

PLAN DIRECTOR DE POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO PARA EXTREMADURA 2024-2027



JUNTA DE
EXTREMADURA



comisiones obreras
de Extremadura







ÍNDICE

1	INTRODUCCIÓN	1
2	FUNDAMENTO	3
2.1	ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE APOYO ACTIVO AL EMPLEO 2021-2024	4
2.2	POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO Y EMPLEABILIDAD	7
3	SITUACIÓN DE PARTIDA	11
3.1	DATOS DEMOGRÁFICOS	11
3.1.1	DESCIENDE LA POBLACIÓN EN EXTREMADURA.....	11
3.1.2	IMPLICACIONES DE LOS DATOS DEMOGRÁFICOS	12
3.2	CARACTERIZACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO	12
3.2.1	DESEMPLEO.....	13
3.2.2	OCUPACIÓN.....	21
3.2.3	TEMPORALIDAD	24
3.2.4	PARCIALIDAD.....	26
4	EJES ESTRATÉGICOS DE ACTUACIÓN.....	29
4.1	EJE ESTRATÉGICO PRIMERO: Mejora del Servicio Extremeño Público de Empleo, fomento de la cohesión territorial y transversalidad de género.	31
4.2	EJE ESTRATÉGICO SEGUNDO: Elaboración de Planes Integrales de Empleo y Formación para mejorar la competitividad de las empresas y la empleabilidad de las personas.	34
4.3	EJE ESTRATÉGICO TERCERO Incentivar la colaboración con Entidades públicas y privadas en los Programas de Empleo.....	41
4.4	EJE ESTRATÉGICO CUARTO: Aprobar e implementar un sistema de evaluación de programas y proyectos en materia de empleo a través de un proceso de transformación digital.	43
5	ANÁLISIS, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	46
6	GOBERNANZA.....	49
7	RELACIÓN DE GRÁFICOS	51
8	RELACIÓN DE TABLAS.....	52



1 INTRODUCCIÓN

Extremadura se enfrenta a desafíos socioeconómicos que requieren una atención estratégica y Políticas Activas de Empleo más efectivas que impulsen un desarrollo sostenible. La Región se ha visto históricamente afectada por tasas de desempleo superiores a la media nacional, así como por la persistente amenaza de despoblación que pone en riesgo la vitalidad de sus localidades.

La dispersión de la población y la presencia de municipios de pequeño tamaño han contribuido a la migración de habitantes hacia áreas urbanas y, en algunos casos, fuera de la Región en busca de oportunidades laborales. Esta tendencia, vinculada a la falta de infraestructuras adecuadas y oportunidades de empleo, ha conducido a un envejecimiento demográfico que plantea desafíos adicionales para el desarrollo económico y social.

El desempleo, especialmente entre mujeres, jóvenes y parados de larga duración, persiste como una preocupación constante. La falta de diversificación económica y la dependencia de sectores tradicionales y del sector servicios han agravado esta problemática, exigiendo una revisión de las políticas de empleo y la creación de nuevas oportunidades laborales.

Asimismo, la participación de las mujeres en el mercado laboral se ve obstaculizada por desafíos estructurales y culturales, señalando la necesidad de potenciar políticas inclusivas que promuevan la igualdad, así como la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, facilitando la inserción femenina en el mercado de trabajo.

Por otra parte, la precariedad y temporalidad del mercado laboral extremeño exigen ser abordadas mediante medidas apropiadas que favorezcan la creación de empleo estable e inclusivo.

En respuesta a estos desafíos, la presente propuesta de Plan Director de Políticas Activas de Empleo para Extremadura 2024-2027 persigue revitalizar la economía regional, reducir las tasas de desempleo y temporalidad e impulsar la cohesión social y territorial. El objetivo fundamental es establecer un marco integral que aborde los desafíos de Extremadura para mejorar la gestión e implementación de las Políticas Activas de Empleo, así como llevar a cabo su evaluación continua.

Desde este punto de vista, la transformación digital se configura como el fundamento que vertebra la mejora de todos los procesos y políticas.

A través de cuatro líneas estratégicas, construiremos el camino que nos lleve a un futuro más próspero, sostenible e inclusivo para Extremadura. Estas estrategias, detalladas en el Plan Director, tienen como objetivo no sólo generar empleo, sino también establecer las bases para un crecimiento económico equitativo y duradero, que responda a las necesidades actuales y prepare a la Región para los desafíos futuros.



La colaboración entre el sector público, el privado y la sociedad civil será crucial para llevar a cabo estas iniciativas con éxito, propiciando así un cambio positivo en la realidad socioeconómica de Extremadura.

La calidad del empleo, las condiciones laborales y la satisfacción en el trabajo también desempeñan un papel fundamental en el presente Plan. El empleo es fundamental para mantener un nivel de vida adecuado, brinda a las personas un sentido de autonomía y mejora su autoestima; les permite tomar decisiones y ser independientes económicamente, lo que contribuye a reforzar su dignidad y autovaloración.

El empleo no sólo beneficia a la persona, sino que también contribuye al bienestar de la sociedad en su conjunto. Las personas empleadas generan valor económico y contribuyen al desarrollo y progreso de su Comunidad.



2 FUNDAMENTO

La Ley de Empleo¹ exige a los Servicios Públicos de Empleo autonómicos confeccionar “los instrumentos de diseño, planificación y coordinación de la política autonómica de empleo, elaborados en coordinación con la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, el Plan Anual, las Orientaciones Específicas y la Estrategia Europea de Empleo”². Y ello de acuerdo con la normativa autonómica.

Por lo tanto, este Plan Director que ahora presentamos está coordinado con los instrumentos de planificación y coordinación de la política de empleo³: Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo (EEAAE), Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno (PAFED) y Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo; así como con la normativa europea.

