomento de la Competitividad Empresarial –EMFOCO- el Plan Estratégico para la Internacionalización de la Economía Extremeña, la Estrategia de Industrialización, la Estrategia Logística de Extremadura,...).

La planificación de esta Estrategia surge a partir de la coordinación con el resto de estrategias que se están llevando a cabo en el territorio extremeño, con especial atención a aquellas que inciden en los sectores emergentes. Esta coordinación con **carácter multinivel** se materializará en herramientas y recursos útiles para la prospección, la orientación laboral, la oferta formativa y la intermediación, que deben traducirse en este periodo en aplicaciones que conecten todos los recursos disponibles y servicios de cada uno de los territorios extremeños a través de bases de datos, plataformas y sistemas informáticos a través de las cuales todos/as los/as agentes que interactúan en los procesos relacionados con las experiencias laborales de una persona trabajadora, desempleada, emprendedora o un/a estudiante estén conectados y conozcamos en tiempo real los recursos de los que dispone nuestro territorio.

Asimismo, esta Estrategia surge como resultado de la evaluación del impacto y de la incidencia de las políticas activas de empleo en el período 2016-2019 que sirvieron para reducir de manera notable las dramáticas cifras de desempleo, a las que la sociedad extremeña tenía que enfrentarse en el año 2015.

Una vez alcanzados los niveles del periodo anterior a la crisis nace la necesidad de apostar por mejorar la **calidad en el empleo**. Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el empleo de calidad significa “contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que genere un ingreso digno.” Dentro de las metas del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 (ODS 8): Trabajo decente y crecimiento económico, una de sus metas es el promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.

A lo largo del periodo 2020-2025, el Servicio Extremeño Público de Empleo afrontará uno de los principales retos de su corta historia, que estribará en un giro hacia **la orientación profesional** a lo largo de toda la vida, teniendo en el diseño de itinerarios uno de sus pilares fundamentales, dentro de una concepción de acompañamiento en su ciclo laboral y vital.

**La igualdad de oportunidades**, estriba en la necesidad de que ningún extremeño o extremeña se sienta discriminado/a en el acceso al mercado laboral por su género, edad o condición, atendiendo especialmente a la diversidad individual. Se incidirá en el trabajo contra las discriminaciones normalizadas.

**Las transiciones** entre el sistema educativo y el mercado laboral serán otra de las claves en una estrategia que entiende la educación y la formación en cualquiera de sus vertientes, como un continuo en el cual la persona en situación de desempleo tendrá que entrar a formarse en varias ocasiones a lo largo de su vida.

La **gestión del conocimiento** desde la óptica de la creación de bases de datos y la transmisión del conocimiento desde la perspectiva de que estas bases de datos puedan ser utilizadas por distintas entidades y estructuras. En este sentido se trabajarán los flujos de conocimiento que se generan en torno a la puesta en marcha de las medidas de formación y empleo, se podrán compartir con las empresas y personas trabajadoras (a través de web u otras plataformas) y permitir la reutilización de esta información a estos últimos para obtener de esta forma nuevos conocimientos, nuevos enfoques, y en definitiva nuevos retos que afrontar de cara al empleo.

**El empleo se crea en las empresas.** Un mayor volumen de empresas, con una dimensión media más ambiciosa y abiertas al exterior significa una economía más dinámica y mejor posicionada para afrontar la competencia en una economía globalizada. El impulso a la creación de empresas desde estadios iniciales del conocimiento será clave en este período, para lo que se hace preciso el desarrollo de mecanismos que permitan la identificación de la población potencial emprendedora especialmente el descubrimiento de emprender dentro de la población joven, a través de los Puntos de Activación Empresarial (PAE) y el Servicio Extremeño Público de Empleo (SEXPE), desarrollando de esta forma el descubrimiento emprendedor en el aprendizaje a lo largo de la vida.

La **innovación** asociada a la creatividad, al cambio, a una modificación que supone la creación o la puesta en marcha de algo novedoso. De esta manera la innovación se vincula al progreso, y supone un factor clave para alcanzar una posición dominante en el nuevo contexto económico, permitiendo el desarrollo de tecnología propia para liderar el cambio hacia un nuevo modelo productivo-tecnológico, respetuoso con el medio y capaz de poner en valor las potencialidades de nuestra región.

La **economía verde y circular**. La sostenibilidad ambiental y económica, por una parte, y el diseño de ciclos productivos cerrados cuyos residuos puedan ser mantenidos en el sistema económico mediante la reutilización, o mediante su uso como insumos para otras actividades, promoviendo así la reducción de nuestra huella ambiental y el cambio en el concepto de residuo, que pasa a convertirse en materia prima, generando así actividad, empresas y, por lo tanto, empleo.

La **transición energética y la lucha contra el cambio climático** conllevarán cambios de base en la economía, la producción, el consumo y las formas de vida. Extremadura defiende una actitud proactiva en este ámbito, en línea con el nuevo marco normativo y político definido a nivel español (Marco Estratégico de Energía y Clima) y europeo (Pacto Verde). En el contexto del Plan Extremeño Integrado de Energía y Clima, la transición energética y ecológica se convierte en una oportunidad para la modernización de nuestra economía, la creación de empleo cualificado, el posicionamiento de liderazgo en las energías y tecnologías renovables que dominarán la próxima década y el desarrollo del medio rural.

La **asimetría territorial y funcional** de Extremadura requiere de una adaptación a las realidades comarcales. Espacios de secano o regadío, rurales o urbanos, industrializados o agrarios, paisajísticos, artesanos, ganaderos, de montaña... La realidad extremeña requiere una atención a la diversidad que tiene su mejor expresión en las **estrategias de desarrollo local participativo** que gestionan los grupos de acción local.

El proceso de **despoblación** del medio rural será otro de los elementos clave en la Estrategia llevando a cabo actuaciones que conecten con las medidas que las distintas administraciones a través de las estrategias de desarrollo sostenible en el medio rural, que se están llevando a cabo desde los dos ámbitos provinciales, así como las estrategias de desarrollo local participativo impulsadas desde cada una de las comarcas de Extremadura. El **envejecimiento** concebido como reto social y recurso, y no como problema (Economía de Plata). Una sociedad envejecida genera nuevas necesidades, estas necesidades crean puestos de trabajo y conllevan un crecimiento económico.

**Retener y retornar el talento** con la puesta en marcha de medidas que favorezcan la alineación de los objetivos vitales y profesionales de las personas jóvenes trabajadoras con los de las empresas, instituciones y entidades generadoras de empleo, creando las mejores condiciones para el crecimiento profesional, la conciliación de la vida laboral y familiar y la proyección profesional, favoreciendo mecanismos que ayuden a las empresas extremeñas a retener el talento de las personas jóvenes de la región.