La Ley de Empleo prevé que la EEAAE debe comprender las siguientes actuaciones⁴:

- Diagnóstico del mercado de trabajo teniendo en cuenta las particularidades territoriales.
- Un plan integral de Políticas Activas de Empleo (PAE), teniendo en cuenta las ayudas económicas vigentes dirigidas a la protección frente al desempleo.
- Un análisis de la labor de los Centros de Empleo, respecto de las personas y entidades usuarias.
- Seguimiento y evaluación de resultados.
- Identificación, intercambio y difusión de buenas prácticas.
- Previsión de un modelo financiero.

La Ley define siete Ejes de las políticas de activación sobre los que debe articularse la EEAAE⁵: Orientación, Formación, Oportunidades de empleo, Oportunidades de empleo para personas con discapacidad, Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, Emprendimiento y Mejora del marco institucional.

El PAFED, por su parte, debe especificar anualmente⁶ las directrices para alcanzar los objetivos marcados por la EEAAE y los indicadores para conocer y evaluar su grado de cumplimiento; para ello debe fijar “los servicios y programas que se desarrollarán tanto por las Comunidades Autónomas como por la Agencia Española de Empleo”⁷.

¹ Ley 3/2023, de 28 de febrero, BOE nº 51 de 1/3/2023.

² Art. 23.3.

³ Art. 11.

⁴ Art. 12.2.

⁵ Art. 12.4.

⁶ Art. 13.1.

⁷ A la fecha de elaboración de este Plan Director, aún no se ha aprobado el Real Decreto que regule la transformación del actual SEPE en la Agencia Española de Empleo, tal como establece el art. 18.2 de la Ley de Empleo.

La Ley de Empleo permite que esos servicios y programas se modifiquen, siempre que existan “necesidades de carácter extraordinario sobrevenidas”, con el fin de adecuar la “gestión y ejecución de las Orientaciones”; a solicitud de la Comunidad Autónoma y con la aprobación de la Agencia Española de Empleo.

El PAFED debe articularse en torno a seis Ejes en los que han de integrarse tanto los objetivos como los servicios y programas⁸: Orientación, Formación, Oportunidades de empleo, Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, Emprendimiento y Mejora del marco institucional.

El tercer instrumento de planificación y coordinación de la política de empleo es el Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo ⁹, que se define como “el instrumento técnico de coordinación del Sistema Nacional de Empleo que tiene como finalidad, a través de los acuerdos que se adopten en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, el establecimiento de protocolos para el registro de datos comunes y la integración de la información relativa a la gestión de las PAE y las prestaciones por desempleo que realicen la Agencia Española de Empleo, los servicios públicos de empleo autonómicos y las entidades colaboradoras en todo el territorio del Estado, y las ofertas y demandas de empleo registradas en las agencias de colocación colaboradoras”¹⁰.

Este Sistema integra a la Agencia Española de Empleo, los Servicios Públicos de Empleo autonómicos, las agencias privadas de colocación y las entidades colaboradoras de los Servicios Públicos de Empleo; y forma parte de la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo.

La Ley de Empleo emplaza a contar con herramientas de apoyo que, tomando la información recogida en el Sistema, permitan adoptar las mejores “decisiones fundamentadas en el análisis de datos y las evidencias estadísticas”¹¹. Estas herramientas deben desarrollarse dentro del Sistema Nacional de Empleo y contar con la colaboración de las Comunidades Autónomas; su evaluación debe realizarse anualmente.

2.1 ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE APOYO ACTIVO AL EMPLEO 2021-2024

La actual EEAAE ¹² pretende desempeñar “un papel vertebrador de las estrategias individuales de cada uno de los servicios públicos de empleo, en lo que se refiere a la

⁸ Art. 13.3.

⁹ La Ley de Empleo produce confusión en esta denominación porque en su definición añade el carácter de público a esos servicios, aunque tanto en el art. 11 como en el 14 aparece la que utilizamos aquí. Esta elección se ve reforzada cuando, en el segundo párrafo, el precepto establece que este Sistema Público se configura como una red “para toda la estructura pública y privada del empleo”.

¹⁰ Art. 14.

¹¹ Art. 17.

¹² RD 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, BOE nº 292 del 7/12/2021.

intermediación entre oferta y demanda de empleo y al diseño y gestión de las políticas activas de empleo”; partiendo “de un diagnóstico compartido, la Estrategia determina el marco conceptual y organizativo al que deberán referirse todas las actuaciones que se lleven a cabo en el seno del Sistema Nacional de Empleo en materia de políticas de activación y formación profesional para el empleo, los principios, los objetivos comunes, tanto estructurales como estratégicos, los instrumentos a utilizar, la planificación estratégica de las actuaciones a desarrollar y los recursos financieros con los que se prevé contar para el cumplimiento de los citados objetivos y actuaciones”.

La EEAAE 2021-2024 está vinculada al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia¹³:

- Área política VIII: “Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo”.
- Componente 23: “Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo”.
- Reforma 5: “Modernización de políticas activas de empleo”.

Los objetivos y medidas que contiene se alinean con las reformas e inversiones incluidas, además de en el Componente 23, en el 19 “Plan Nacional de Competencias Digitales” y el 11 “Modernización de las Administraciones Públicas”.

Los principios que inspiran la EEAAE 2021-2024 son¹⁴:

- Las PAE constituyen “un elemento esencial de la cohesión social y territorial, que las convierte en políticas públicas de inversión, enfocada desde la perspectiva de la mejora de la empleabilidad de las personas y de su contribución al desarrollo económico”. Más concretamente:
 - “Son un elemento sustancial para acompañar a las personas en las transiciones laborales”.
 - Complementan las políticas de protección del empleo y son un instrumento para “evitar la exclusión laboral y la cronificación de la dependencia de las medidas de protección”.
 - Han de acompañar el proceso de transformación productiva y deben servir para combatir las brechas de género.
 - Contribuyen o deben contribuir a: la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, mejorar la cohesión territorial, así como la disponibilidad y capacitación de la oferta de trabajo (mano de obra), promoviendo el desarrollo empresarial.
 - Persiguen actuar sobre las causas de menor empleabilidad: cualificación, experiencia profesional o habilidades para la búsqueda y mantenimiento del empleo.

¹³ DA 1ª del RD 1069/2021.

¹⁴ Capítulo III.



- Constituye un compromiso con el trabajo decente, la calidad y la estabilidad en el empleo.

La EEAEE 2021-2024 se elaboró teniendo en cuenta el ODS¹⁵ 8 de la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible: “Trabajo decente y el crecimiento económico”. Además, está configurada de acuerdo con el Pilar Europeo de Derechos Sociales y los planes de acción aprobados; asimismo, en el ámbito europeo, es importante resaltar las referencias a la Agenda para las nuevas cualificaciones y empleos, la Garantía Juvenil, el Programa para Empleo e Innovación Social “EaSI”¹⁶, así como las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros¹⁷, que son:

- Impulsar la demanda de mano de obra: reducción de trabas para la contratación, impulso del espíritu emprendedor, trabajo por cuenta propia, apoyo a la creación y crecimiento de pequeñas y medianas empresas; para ello, se propone aprovechar el potencial de las transiciones ecológica y digital.
- Aumentar la oferta de mano de obra y mejorar el acceso al empleo, la adquisición de capacidades a lo largo de la vida y las competencias: “promover la sostenibilidad, la productividad, la empleabilidad y el capital humano”, mediante “la adquisición de capacidades y competencias a lo largo de la vida”, con el fin de poder responder a las necesidades del mercado de trabajo (actuales y futuras). Para ello, se propone la adaptación de los sistemas educativos, lo que, a su vez, requerirá inversión, tanto en educación como en formación profesional; también se resalta la necesidad de facilitar “el acceso al aprendizaje digital y la formación lingüística”.
- Mejorar el buen funcionamiento de los mercados laborales y la eficacia del diálogo social.
- Promover la igualdad de oportunidades para todos, fomentar la integración social y combatir la pobreza: se resalta la necesidad de atender la dimensión regional y territorial, así como de modernizar los sistemas de protección social.

La Unión Europea pone un énfasis especial “en la necesidad de fortalecer los servicios públicos de empleo, organismos responsables de las políticas activas de empleo en cada Estado miembro”, y resalta los avances en cuanto a la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo: programa de evaluación EVADES, evolución de EURES, la Agenda Europea de Capacidades y la Clasificación europea de capacidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones (ESCO)¹⁸. Además, se considera fundamental el fomento de la adquisición de competencias clave para el aprendizaje permanente.

¹⁵ Objetivo de Desarrollo Sostenible.

¹⁶ Para 2021-2027 se convirtió en un capítulo del Fondo Social Europeo Plus (FSE+).

¹⁷ Actualmente recogidas en los siguientes textos: COM (2022)0241 – C9-0199/2022 – 2022/0165(NLE).

¹⁸ Ver la Declaración de Osnabrück de 2020: sobre la educación y formación profesionales como facilitadoras de la recuperación y de transiciones justas hacia economías digitales y ecológicas.

En cuanto al seguimiento y la evaluación, la EEAAE 2021-2024 cambió a un modelo “orientado hacia resultados, transparente y accesible”¹⁹. Los procesos son:

- Seguimiento y evaluación de la Estrategia y su concreción anual a través de los Planes Anuales de Política de Empleo. Aquí debemos destacar el hecho de que para 2024, a la fecha de elaboración del presente Plan Director, aún no ha sido aprobado el correspondiente PAFED.
- Seguimiento y evaluación de la atención de las personas y las empresas a través de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.
- Evaluación del Desempeño de los Servicios Públicos de Empleo: Programa EVADES y Programa de aprendizaje mutuo (*Benchlearning*, en la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo).
- Evaluaciones externas e independientes de las PAE y de sus diferentes instrumentos.

Asimismo, la EEAAE 2021-2024 establece un nuevo marco de gobernanza del Sistema Nacional de Empleo²⁰, a través del reforzamiento de “la dimensión local en el diseño y en el modelo de gestión en la política de empleo” (adaptación de las PAE a las necesidades de cada territorio).

2.2 POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO Y EMPLEABILIDAD

El Capítulo V de la EEAAE 2021-2024: “Reformas normativas necesarias en materia de políticas activas de empleo, así como su conexión con otras reformas que coadyuvan el proceso de transformación productiva”, preveía la modificación o actualización de instrumentos regulatorios en materia de empleo, contratación y formación, con el fin de reformar e impulsar las PAE. Como consecuencia, la nueva Ley de Empleo se aprobó en febrero de 2023.

Así pues, debemos tener en cuenta la nueva definición de PAE²¹:

Se entiende por políticas activas de empleo el conjunto de servicios y programas de orientación, intermediación, empleo, formación en el trabajo y asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento dirigidas a impulsar la creación de empleo y a mejorar las posibilidades de acceso a un empleo digno, por cuenta ajena o propia, de las personas demandantes de los servicios de empleo, al mantenimiento y mejora de su empleabilidad y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social.

Elevar la empleabilidad de las personas demandantes de los servicios de empleo, reducir las brechas de género, y conseguir el ajuste simultáneo entre oferta y demanda de empleo, a través de una mayor fluidez de la información

¹⁹ Capítulo VIII.

²⁰ Capítulo IX.

²¹ Art. 31.



y de unos servicios de empleo eficaces y eficientes, serán objetivos prioritarios de las políticas activas. En particular, se deberá garantizar, a las personas pertenecientes a colectivos prioritarios para la política de empleo, la prestación de los servicios especializados para facilitar su inserción laboral o, en su caso, el mantenimiento del empleo y la promoción profesional.

Las medidas incluidas en las PAE deben llevarse a cabo en todo el Estado, teniendo en cuenta los servicios comunes y complementarios, y adaptándose a las necesidades de los mercados laborales locales; el objetivo que deben perseguir es “favorecer la colocación de las personas demandantes de empleo”²². Estos servicios y programas han de diseñarse e implementarse tanto por la Agencia Española de Empleo como por los servicios de empleo de las Comunidades Autónomas, aunque se permite que sean gestionados también a través de “la colaboración público-privada o colaboración público-pública”, a través de herramientas jurídicas como: contratos-programa, subvenciones públicas, contratación administrativa, acuerdos marco, convenios, etc.