La **responsabilidad social**, tanto desde la perspectiva de la Administración Pública con el impulso y fomento de las políticas de responsabilidad social de las empresas extremeñas, como con el compromiso social de las empresas, concebido como el buen funcionamiento de la sociedad que ambas deben ejercer sobre aspectos de trascendental relevancia como el cambio climático, la protección del medio ambiente, el uso sostenible de los recursos, la igualdad de oportunidades, la calidad en el empleo o la sanidad universal.

**Seguridad y salud en el trabajo**, apostando por empleos más saludables y seguros, haciendo hincapié en el asesoramiento al empresariado en relación con el cumplimiento de la normativa en la materia.

## 6. RETOS.

- **Impulsar la convergencia y vertebración de nuestro territorio** para conseguir llegar a ser una Comunidad Autónoma dinámica y cohesionada que pueda competir en igualdad de oportunidades con otros territorios.
- **Igualdad de oportunidades** para jóvenes, mujeres, parados de larga duración, mayores de 45 años, personas con discapacidad y con especiales dificultades de inserción laboral. Para ello será necesario aumentar el nivel de empleabilidad de estos grupos sociales a través del desarrollo de habilidades sociales, competencias y capacidades.
- **La cualificación de nuestros trabajadores y trabajadoras**, a través de procesos formativos adaptados a la realidad socioeconómica de Extremadura, teniendo en cuenta las particularidades del mercado laboral de la región y las transiciones entre el sistema educativo y la incorporación al trabajo de nuestra juventud.
- Impulsar la economía de la región a través de la **formación**, apostando por una conexión entre las políticas de formación y las necesidades del mercado de trabajo.
- **Evolución hacia un Servicio Público de Empleo que ofrezca servicios personalizados y de calidad**, en el cual la orientación laboral y los itinerarios personalizados sean determinantes en las relaciones con los/as demandantes de empleo a través de fórmulas innovadoras adaptadas a los sistemas de comunicación actuales. Creando escenarios amables y amigables y eficaces para empresas.
- Fomento de un sólido **ecosistema de emprendimiento** en Extremadura que apoye de forma integral desde los proyectos empresariales más pequeños hasta el crecimiento y expansión internacional donde la innovación y la digitalización sean factores clave a fomentar para conseguir más población emprendedora y empresas más competitivas a nivel global.
- **El reto demográfico** abordado desde la necesidad de fijar población en el medio rural teniendo en cuenta las estrategias de desarrollo local participativo de cada comarca de Extremadura.
- **La creación de una red técnica territorial**, que conecte el servicio extremeño de empleo con las redes técnicas del tercer sector, las distintas direcciones generales, diputaciones y los grupos de acción local, y los/as Agentes Económicos y Sociales a través de sistemas informáticos y bases de datos eficaces para el desarrollo de las labores de prospección, orientación, intermediación y formación para el empleo.

- Incrementar la **I+D+i, la digitalización y la apertura al exterior** de las empresas.
- Valorizar la figura del empresariado extremeño, poniendo el acento en las **buenas prácticas empresariales**.
- Impulsar el fomento de la **iniciativa, la cultura y valores del emprendimiento**, tanto personal como empresarial y el emprendimiento social en todos los niveles de la sociedad extremeña, la llamada “cultura emprendedora”.
- Facilitar la **formación, el asesoramiento, acompañamiento y financiación** de las actividades empresariales, así como impulsar la cooperación empresarial y el emprendimiento social.
- Reforzar la **colaboración pública-pública y pública-privada** para la eficacia y evaluación de las medidas.
- Fijar las claves que suponen un **empleo de calidad y una mejora en las relaciones laborales** para convertirlas en objetivo de la Estrategia y del Plan de Empleo y de la Competitividad, de modo que se garanticen unas condiciones laborales dignas para los trabajadores y las trabajadoras.
- Llevar a cabo las acciones necesarias que conduzcan a impulsar un **Plan de Convergencia**, para que Extremadura se acerque a la situación del resto de España, a través de más inversiones en infraestructuras y más fondos para el desarrollo de políticas activas de empleo.
- Promover un **modelo de fiscalidad equitativo y progresivo** que corrija las desigualdades territoriales entre las distintas Comunidades Autónomas.

## 7. EJES DE ACTIVACIÓN.

La **Estrategia de Empleo y Competitividad Empresarial de Extremadura 2020-2025** persigue conseguir **aumentar el empleo de las personas que viven en Extremadura, que a su vez este empleo sea de mejor calidad y que esté conectado con la actividad económica de la región.**

Para ello, se parte del **recurso humano**, ya que son los extremeños y las extremeñas, la población actora que hará competitiva a nuestra tierra.

La manera de llevarlo a cabo será instrumentalizando los **3 objetivos generales** de la Estrategia de Empleo y Competitividad de Extremadura 2020-2025, a través de **6 ejes de activación**:

- EMPRESAS, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL.
- MEJORA DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO: HACIA UN NUEVO MODELO DE RELACIÓN.



- EMPLEABILIDAD, CUALIFICACIÓN, COMPETENCIAS Y APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA.
- COHESIÓN SOCIAL Y EQUILIBRIO TERRITORIAL.
- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.
- CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

El primer objetivo de la Estrategia de Empleo y Competitividad Empresarial de Extremadura 2020-2025 es **aumentar la ocupación** de la población activa, que vinculado al primer eje de la presente Estrategia establece un marco de relaciones entre la Consejería de Educación y Empleo que favorezca la creación de empleo privado, aquel que se produce en el contexto productivo, es decir en las empresas extremeñas.

Para aumentar la ocupación será necesario mejorar los servicios de orientación, prospección, formación e intermediación que se ofrecen desde el Servicio Extremeño Público de Empleo (SEXPE), desde un **nuevo modelo de relación** con las personas en situación de desempleo de la región, que es el segundo de los ejes de la presente Estrategia y que conllevará las reformas necesarias que contribuyan a la consecución de dicho objetivo. Estos cambios afectarán tanto a la cartera de servicios que se ofrece desde el SEXPE, las infraestructuras de los Centros de Empleo y la digitalización de los procesos, contribuirán a determinar la centralidad en el empleo de las personas en situación de desempleo de Extremadura y al perfilado de las mismas.

Para ello, desde el SEXPE, se pretende mejorar la **empleabilidad** de las personas en situación de desempleo de Extremadura, a través de la orientación profesional, el desarrollo de competencias, la cualificación a lo largo de la vida y en definitiva de todos aquellos aspectos que contribuyan a mejorar su situación laboral ante un mercado de trabajo cambiante.

Asimismo, desde la Junta de Extremadura se tratará de garantizar la **equidad** en el acceso al mercado laboral de las personas en situación de desempleo garantizando a través del principio de transversalidad, que cualquier política de empleo tenga en cuenta el impacto sobre mujeres y hombres. Además, se han destinado específicamente dos ejes en esta Estrategia dedicados a abordar la brecha de género y el acceso al empleo en igualdad de condiciones para ambos sexos, como son el eje de Igualdad de Oportunidades y el de Corresponsabilidad y Conciliación de la vida laboral y familiar.