Atención especial creemos que merece el objetivo que la Ley marca a las PAE en cuanto “al mantenimiento y mejora” de la empleabilidad de los demandantes de empleo. La definición de empleabilidad que hace la propia Ley es²³:

Conjunto de competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar profesionalmente y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo.

La empleabilidad debe producir un ajuste dinámico entre las competencias propias y las demandadas por el mercado de trabajo.

Teniendo en cuenta que “constituye un derecho y un deber de las personas demandantes de los servicios de empleo, como desarrollo del artículo 35 de la Constitución Española, el mantenimiento y mejora de su empleabilidad”²⁴, este Plan Director establecerá una definición más operativa de empleabilidad, con el fin de comprobar si mejora tras la implantación de cada medida, a expensas del desarrollo reglamentario de la tasa de empleabilidad que la Ley prevé.

²² Art. 32.

²³ Art. 34 en relación con el 3.

²⁴ Art. 35, que incluye en esta orientación también a las políticas de protección frente al desempleo (prestaciones).



**VEINTE AÑOS ENTRE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS CON LA
LA TASA DE DESEMPLEO MÁS ALTA DE ESPAÑA**



JUNTA DE
EXTREMADURA



comisiones obreras
de Extremadura



3 SITUACIÓN DE PARTIDA

3.1 DATOS DEMOGRÁFICOS

3.1.1 DESCENDE LA POBLACIÓN EN EXTREMADURA

Extremadura cerró 2023 con una población de 1.053.423 personas, lo que supone un descenso de 834 personas, 250 mujeres y 629 hombres, respecto a 2022, y ocupa la 13ª posición entre todas las Comunidades Autónomas. Nuestra densidad de población es muy baja: 25,4 habitantes por km², lo que nos sitúa como segunda Región con la densidad más baja, tras Castilla y León. Por sexo, contamos con 532.418 mujeres (50,54%) y 521.005 hombres (49,46%), lo que representa una diferencia de 1,08 puntos porcentuales.

La pirámide de población regional es regresiva, muestra un descenso de la natalidad y, consecuentemente, un envejecimiento progresivo de la población. Los grupos más amplios se encuentran entre los 45 y los 64 años; el de 55 a 59 es el más numeroso; hasta los 24 años hay más hombres que mujeres, de 24 a 49 se igualan los volúmenes y a partir de los 50 hay más mujeres que hombres, lo que probablemente esté relacionado con la diferencia por sexo en la esperanza de vida.

En Extremadura, este dato, según información de 2022, alcanza los 82,40 años, aunque con una amplia diferencia a favor de las mujeres: 85,14 frente a 79,77 años; en el ámbito nacional: 83,08 años de media para ambos sexos, con 80,36 para los hombres y 85,74 para las mujeres.

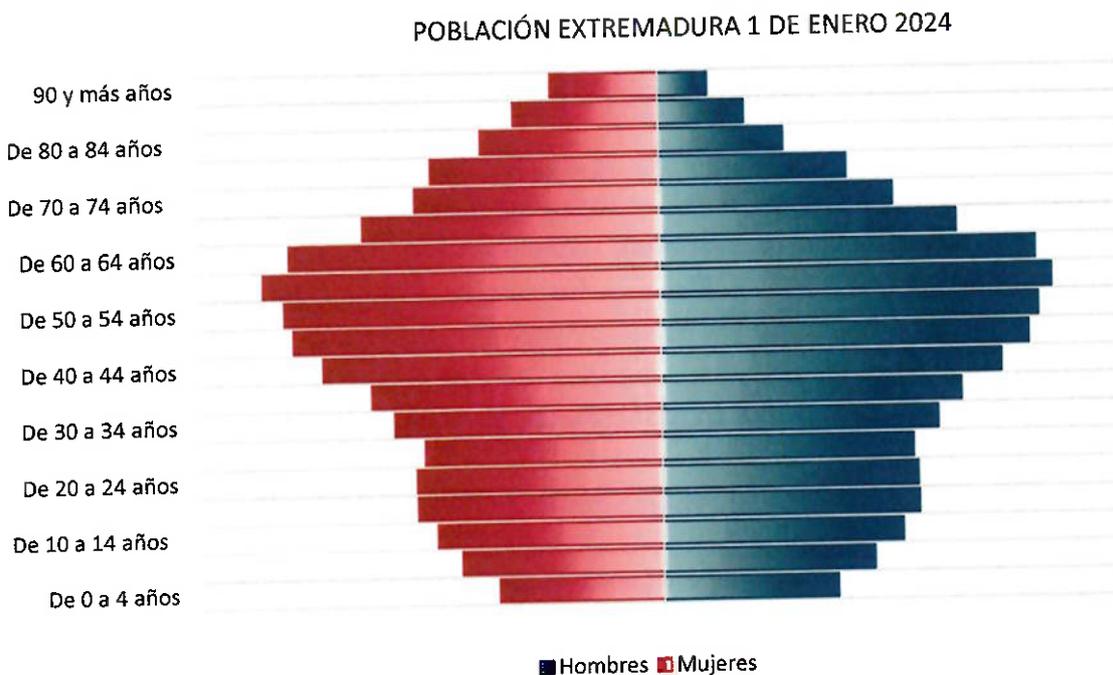


Gráfico 1: Pirámide poblacional de Extremadura a 1/1/2024 (elaboración propia con datos del INE).

3.1.2 IMPLICACIONES DE LOS DATOS DEMOGRÁFICOS

El análisis de las consecuencias que puedan acarrear los datos de esta realidad exige ponerlos en relación con otros económicos muy importantes: una economía productiva basada en el sector primario, fundamentalmente, elevada implicación de la iniciativa pública en la economía y el mercado laboral, pérdida de talento, situación desfavorable para el emprendimiento, dificultades para adaptarse a los imprescindibles procesos de digitalización y baja productividad.

El hecho de que hasta los 24 años el número de mujeres sea inferior al de hombres, pero su tasa de desempleo sea mayor, muestra que tenemos margen de mejora a la hora de implementar medidas para favorecer la inserción laboral femenina. Lo mismo podemos decir para los grupos de edad de 25 a 49. Actualmente, hasta los 24 años no suelen producirse problemas de conciliación laboral, familiar y personal, excepto en casos muy concretos y en algunas zonas geográficas, por lo que un desempleo femenino más alto ha de tener otras causas, una de las cuales pudiera ser que las mujeres, aunque busquen empleo (formen parte de la población activa) dedican más años a los estudios (en general, las demandantes de empleo están mejor formadas que los demandantes).

Este dato se muestra bastante relevante si lo unimos a la realidad de la huida de talento que se viene produciendo en nuestra Comunidad. Por lo tanto, parece evidente que se necesitan medidas adecuadas y más potentes, tanto para mejorar la situación de las mujeres en el mercado laboral como para evitar el vaciado de talento.

Esa mejora de la situación de las mujeres en cuanto a la inserción laboral presenta un reto importante en materia de emprendimiento, que requiere una respuesta conjunta en el ámbito económico, fiscal y laboral, que haga más atractiva la puesta en marcha de un proyecto, sea por cuenta propia o para la creación de una empresa.

De esta manera, la aplicación de políticas adecuadas, en nuestro caso las de empleo (unidas a las económicas y fiscales), puede revertir la situación que nos representa la pirámide poblacional, convirtiéndola en una oportunidad para Extremadura: retención de la población, atracción de talento, convergencia de las zonas con más riesgo de despoblación hacia el resto, disminución de la tasa de desempleo, aumento de la tasa de actividad, creación de una red sólida de emprendimiento, incremento de la industrialización (por creación de empresas), etc.

3.2 CARACTERIZACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

El análisis que presentamos a continuación parte de las siguientes fuentes estadísticas:

- Encuesta de Población Activa (EPA), promedio anual.
- Datos de Paro Registrado a diciembre de 2023.

- Datos de media de mes en Afiliación a la Seguridad Social, a diciembre de 2023.

3.2.1 DESEMPLEO

A partir de 2014, se puede apreciar una tendencia descendente en las tasas de desempleo, tanto de España como de Extremadura, aunque nuestra Comunidad Autónoma mantiene un puesto entre las que presentan valores más altos. Por tanto, es imprescindible revisar el marco de actuación para mejorar el diseño e implementación de las políticas en materia de empleo. Actualmente, se observa una diferencia de 5,23 puntos porcentuales superior en Extremadura: el 17,34% de la población activa extremeña no está trabajando y demanda y busca empleo.

La oferta laboral extremeña presenta dos graves problemas: la cronificación del desempleo y carencias en educación/formación.

TASAS DE DESEMPLEO EN ESPAÑA Y EXTREMADURA DESDE 2005 A 2023

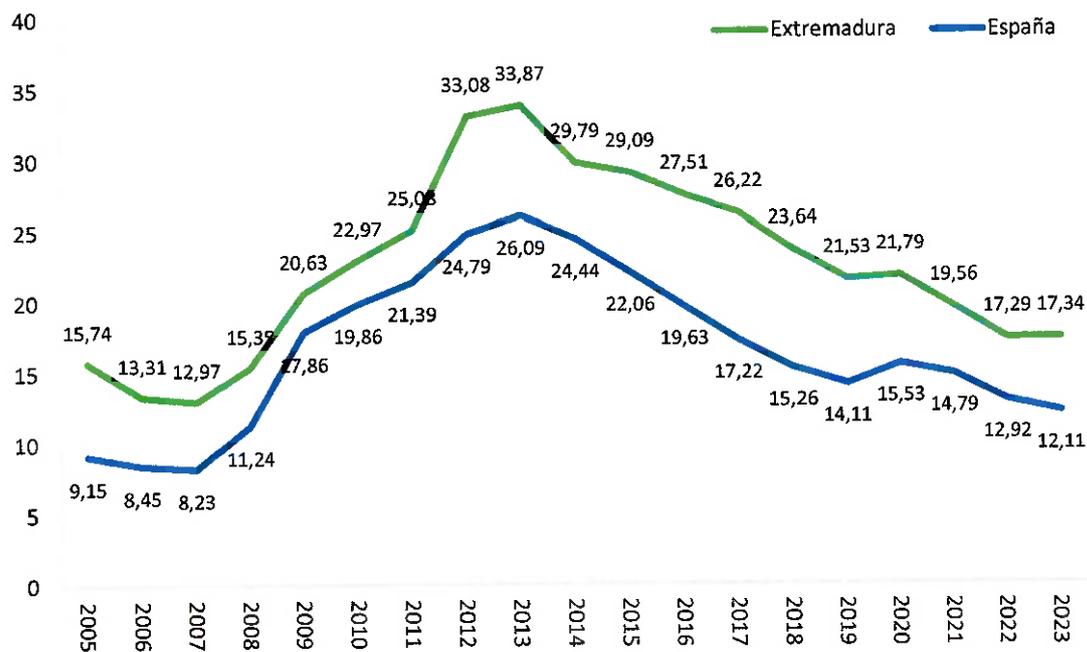


Gráfico 2: Tasas de desempleo en España y Extremadura desde enero de 2005 a diciembre de 2023 (elaboración propia con datos de la EPA).

Con los datos aportados por el gráfico sobre la tasa de desempleo, comparando la de Extremadura con la de España, observamos:

- De 2015 a 2019, a pesar de la mejora general de la economía, Extremadura no consiguió converger con España; además, nuestra tasa de desempleo (aunque se incrementó la contratación pública) casi no bajó del 20%.
- Debido a nuestro alto nivel de desempleo, con la crisis COVID-19 (año 2020) la diferencia entre la tasa nacional y la extremeña se redujo, puesto que el

- incremento nacional fue un 95% superior al de la Comunidad (2,34% frente al 1,20%).
- A partir de 2021, con la llegada de los fondos europeos, las diferencias se reducen muy poco hasta 2022 y supera la de 2020 en 2023.