Un empleo de **calidad** requiere un marco de políticas activas de empleo sólido, **conectado** con la realidad económica regional, así como las distintas estructuras públicas de la región. Requiere de un enfoque preventivo y de la supresión de los obstáculos en la adquisición de niveles adecuados de cualificaciones para el mercado de trabajo, mediante intervenciones específicas durante la transición del sistema educativo al mercado laboral y viceversa. Todo ello, desde una perspectiva que abarque toda la vida, desarrollando vínculos más estrechos entre la formación y el mercado del trabajo. De esta forma se trata de minimizar que los/as trabajadores/as queden atrapados/as en empleos de baja calidad o sin empleo.



Objetivos	Ejes
Aumentar la ocupación de la población activa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>EMPRESAS, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>MEJORA DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO: HACIA UN NUEVO MODELO DE RELACIÓN.</li> </ul>
Apostar por la <b>mejora de la calidad en el empleo</b> , para ello continuaremos trabajando por la <b>igualdad de oportunidades</b> en el mercado de trabajo y la lucha contra la discriminación normalizada.	<ul style="list-style-type: none"> <li>EMPLEABILIDAD, CUALIFICACIÓN, COMPETENCIAS Y APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>COHESIÓN SOCIAL Y EQUILIBRIO TERRITORIAL.</li> </ul>
Fortalecer la <b>conexión</b> de las políticas de empleo con la actividad económica y la competitividad empresarial.	<ul style="list-style-type: none"> <li>IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.</li> </ul>

De esta forma, el aumento de la calidad en el empleo es concebido en la presente Estrategia desde la transversalidad, creando las condiciones favorables para crear un entorno en el que puedan prosperar los empleos con más calidad, como una acción de todo el gobierno con la corresponsabilidad de los/as agentes sociales y económicos firmantes de la Estrategia.

La mejora de la calidad requiere un marco de apoyo al empleo y a las empresas sólido, un entorno favorable al crecimiento y unas capacidades y habilidades que evolucionen en consonancia con las necesidades del mercado. Así, las directrices de los ejes de activación abordan los problemas antes de que surjan, cambiando el énfasis de las políticas correctivas a las preventivas. De manera concreta actuarán:

- Promoviendo el **empleo estable** haciéndolo más atractivo para las empresas.
- Dinamizando el tejido empresarial** para hacer frente a la rápida transformación de las economías resultante del progreso tecnológico, la globalización y el cambio demográfico eliminando barreras para la creación y expansión de nuevas empresas y creando un ambiente favorable para el emprendimiento.

- Protegiendo a la población activa contra los **riesgos y la exclusión del mercado laboral** mediante el apoyo y el acompañamiento de los/as demandantes de empleo hacia su empleabilidad, relacionando el compromiso individual con los esfuerzos de búsqueda de empleo por parte del SEXPE en un marco de obligaciones mutuas.
- Asegurando y protegiendo a las personas trabajadoras contra posibles abusos y limitando la **rotación excesiva**.
- Reforzando la **igualdad de oportunidades** de modo que los antecedentes socioeconómicos no actúen como un determinante clave del éxito en el mercado de trabajo.
- **Eliminando los obstáculos a la hora de adquirir niveles adecuados de educación** y mejorando aptitudes para el mercado laboral por parte de las personas procedentes de entornos desfavorecidos, mediante intervenciones específicas en la transición de la escuela al trabajo.
- Reduciendo el riesgo de que la población activa quede atrapada en **empleos de baja calidad o en el desempleo**, ofreciendo oportunidades continuas de desarrollar, mantener y actualizar sus conocimientos mediante el aprendizaje y la capacitación a todas las edades.
- Facilitando la **conciliación y corresponsabilidad**: la combinación del trabajo, la atención y las responsabilidades sociales y/o familiares aumenta la participación en la fuerza de trabajo a lo largo de la vida laboral tanto de hombres como de mujeres, se reducen las diferencias entre los sexos y se disminuye el riesgo de pobreza y exclusión.
- Abordando un **cambio en el modo de relación** que se establece entre el Servicio Público Extremeños de Empleo con la población activa y las empresas, a través de una profunda revisión de sus procesos poniendo especial énfasis en un nuevo modelo de atención e intermediación.
- **Planificando para el futuro**, anticipando el cambio, facilitando un diálogo inclusivo con los/as interlocutores/as sociales y otras partes interesadas relevantes sobre el futuro del trabajo con el fin de seguir adaptando el mercado laboral actual, las habilidades y las políticas sociales a las necesidades emergentes en el cambiante mundo del trabajo.

## 7.1. EMPRESAS, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL

La definición de las políticas estructurales en materia económica y su incidencia sobre el modelo productivo tiene un efecto directo en la generación de ocupación y en la empleabilidad, por lo que la conexión entre políticas activas de empleo y el tejido empresarial regional adoptadas por esta Estrategia será clave en su periodo de vigencia.

Son las empresas las auténticas generadoras de empleo en la región, Extremadura dispone de sectores estratégicos que seguirán desarrollando actividades productivas como son: la Agroalimentación, la Construcción, la Salud y el Tecnológico.

Se debe focalizar hacia un incremento del valor añadido aprovechando la bioeconomía y la economía circular, desarrollando startups que aporten mejoras tecnológicas e implementando la Agroindustria 4.0, el Sector de las Energías Limpias desarrollando la biomasa de nuestros montes, impulsando políticas de aprovechamientos forestales que limpien los montes, mejora de tratamiento de residuos, etc.; Sector del Turismo de Experiencias aprovechando el Birdwatching, el Starlight, el deporte, recursos intangibles, etc., y siempre desde un punto de vista sostenible e inclusivo. Además, en la región disponemos de algunos subsectores del ámbito de la cultura que han iniciado de manera tímida la creación de industrias culturales que pueden y deben estructurarse y crecer, produciendo y comercializando productos culturales de alto valor añadido y ofreciendo estos productos al mercado nacional e internacional.

El fomento de **la economía social** será clave en este período a través de la puesta en marcha de acciones que contribuyan al aumento de estructuras lideradas de gestión autónoma y de forma colectiva que desarrollen proyectos productivos y de servicios a la comunidad, a partir de principios de solidaridad interna y con la sociedad que favorezcan el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad.