Por tanto, debemos deducir que las medidas adoptadas han mejorado ciertos aspectos del mercado laboral extremeño, aunque es necesario un mayor impulso para reducir la brecha existente en tasa de desempleo, persiguiendo el pleno empleo.

Teniendo en cuenta el sexo, a nivel nacional la brecha de género es inferior que en Extremadura: en el cuarto trimestre de 2023 presenta una diferencia en contra de las mujeres (tasa de desempleo más alta) de 6,67 puntos porcentuales en nuestra Comunidad, mientras en España se queda en 3,23.

Tomando el dato de paro registrado, en total, de las 76.965 personas desempleadas (datos de diciembre/2023) que hay en Extremadura, el 63,35% son mujeres (48.759) y el 36,65% hombres (28.206); aproximadamente como en España: 60% y 40%, respectivamente.

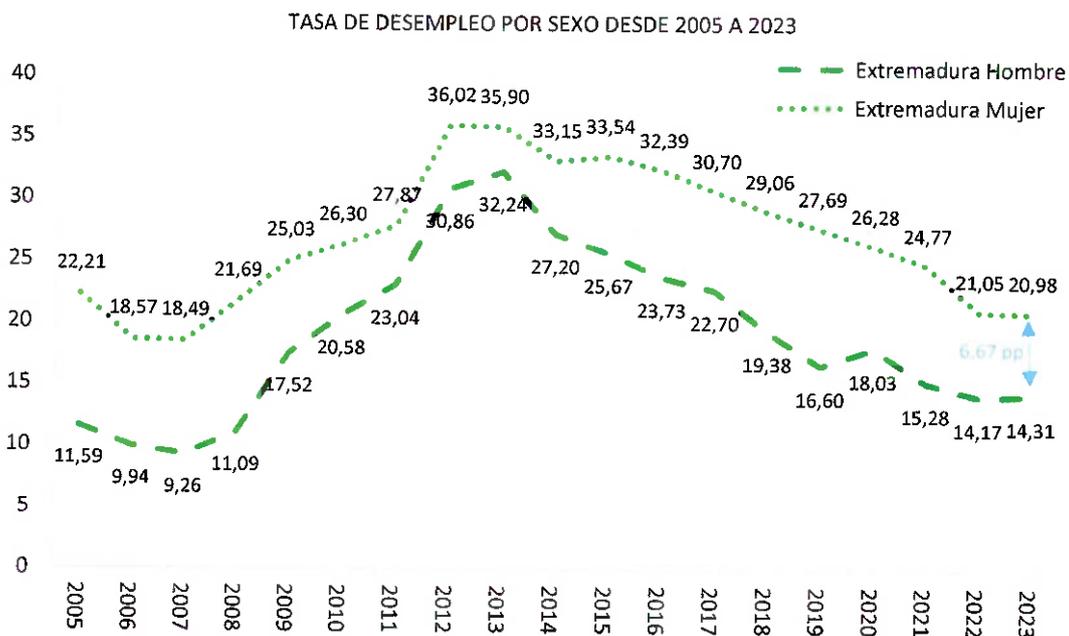


Gráfico 3: Tasa de desempleo en Extremadura por sexo desde enero de 2005 a diciembre de 2023 (elaboración propia con datos de la EPA).

La diferencia entre las tasas de desempleo registradas para hombres y mujeres alcanza 4,81 puntos porcentuales en 2015 (más alta en mujeres), elevándose hasta los 6,67 en 2023. Así pues, la convergencia de tasas de desempleo por sexo no se alcanza, sino que más bien se aleja.

Por lo tanto, se hace necesario que el Plan Director aborde ambos problemas (convergencia con España y entre tasas de desempleo femenina y masculina), mediante



un análisis realista, coherente e innovador, que coadyuve al diseño, programación e implantación de medidas adecuadas, efectivas y ágiles.

Otro análisis importante, a la hora de estudiar la situación del mercado laboral, es el basado en el desempleo desagregado por tramos de edad. Extremadura presenta, sobre el total de personas desempleadas, un 44,52% de mayores de 45 años, frente a un 55,48% de menores de esa edad. La quinta parte del desempleo corresponde a mayores de 55 años, y casi la cuarta parte a personas de 45 a 54. Los porcentajes para los grupos de menores de 30 y de 30 a 44 son similares.

Otros datos relevantes en esta materia son:

- El 49,56% de los hombres menores de 20 años y en edad de trabajar se encuentra desempleado; en el caso de las mujeres, la cifra alcanza el 58,73%.
- El 24,63% de los hombres mayores de 20 y hasta 24 años están desempleados; el 30,59% en el caso de las mujeres.
- Entre las personas mayores de 25 y menores de 30, los hombres desempleados representan el 29,16% y las mujeres el 24,65%.
- Desde los 30 años, las mujeres presentan una tasa de paro superior a los hombres.

Sin embargo, podemos apreciar diferencias con el paro registrado: el de menores de 30 años alcanza el 16%, de 30 a 44 el 27% (como en los datos de la EPA), mayores de 45 el 57%. Es decir, se registran bastantes menos personas hasta 29 años y algunas más en mayores de 45. Esto quiere decir que hay jóvenes que no se inscriben en el SEXPE aunque manifiestan estar buscando empleo, mientras que desde los 30 (y sobre todo desde 45) las personas inscritas también aparecen en la EPA (probablemente porque la mayoría percibe algún tipo de ayuda que obliga a dicha inscripción).

En esta materia (paro registrado), debemos tener en cuenta la influencia de las personas contratadas como fijas discontinuas, que en Extremadura son 28.208 (según datos de contratación), de las que el 54,79% se encuentran en situación de desempleo (13.264). Es decir, al agregar el dato de fijos discontinuos en desempleo, el paro registrado sube un 16,95%. Dato muy a tener en cuenta y que requiere medidas específicas.

En el siguiente gráfico se aprecia que aumenta considerablemente el porcentaje de desempleo en los dos tramos desde 45 años, mientras disminuye en el de menores de 30, muestra inequívoca del envejecimiento del mercado laboral que hemos indicado, lo que nos pone de manifiesto la necesidad urgente de adoptar medidas encaminadas a revertir o mitigar esta tendencia. Medidas que deben revisarse para mejorar los resultados.

Teniendo en cuenta, como ya hemos visto, que la situación demográfica de la Región nos presenta un panorama que tiende a la despoblación, sobre todo en zonas alejadas de los núcleos más dinámicos económicamente, se requieren programas que hagan del empleo un ancla para mantener la población en el ámbito rural, que eviten la salida masiva de talento y que promuevan el emprendimiento.

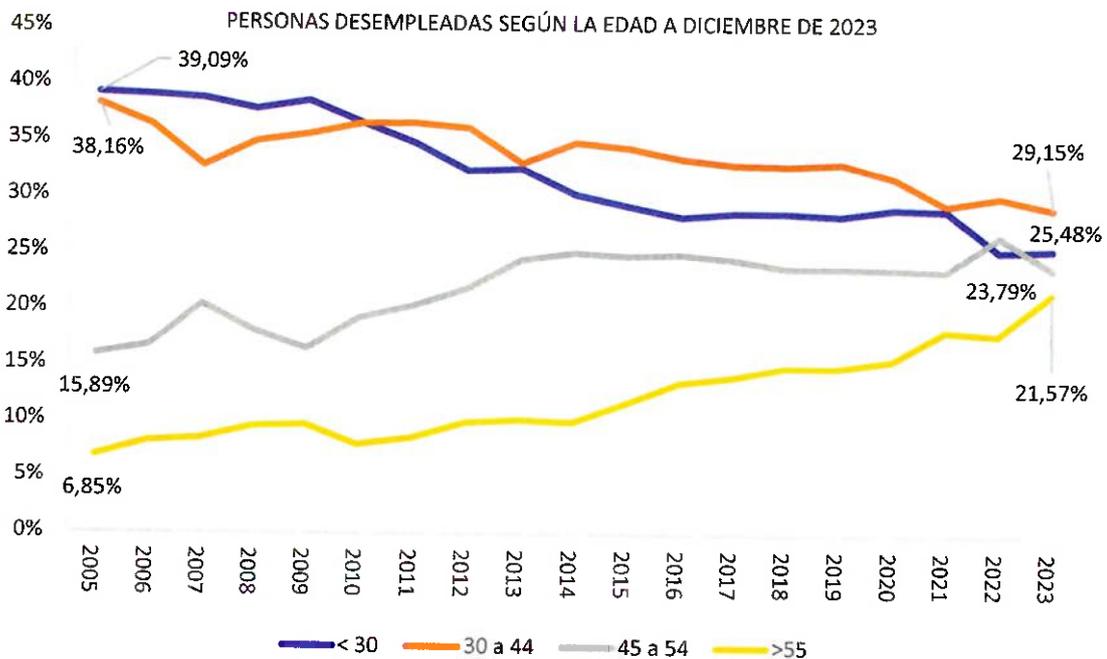


Gráfico 4: Distribución de personas desempleadas en Extremadura por tramos de edad, en porcentaje sobre el total de personas desempleadas en el año (elaboración propia con datos de la EPA).

Los datos diferenciados por sexo y nivel de estudios se pueden considerar muy preocupantes. Si observamos los correspondientes a personas menores de 35 años, ya que en estos tramos de edad podemos encontrar el reflejo tanto del fracaso de los distintos sistemas educativos como de las medidas de activación, comprobamos que:

- Hasta 34 años, hay 18.440 personas que buscan empleo y no lo encuentran; de ellas, el 41,02% son hombres y el 58,98% mujeres.
- El único tramo de edad donde encontramos más hombres que mujeres es en el de 16 a 19 años.
- En todos los niveles de estudios hay más mujeres que hombres, aunque la diferencia va aumentando con el nivel: 536 en el grupo sin la ESO; 547 en ESO; 1088 en bachillerato y FP; 1136 en universidad.

NIVEL ESTUDIOS/EDAD		16 a 19	20 a 24	25 a 29	30 a 34	TOTAL
SIN ESO	Hombre	450	845	863	1 075	3 233
	Mujer	324	778	1 181	1 486	3 769
ESO	Hombre	210	479	478	468	1 635
	Mujer	183	457	665	877	2 182
BACHILLERATO/FP	Hombre	89	615	654	553	1 911
	Mujer	83	780	948	1 188	2 999
UNIVERSIDAD	Hombre	0	135	370	281	786
	Mujer	0	351	836	738	1 925
TOTAL	Hombre	749	2 074	2 365	2 377	7 565
	Mujer	590	2 366	3 630	4 289	10 875

Tabla 1: Distribución de personas desempleadas menores de 35 años en Extremadura, a 31/12/2023, por sexo, tramo de edad y nivel de estudios (elaboración propia con datos de la EPA).

Cuando utilizamos la proporción de personas para cada nivel, podemos ver que los hombres alcanzan porcentajes más altos en los estudios hasta obligatorios, mientras las mujeres los superan en los postobligatorios.