Por tanto, para la puesta en marcha de políticas activas de empleo que conduzcan al **emprendimiento y el aumento de las contrataciones**, será determinante comprender el contexto socioeconómico extremeño, su estructura, la situación del mercado laboral en la región, el estado del tejido empresarial en el ámbito territorial de la comunidad autónoma y la propia percepción del empresariado. En definitiva, conocer las necesidades de las empresas a través del contacto continuado mediante procesos de prospección e intermediación revisados y eficaces. Más si cabe que en los próximos años van a generarse nuevas profesiones, aún hoy por descubrir, siendo por tanto fuentes de generación de empleo. La sociedad debe ser capaz de adaptarse a esas nuevas necesidades de modo sostenible y eficiente.

#### Directrices:

- Favorecer el **espíritu empresarial y la actividad emprendedora** mediante acciones de sensibilización en las etapas educativas más tempranas, reforzando los programas de emprendimiento en formación profesional, secundaria y Universidad, llevándose a cabo acciones de reconocimiento y puesta en valor de casos de éxito de emprendedores y emprendedoras que hayan contribuido al desarrollo económico y social de la región.
- Impulso de un entorno que facilite la **creación y el crecimiento de empresas** más competitivas apoyando los esfuerzos de las **Pymes** para **internacionalizarse y convertirse en empresas de alto crecimiento**.

Para ello será necesario seguir promoviendo, por un lado, cambios normativos, líneas de apoyo financiero y estrategias públicas y privadas de promoción de servicios culturales que permitan proyectar y comercializar la oferta cultural dentro y fuera de nuestras fronteras, y por otro, seguir fomentando el empleo estable para mejorar la productividad en las empresas.

- **Conectar las políticas activas de empleo con la I+D+i.** La estructura empresarial extremeña tiene ventajas de especialización que deben ser potenciadas mediante la innovación, el conocimiento, la cooperación, la digitalización o la tecnología. El Plan Regional de I+D+i constituye el referente para adecuar y conectar la oferta de I+D+i a las necesidades del tejido productivo, impulsando la transferencia de conocimiento y la alineación de la investigación con los retos empresariales. Será necesario el desarrollo de programas de **financiación** tanto para emprendedores y emprendedoras, como para el crecimiento, digitalización y la efectiva implantación de la I+D+i en las empresas extremeñas.
- Es necesario consolidar un **ecosistema integral de emprendimiento y de competitividad de las empresas extremeñas**, ya que son éstas las que contribuyen a la creación y mejora del empleo, al arraigo poblacional y al equilibrio territorial donde la integración con las estrategias comarcales y con los yacimientos de empleo locales serán una de las claves. Para conseguirlo se requiere impulsar un entorno que facilite la creación y el crecimiento de empresas poniendo especial atención a la simplificación y agilidad administrativa.
- **Desarrollar la Responsabilidad Social Empresarial (RSE)**, hecho que supone establecer y desarrollar buenas prácticas tanto en los sectores privados como públicos. **Igualmente será necesario la creación de entornos seguros y saludables mediante nuevos planes de prevención**, teniendo en cuenta los nuevos riesgos emergentes.
- Estimular iniciativas que contribuyan al **acompañamiento especializado** activo y eficaz de las personas emprendedoras en su proceso de creación de empresas, tales como incubadoras, aceleradoras y similares, dando cobertura a los riesgos como forma de minimizar el impacto de los proyectos fallidos. En cuanto al nuevo personal autónomo será necesario adoptar medidas que contribuyan a estabilizar su empresa a través de técnicas de monitorización.
- Se requiere dar un mayor impulso para visibilizar el papel de la mujer en la actividad económica regional, para fomentar el incremento de mujeres empresarias y el fortalecimiento de sus empresas mediante el trabajo en red, como se está haciendo con proyectos como la **Estrategia Mujeres Emprendedoras (EME)**.
- Apoyar al **comercio de proximidad** promoviendo el desarrollo equilibrado del sector a través de un Plan Integral, con el objetivo de facilitar las inversiones de modernización en los establecimientos, fomentar el uso de nuevas tecnología y medidas de eficiencia energética, prestando especial atención a la mejora del comercio en el medio rural y la recuperación de los centros históricos de las principales ciudades extremeñas, estudiando una mejor funcionalidad comercial.

- Incrementar la **competitividad del sector artesanal** extremeño impulsando la promoción y coordinación de actuaciones a través de un Plan Integral que contribuya a afrontar el futuro del sector a través de su consolidación, modernización, e internacionalización.
- Favorecer la implantación de servicios a personas mayores, servicios vinculados al envejecimiento **“economía plateada”**, con especial atención a aquellos que se localizan en el medio rural.
- Impulsar la **economía digital**, aprovechando las oportunidades que ofrece el mundo digital, desarrollando instrumentos específicos de apoyo al emprendimiento digital y formación en competencias digitales a lo largo de la vida y en la formación directiva en las empresas.
- Favorecer la **transición energética** implementando medidas de ahorro y eficiencia energética en hogares, empresas e instituciones, fomento del autoconsumo, despliegue de instalaciones de generación y aprovechamiento de energías renovables, y apoyo a la movilidad eléctrica. Para ello será necesario reorientar el tejido empresarial y el capital humano hacia ámbitos como la innovación, el reciclaje y la producción eficiente y sostenible, donde ya se localizan las ventajas competitivas de futuro de las empresas.
- Contribuir a los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** favoreciendo la creación de actividades generadoras de bienes y servicios ambientales, destinadas a prevenir, controlar, minimizar y corregir el daño ambiental, al tiempo que se fomentan los productos ecológicos y las actitudes saludables a través de empleos verdes (aquel que se genera en las relaciones entre economía y medio ambiente) y del apoyo al emprendimiento verde.
- Trabajar en un marco legislativo que aporte estabilidad al tejido empresarial de la región, menos complejo, con una normativa clara y sencilla que sea comprensible para todas las personas.
- Atención diferenciada a las empresas de menor tamaño para garantizar que se adaptan con las mismas posibilidades que el resto de empresas de mayor dimensión.
- Impulsar la eliminación de las barreras injustificadas o desproporcionadas existentes para las empresas industriales que desean implantarse en la región. Establecer una línea de ayudas para la instalación de empresas de industria 4.0 en el medio rural, vinculadas con el territorio y de alto valor añadido.
- Como instrumento fundamental para la mejora de la competitividad empresarial y la igualdad de oportunidades, promover un modelo fiscal equitativo y progresivo que corrija los desequilibrios económicos entre Comunidades Autónomas.

## 7.2. MEJORA DEL SERVICIO EXTREMEÑO PÚBLICO DE EMPLEO: HACIA UN NUEVO MODELO DE RELACIÓN.

A lo largo de los próximos cinco años se va a abordar un cambio en el modo de relación que se establece entre el Servicio Público de Empleo con los/as desempleados/as y las empresas, a través de una profunda revisión de los procesos de orientación laboral, prospección, formación e intermediación.

Contribuirá a este proceso de mejora el incremento del personal orientador y prospector de los centros de empleo de Extremadura durante los próximos años, que favorecerá el desarrollo de itinerarios personalizados y contribuirá a la implementación de un modelo de perfilado. Al mismo tiempo se trabajará en la relación directa con el tejido empresarial extremeño a través del diseño de un nuevo modelo de prospección, que contribuirá a potenciar la intermediación laboral.

Directrices:

- Atender a las personas en situación de desempleo a través de un enfoque **individualizado y personalizado**, que garantice la adquisición y el desarrollo de competencias clave para su desarrollo personal y profesional; que serán determinantes en el aumento de la empleabilidad de la persona.
- **Adecuación de los espacios físicos**, las herramientas informáticas y metodologías de trabajo a aplicar a las formas de relación preeminentes en la sociedad actual.
- **Cambio en la imagen** del Servicio Extremeño Público de Empleo (SEXPE).
- Concebir el **acompañamiento** personalizado para la inserción de las personas en situación de desempleo como un “proceso” en el que se producen secuencias concatenadas en el diseño, la realización y seguimiento de acciones que se llevan a cabo a partir de una estrecha relación entre el/la orientador/a y la persona en situación de desempleo, presidida por la empatía y que conducirá a la inserción laboral. En todo este proceso será determinante el establecimiento de alianzas entre el sector público y el privado.
- Desarrollo de servicios, el diseño en red, que se materializará en la puesta en marcha de **una red territorial técnica**, basada en principios de cooperación y eficiencia, que vincule a todos/as los/as actores o actrices sociales y económicos/as del territorio a través de fórmulas eficaces ensayadas en los últimos años tales, como la BI (Business Intelligence) o el CRM (herramientas tecnológicas para la transformación de los datos en inteligencia que informa para la toma de decisiones estratégicas y tácticas de una organización).
- Esta herramienta también va a permitir establecer un **mayor contacto con las empresas** a través de un nuevo **modelo de prospección**, que se nutra de modelos de éxito ensayados en la región a través de los acuerdos entre el Servicio Extremeño Público de Empleo y **entidades del tercer sector**.

- El desarrollo de un nuevo **modelo de prospección** estará basado en la coordinación entre lo público y lo privado, la puesta en marcha de metodologías contrastadas de identificación de necesidades de las empresas, apoyándose en la colaboración con las organizaciones y las asociaciones empresariales y sindicales y las agencias de desarrollo local y comarcal, la gestión del conocimiento adquirido entre los agentes y el resto de la sociedad, el análisis del impacto de las nuevas tecnologías en el empleo y la creación de una red territorial técnica.
- La observación y la prospectiva serán claves en materia de empleo y se materializarán a través de la innovación dando lugar al **Centro de Prospección y de Innovación para el Empleo de Extremadura**, que se integrará en el actual Observatorio de Empleo.

### 7.3. EMPLEABILIDAD, CUALIFICACIÓN, COMPETENCIAS Y APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA.

La **empleabilidad** es la capacidad de una persona de acceder a un puesto de trabajo, mantenerse en él y reorientarse profesionalmente en otro en el caso de pérdida del primero. Por ello, cuando se habla de empleabilidad se hace desde el conjunto de aptitudes y actitudes que favorecen la integración laboral de las personas en situación de desempleo.

En la Estrategia de Empleo y Competitividad Empresarial de Extremadura 2020-2025, el concepto de empleabilidad hace especial hincapié en aquellas estrategias pedagógicas que contribuyen a diversificar las alternativas de empleo de la persona en situación de desempleo y su retorno al mercado laboral. Para ello, se ampliará el arco de acciones que favorezcan el aumento de la empleabilidad de las personas a través del refuerzo y aumento de sus capacidades básicas y el desarrollo de **competencias** genéricas. Asimismo, se continuará trabajando en el desarrollo de competencias técnicas específicas, pertenecientes a un grupo de ocupaciones o puestos de trabajo.

También, se han de contemplar medidas para la mejora de la empleabilidad de las personas trabajadoras con empleos precarios, que están constantemente entrando y saliendo del mercado de trabajo y que pese a estar ocupadas se sitúan en situaciones cercanas a la pobreza.

El concepto de **aprendizaje a lo largo de la vida** ha adquirido en los últimos años un enfoque más global e integrador, amparado por todo un marco legislativo que tiene como objetivo principal potenciar la educación y formación de los ciudadanos y las ciudadanas a lo largo de toda su vida, a través del aprendizaje permanente. La **formación para el empleo** es un instrumento básico de las políticas activas de empleo que sirve como complemento a la formación que se ofrece en el ámbito educativo, al objeto de capacitar a las personas para el trabajo y actualizar sus competencias y conocimientos a lo largo de su vida profesional. Para ello es necesario modernizar los sistemas de educación y formación, adaptándolos a las necesidades cambiantes del mercado laboral, al contexto y a la idiosincrasia extremeña. Es preciso, emplear una metodología que responda a las capacidades, necesidades e intereses de las personas adultas en situación de desempleo, con el objetivo de favorecer su retorno al mercado laboral.



Asimismo, desde la Estrategia de Empleo y Competitividad Empresarial de Extremadura 2020-2025 se seguirá apostando por las **transiciones** desde el sistema educativo al mercado laboral a través de la puesta en marcha de programas como el ITACA en cada una de sus vertientes y el Protocolo de Orientación Educativa y Profesional.

Directrices:

- Aumentar el conjunto de **competencias** personales relacionadas con las actitudes, aptitudes y conocimientos básicos que facultan a una persona para poder desempeñar cualquier trabajo.
- Desarrollar **itinerarios** personalizados de orientación.
- Mejorar el **acceso a la información, orientación y asesoramiento** para que todos/as los ciudadanos y las ciudadanas puedan participar en las distintas variedades de formación.
- Potenciar las **enseñanzas integradas**.
- Conectar **la formación profesional y la formación para el empleo**.
- Mejorar la **calidad de la formación** para el empleo mediante la **innovación**.
- Contribuir a la **reforma del marco legal** de toda la formación para el empleo.
- Apostar por las **competencias digitales** como elemento clave del empleo del futuro.
- Intensificar la **participación de las empresas** en los programas de formación profesional y en la formación para el empleo, avanzando de manera decidida en el concepto de **“formación dual”**.
- Se fomentarán **políticas de transición** entre el sistema educativo y el mercado laboral impulsando políticas preventivas, teniendo en cuenta además el I Plan Estratégico de Formación Profesional del Sistema Educativo 2019-2022 donde se apuesta por nuevas titulaciones basadas en la digitalización.
- Potenciar los **Centros de Referencia Nacional**, localizados en la Comunidad Autónoma de Extremadura.
- Promover líneas de actuación para **retener el talento** y ofrecer oportunidades de **retorno del talento**.

#### 7.4. COHESIÓN SOCIAL Y EQUILIBRIO TERRITORIAL.

La Estrategia de Empleo y Competitividad Empresarial de Extremadura 2020-2025 pretende conseguir un mercado de trabajo donde haya oportunidades similares en todas las comarcas de Extremadura, tanto desde el punto de vista de las **oportunidades** de empleo como del acceso de los servicios vinculados al mismo (educación, formación, orientación...). Además pretender identificar y aprovechar recursos y potencialidades endógenas del territorio, centrado siempre en la mejora de las condiciones de vida de su población, a partir de una gran vinculación con la creación de actividad económica y la mejora competitiva del tejido empresarial de cada comarca.

Debido a las particularidades de la región extremeña y al paulatino proceso de despoblación y envejecimiento del medio rural, se hace necesario liderar y participar en todas aquellas acciones que contribuyan a frenar la amenaza de la desaparición de las localidades menos pobladas de Extremadura, favoreciendo la retención de la población joven a través del apoyo al emprendimiento y la creación de servicios en el medio rural.

Directrices:

- Puesta en marcha de la **Red Territorial Técnica** compuesta por todos/as los/as agentes económicos y sociales de las comarcas y estructuras de Extremadura, en la que puedan estar alineados apoyándose en softwares y bases de datos.
- **Equilibrar** políticas de empleo en el territorio.

#### 7.5. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Es fundamental que las oportunidades lleguen a todas las personas, y especialmente a aquellos colectivos más alejados de las mismas. Además, la equidad de género se establece como principio transversal de la Estrategia.

El acceso al mercado de trabajo en garantías de igualdad de condiciones por parte de todas las personas que forman la estructura social, es uno de los objetivos principales de la Estrategia de Empleo y Competitividad Empresarial de Extremadura, garantizando un proceso de equidad al margen del género, la edad o las distintas capacidades de cada una de ellas en situación de desempleo. De este modo se pretende alcanzar un mercado de trabajo inclusivo tanto cualitativo como no cualitativo.

El análisis de la población desempleada nos indica que en el caso de la población joven existe un importante problema de acceso al mercado laboral, soportando importantes tasas de desempleo que requieren de un enfoque específico y concreto que se materializa en la puesta en marcha de un Plan de Empleo Joven. Las personas desempleadas de más de 45 años presentan un problema estructural que se incrementó con la llegada de la crisis del 2009 y las personas con discapacidad se siguen situando en una clara situación de desventaja en relación al empleo.

De este modo, la Estrategia de Empleo y Competitividad Empresarial 2020-2025 se sigue alineando con las empresas y los colectivos prioritarios tanto de la Estrategia Europea de Empleo como con los de la Estrategia Española de Activación para el Empleo, y teniendo presente la perspectiva de género, los colectivos prioritarios hacia los que se han de dirigir los esfuerzos son:

- Personas desempleadas, incluidas las que se encuentran en situación de paro de larga y muy larga duración.
- Personas con empleo, incluidos los trabajadores por cuenta propia y con baja cualificación.
- Personas jóvenes entre 16 y 29 años, especialmente lo que no cuentan con cualificación.
- Personas mayores de 45 años, principalmente con baja cualificación, sin prestaciones y que presenten cargas familiares.
- Personas inactivas, preferentemente la que no se encuentran integradas en los sistemas de educación o formación.
- Personas con discapacidad.
- Personas en riesgo de exclusión social.

Directrices:

- **Mejorar** la formación y la cualificación profesional de las personas jóvenes de **su proceso de inserción laboral y cualificación**.
- Incentivar la **formación dual y las prácticas en empresa** en la etapa educativa, de manera que el proceso de aprendizaje sea completo.
- Puesta en marcha programas que combatan la **exclusión social**.
- Trabajar en la creación de programas destinados a combatir la **brecha de género**.
- Intensificar los instrumentos de fomento de acceso a una **primera experiencia laboral**.
- Garantizar la **formación continua** para la población empleada.
- Puesta en valor y aumento de la **visibilidad de las capacidades** de las personas con discapacidad y con especiales dificultades de inserción laboral.
- Redefinir **programas de empleo** relacionados con las personas con **discapacidad**.

## 7.6. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

Las encuestas de “Empleo del Tiempo” del INE demuestran cómo hombres y mujeres hacen un reparto muy diferente del mismo.

La preocupación por la natalidad en una sociedad cada vez más envejecida, requiere la adopción de medidas encaminadas a concienciar a la misma sobre la necesidad del reparto de responsabilidades familiares y domésticas y así como crear condiciones que permitan un mejor equilibrio entre la vida familiar y la vida profesional, ya que empíricamente está comprobado que la maternidad hace abandonar en un alto porcentaje a las mujeres del mercado laboral. Por todo ello hay que fomentar la implantación de medidas que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar y reducir las diferencias en el uso del tiempo y del reparto de tareas domésticas y familiares de hombres y mujeres.

Directrices:

- Fomentar la implantación de **medidas** que permitan **conciliar** la vida personal, laboral y familiar y reducir las diferencias en el uso del tiempo y el reparto de tareas domésticas y familiares.
- Incrementar la **sensibilización** en materia de **conciliación y corresponsabilidad**, así como la conciliación en la vida personal, laboral y familiar.
- Educar y promover la **corresponsabilidad** y cambio en los usos del tiempo e incrementar el conocimiento sobre conciliación y corresponsabilidad.
- Favorecer la introducción del **teletrabajo** en las empresas e instituciones.
- **Redefinir los planes de conciliación** para dar más cobertura para la igualdad de oportunidades.

## 8. GOBERNANZA

La Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por el que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, hace referencia a la Gobernanza del sistema y otorga un nuevo papel a los/as distintos /as agentes y órganos que intervienen en el gobierno del sistema de la formación profesional para el empleo, atribuyendo un papel singular a los/as agentes económicos/as y sociales, que se traduce en un notable liderazgo y protagonismo de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

En este sentido se creará la Comisión para la Gobernanza de la Formación para el Empleo de carácter tripartito (compuesto por la Administración, la CREEX y los Sindicatos UGT y CCOO).

Con esta Comisión se le dará cumplimiento a lo estipulado en el capítulo VI de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, en el sentido de darle el protagonismo a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el diseño estratégico, en la planificación, programación, difusión, control, seguimiento y evaluación de la formación profesional para el empleo.

Por tanto, reforzaremos el modelo de gobernanza basado en la interacción de las administraciones y los agentes sociales y económicos.

Además, crearemos espacios de **colaboración, cooperación y consenso** estableciendo una red de relaciones estable a través de una estrategia de interés compartido entre las distintas entidades públicas y privadas, organizaciones y administraciones.

Con carácter periódico se celebrarán **Reuniones sectoriales** que permitirán conocer las tendencias de innovación en cada uno de los sectores económicos y de esta forma planificar una oferta formativa para personas desempleadas y trabajadoras acorde a las necesidades y requerimiento de las empresas.

## 9. EVALUACIÓN.

Para observar y monitorizar el cumplimiento de la Estrategia será necesario establecer un sistema global de seguimiento y evaluación.

El *Seguimiento* implica el análisis de la ejecución de las medidas propuestas, los diferentes hitos que se van realizando, así como las acciones correctoras a incorporar en el transcurso de la implementación de la Estrategia y se llevará a cabo a través de los órganos de participación tales como el Consejo General de Empleo, Consejo General de la Formación Profesional, la Comisión para la Gobernanza de la Formación para el Empleo y la participación de agentes económicos y sociales incorporados a estos Órganos. La periodicidad del seguimiento vendrá determinada por las convocatorias establecidas.

En el proceso de *Evaluación* para analizar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos se requiere el diseño de un cuadro de indicadores a diferentes niveles y sus respectivos criterios para obtener una visión integral, de esta manera se formularán *indicadores de contexto* para ver la evolución de variables como tasa de actividad, paro, variables socioeconómicas y del mercado de trabajo; *indicadores de actuación* que midan el nivel de ejecución y el grado de eficacia de cada una de las medidas propuestas e indicadores de impacto para medir los efectos de éstas en relación con los ejes estratégicos establecidos.

La metodología para la obtención de los datos se basará a nivel cuantitativo en los informes facilitados por el Observatorio Extremeño de Empleo, Sistema de Información Para el Empleo, SISPE, cruce con otros organismos y a nivel cualitativo bajo un enfoque basado en evaluaciones de programas se analizarán en profundidad las medidas de formación y/o empleo con un impacto más significativo en la empleabilidad de colectivos tales como personas jóvenes o desempleadas de larga duración.

La recogida y posterior análisis de los indicadores establecidos se hará con carácter anual, se emitirá el informe preceptivo y se elevará al Consejo General de Empleo u otros Órganos pertinentes para la adopción de toma de decisiones conforme a la evolución de la puesta en marcha de la Estrategia.

## 10. NOTA FINAL SOBRE EL IMPACTO DEL COVID 19.

Esta Estrategia de Empleo y Competitividad Empresarial de Extremadura 2020 – 2025 fue elaborada a lo largo de los últimos meses de 2019 y enero y febrero de 2020. Su preparación ha estado presidida por el consenso en todas y cada de las líneas escritas. En ella han participado los sindicatos, la CREEX y distintas Secretarías y Direcciones Generales de la Junta de Extremadura.

Este documento estaba listo para su firma en los primeros días del mes de marzo de 2020, únicamente faltaba proceder al acto protocolario de la firma.

La implantación del Estado de Alarma el 14 de marzo de 2020 paralizó todo el proceso, siendo necesario valorar la dimensión del impacto que ha tenido sobre la sociedad y la economía la pandemia del Covid 19.

Por ello, en la agenda de la reactivación social y económica de Extremadura se ha previsto concertar un “plan extraordinario de impulso a las políticas activas de empleo, para atajar el impacto de la desescalada en el mercado de trabajo”.

En el Plan de Empleo de Extremadura 2020-2021, también se ha destinado un capítulo concreto a recoger el comportamiento del mercado de trabajo, las medidas que se han puesto en marcha y a describir como se adapta la Estrategia de Empleo al Mecanismo de Recuperación y Resiliencia de la Unión Europea.

## ANEXO I. INDICADORES DE CONTEXTO. EVOLUCIÓN DE PRINCIPALES INDICADORES 2016-2019.

### I. DATOS GENERALES.

Encuesta de Población Activa (MEDIAS ANUALES)	2019	Variaciones	
		Absoluta	Relativa
Población 16 años o más	894.305	-14.649	-1,61%
Población Activa	497.917	-3.471	-0,69%
Tasa de Actividad	55,64	0,52	
Diferencial Tasa de Actividad	-2,96	-1,13	
Personas Ocupadas	390.692	27.264	7,50%
Tasa de Empleo - 16 años y más	43,66	3,70	
Diferencial Tasa de Empleo	-6,71	-0,94	
Trabajo por cuenta propia	83.390	15.013	21,96%
Personas Paradas	107.224	-30.735	-22,28%
Tasa de Paro	21,53	-5,98	
Diferencial Tasa de Paro	7,43	-0,45	
Tasa de Temporalidad	34,11	1,00	
Tasa de Contratación a Tiempo Parcial	18,87	1,18	
Nº Parados Larga Duración	55.931	-20.320	-26,65%
Tasa Paro Larga Duración (Activos)	11,90	-3,58	
Tasa Paro Larga Duración (Parados)	50,66	-4,00	

Fuente: INE. Encuesta de población activa

MOVIMIENTO LABORAL REGISTRADO (ÚLTIMO DISPONIBLE)	Valores	Variaciones	
		Absoluta	Relativa
Paro Registrado (enero 2020)	105.228	-28.292	-21,19%
Paro Larga Duración (enero 2020)	36.389	-15.739	-30,19%
Tasa Paro Larga duración (enero 2020)	34,58	-4,46	
Nº de contratos (acumulado anual a 31 de diciembre de 2019)	684.821	58.054	9,26%
Nº de contratos indefinidos (acumulado anual a 31 de diciembre 2019)	25.253	4.739	23,10%
Nº de contratos temporales (acumulado anual a 31 de diciembre 2019)	659.568	53.315	8,79%
Tasa de temporalidad contratos registrados (a 31 de diciembre 2019)	96,31	-0,41	
Afiliación seguridad social (media mensual enero 2020)	386.920	19.983	5,45%
Régimen General (media mensual enero 2020)	246.084	23.849	10,73%
Régimen de Autónomos (media mensual enero 2020)	80.003	475	0,60%
Régimen especial agrario (media mensual enero 2020)	56.304	-3.604	-6,02%
Régimen Empleos de Hogar (media mensual enero 2020)	4.529	-737	-14,00%

Fuente: SEXPE, Tesorería General de la Seguridad Social

## 2. POR SEXOS.

### 2.1 Hombres.

ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (MEDIAS ANUALES)	2019	Variaciones	
		Absoluta	Relativa
Población 16 años o más	441.644	-8.198	-1,82%
Población Activa	276.111	-6.214	-2,20%
Tasa de Actividad	62,46	-0,25	
Diferencial Tasa de Actividad	-1,76	-0,62	
Personas Ocupadas	230.288	14.974	6,95%
Tasa de Empleo - 16 años y más	52,10	4,27	
Diferencial Tasa de Empleo	-4,18	-1,32	
Trabajo por cuenta propia	58.518	8.069	15,99%
Personas Paradas	45.824	-21.188	-31,62%
Tasa de Paro	16,60	-7,13	
Diferencial Tasa de Paro	4,15	-1,46	
Tasa de Temporalidad	33,43	2,12	
Tasa de Contratación a Tiempo Parcial	8,17	0,20	
Nº Parados Larga Duración	23.155	-12.763	-35,53%
Tasa Paro Larga Duración (Activos)	9,31	-3,49	
Tasa Paro Larga Duración (Parados)	48,32	-4,41	

Fuente: INE. Encuesta de población activa

MOVIMIENTO LABORAL REGISTRADO (ÚLTIMO DISPONIBLE)	Valores	Variaciones	
		Absoluta	Relativa
Paro Registrado (enero 2020)	41.284	-16.902	-29,05%
Paro Larga Duración (enero 2020)	11.192	-6.909	-38,17%
Tasa Paro Larga duración (enero 2020)	27,11%	-4,00	
Nº de contratos (acumulado anual a 31 de diciembre de 2019)	408.973	24.736	6,44%
Nº de contratos indefinidos (acumulado anual a 31 de diciembre 2019)	14.349	3.286	29,70%
Nº de contratos temporales (acumulado anual a 31 de diciembre 2019)	394.624	21.450	5,75%
Tasa de temporalidad contratos registrados (a 31 de diciembre 2019)	96,49	-0,63	
Afiliación seguridad social (media mensual enero 2020)	212.462	7.940	3,88%
Régimen General (media mensual enero 2020)	124.382	10.586	9,30%
Régimen de Autónomos (media mensual enero 2020)	53.800	-692	-1,27%
Régimen especial agrario (media mensual enero 2020)	34.145	-1.937	-5,37%
Régimen Empleos de Hogar (media mensual enero 2020)	135	-17	-11,09%

Fuente: SEXPE, Tesorería General de la Seguridad Social



## 2.2 Mujeres.

ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (MEDIAS ANUALES)	2019	Variaciones	
		Absoluta	Relativa
Población 16 años o más	452.660	-6.451	-1,41%
Población Activa	221.805	2.743	1,25%
Tasa de Actividad	48,98	1,29	
Diferencial Tasa de Actividad con la media nacional	-4,28	-1,65	
Personas Ocupadas	160.405	12.290	8,30%
Tasa de Empleo - 16 años y más	35,42	3,18	
Diferencial Tasa de Empleo con la media nacional	-9,35	-0,58	
Trabajo por cuenta propia	24.872	6.943	38,73%
Personas Paradas	61.401	-9.547	-13,46%
Tasa de Paro	27,69	-4,71	
Diferencial Tasa de Paro con la media nacional	11,69	0,67	
Tasa de Temporalidad	34,96	-0,43	
Tasa de Contratación a Tiempo Parcial	44,13	-0,01	
Nº Parados Larga Duración	32.777	-7.557	-18,74%
Tasa Paro Larga Duración (Activas)	15,08	-3,81	
Tasa Paro Larga Duración (Paradas)	52,59	-3,85	

Fuente: INE. Encuesta de población activa

MOVIMIENTO LABORAL REGISTRADO (ÚLTIMO DISPONIBLE)	Valores	Variaciones	
		Absoluta	Relativa
Paro Registrado (enero 2020)	63.944	-11.390	-15,12%
Paro Larga Duración (enero 2020)	25.197,00	-8.830	-25,95%
Tasa Paro Larga duración (enero 2020)	39,40%	-5,76	
Nº de contratos (acumulado anual a 31 de diciembre de 2019)	275.848	33.318	13,74%
Nº de contratos indefinidos (acumulado anual a 31 de diciembre 2019)	10.904	1.453	15,37%
Nº de contratos temporales (acumulado anual a 31 de diciembre 2019)	264.944	31.865	13,67%
Tasa de temporalidad contratos registrados (a 31 de diciembre 2019)	96,05	-0,06	
Afiliación seguridad social (media mensual enero 2020)	174.458	12.043	7,42%
Régimen General (media mensual enero 2020)	121.701	13.264	12,23%
Régimen de Autónomos (media mensual enero 2020)	26.204	1.166	4,66%
Régimen especial agrario (media mensual enero 2020)	22.159	-1.667	-7,00%
Régimen Empleos de Hogar (media mensual enero 2020)	4.394	-720	-14,08%

Fuente: SEXPE, Tesorería General de la Seguridad Social

### 3. POBLACIÓN JOVEN-ENTRE 16 Y 29 AÑOS.

ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (MEDIAS ANUALES)	2019	Variaciones	
		Absoluta	Relativa
Población 16 años o más	156.267	-11.314	-6,75%
Población Activa	83.510	-8.766	-9,50%
Tasa de Actividad	53,11	-1,45	
Diferencial Tasa de Actividad con la media nacional	-1,15	0,24	
Personas Ocupadas	53.102	-244	-0,46%
Tasa de Empleo - 16 años y más	33,76	2,23	
Diferencial Tasa de Empleo con la media nacional	-7,18	1,67	
Trabajo por cuenta propia	7.571	1.790	30,96%
Personas Paradas	30.408	-8.522	-21,89%
Tasa de Paro	36,45	-5,77	
Diferencial Tasa de Paro con la media nacional	11,72	2,81	
Tasa de Temporalidad	65,64	6,71	
Tasa de Contratación a Tiempo Parcial	22,75	-0,83	
Nº Parados Larga Duración	12.387	-5.658	-31,35%
Tasa Paro Larga Duración (Activos/as)	17,03	-5,30	
Tasa Paro Larga Duración (Parados/as)	41,30	-8,79	

Fuente: INE. Encuesta de población activa

MOVIMIENTO LABORAL REGISTRADO (ÚLTIMO DISPONIBLE)	Valores	Variaciones	
		Absoluta	Relativa
Paro Registrado (enero 2020)	20.693	-9.621	-31,74%
Paro Larga Duración (enero 2020)	2.721	-3.333	-55,05%
Tasa Paro Larga duración (enero 2020)	13,15%	-6,82	
Nº de contratos (acumulado anual a 31 de diciembre de 2019)	215.462	23.699	12,36%
Nº de contratos indefinidos (acumulado anual a 31 de diciembre 2019)	7.346	1.181	19,16%
Nº de contratos temporales (acumulado anual a 31 de diciembre 2019)	208.116	22.518	12,13%
Tasa de temporalidad contratos registrados (a 31 de diciembre 2019)	96,59	-0,19	
Afiliación seguridad social (media mensual enero 2020)	50.061	4.519	9,92%
Régimen General (media mensual enero 2020)	35.529	5.515	18,37%
Régimen de Autónomos (media mensual enero 2020)	6.036	-69	-1,13%
Régimen especial agrario (media mensual enero 2020)	8.275	-736	-8,17%
Régimen Empleos de Hogar (media mensual enero 2020)	221	-191	-46,36%

Fuente: SEXPE, Tesorería General de la Seguridad Social