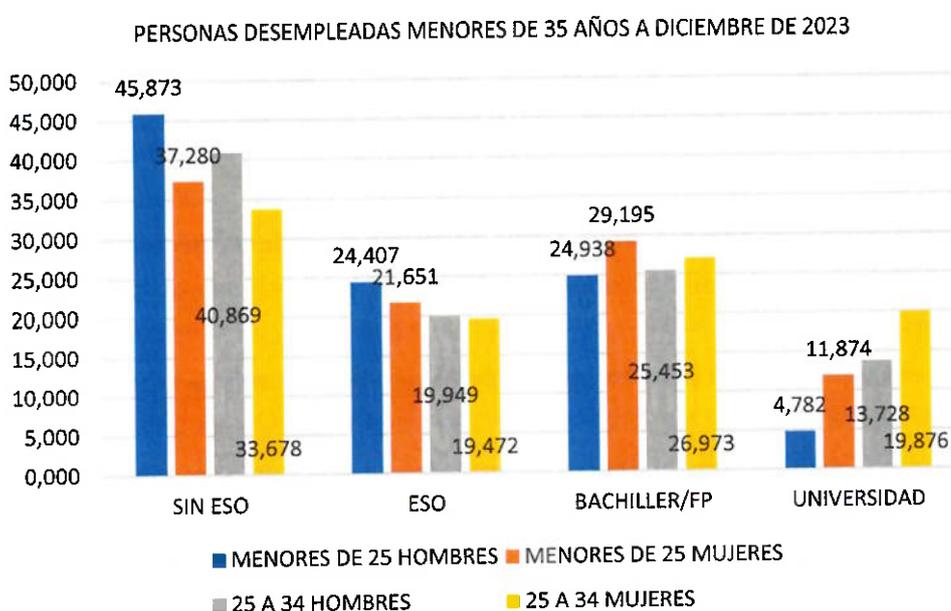


Gráfico 5: Distribución de personas desempleadas menores de 35 años en Extremadura, a 31/12/2023, por sexo, tramo de edad y nivel de estudios, en porcentaje sobre total por sexo y tramo de edad (elaboración propia con datos de la EPA).

Por tanto, las mujeres desempleadas, en general, presentan niveles de estudios más altos que los hombres, por lo que la mejora de su empleabilidad requerirá medidas específicas, dirigidas a solucionar los problemas de la conciliación y la precariedad laboral derivada de una alta tasa de temporalidad y la prestación de servicios en actividades económicas con altos índices de contratos como fijo discontinuo.

Hemos calificado la situación que se deduce de los datos como muy preocupante, y para ello nos basamos en el altísimo porcentaje de personas sin los estudios obligatorios: más del 45% de hombres menores de 25 años y más del 37% de mujeres; algo más de 4 de cada 10 hombres entre 25 y 34 años, la tercera parte de las mujeres. Estas cifras deben hacernos reflexionar ya que, además de formación, existe una

carencia de educación reglada y obligatoria entre los desempleados más jóvenes. Si tenemos en cuenta que el Sistema Nacional de Garantía Juvenil lleva algo más de 10 años en vigor, llegamos a la conclusión de que tampoco ha sido efectivo en su objetivo principal: mejorar la situación de los jóvenes ante el mercado laboral, al menos en Extremadura.

Teniendo en cuenta el porcentaje que representa cada grupo de edad sobre el total por sexo:

NIVEL ESTUDIOS/EDAD		16 a 19	20 a 24	25 a 29	30 a 34	TOTAL (%)
SIN ESO (%)	Hombre	5,948	11,170	11,408	14,210	42,736
	Mujer	2,979	7,154	10,860	13,664	34,657
ESO (%)	Hombre	2,776	6,332	6,319	6,186	21,613
	Mujer	1,683	4,202	6,115	8,065	20,065
BACHILLERATO/FP (%)	Hombre	1,176	8,130	8,654	7,310	25,261
	Mujer	0,763	7,172	8,717	10,924	25,577
UNIVERSIDAD (%)	Hombre	0	1,785	4,891	3,714	10,390
	Mujer	0	3,228	7,687	6,786	17,701
TOTAL (%)	Hombre	9,901	27,416	31,262	31,421	100,000
	Mujer	5,425	21,756	33,379	39,440	100,000

Tabla 2: Distribución de personas desempleadas menores de 35 años en Extremadura, a 31/12/2023, por sexo, tramo de edad y nivel de estudios, en porcentaje de cada sexo sobre el total del nivel de estudios (elaboración propia con datos de la EPA).

- Los hombres superan a las mujeres en todos los tramos de edad para el nivel inferior a estudios obligatorios, tendiendo a igualarse los porcentajes cuando aumenta la edad.
- En el caso de la ESO y del Bachillerato/FP, aunque se aprecia la misma tendencia anterior, las mujeres de 30 a 34 años superan en porcentaje a los hombres.
- Para los estudios universitarios, las mujeres superan a los hombres en todos los tramos de edad posibles.
- En total, y tal como hemos adelantado, la proporción de hombres hasta estudios obligatorios supera al de mujeres, aunque éstas tienen porcentajes mayores en los postobligatorios.
- Las mayores diferencias se encuentran en las personas sin ESO (8,089 puntos porcentuales más para los hombres) y en estudios universitarios (7,311 puntos porcentuales más para las mujeres).
- En los otros dos niveles los datos son más igualados: 1,548 puntos porcentuales más para los hombres en el de ESO, y 0,316 más para las mujeres en Bachillerato/FP.

Todos los datos que estamos viendo nos indican que las PAE destinadas a cada sexo deberían diferir en algunas de las medidas que se diseñen.

NIVEL ESTUDIOS/EDAD		35 a 44	45 a 54	> 55	TOTAL
SIN ESO	Hombre	1 932	2 555	5 494	9 981
	Mujer	2 852	3 649	6 752	13 253
ESO	Hombre	1 298	2 252	36 101	6 651
	Mujer	2 854	4 872	6 007	13 733
BACHILLERATO/FP	Hombre	807	908	1 188	2 903
	Mujer	2 574	2 723	2 406	7 703
UNIVERSIDAD	Hombre	419	357	330	1 106
	Mujer	1 342	1 168	685	3 195
TOTAL	Hombre	4 456	6 072	10 113	20 641
	Mujer	9 622	12 412	15 850	37 884

Tabla 3: Distribución de personas desempleadas mayores de 35 años en Extremadura, a 31/12/2023, por sexo, tramo de edad y nivel de estudios (elaboración propia con datos de la EPA).

Por su parte, a partir de 35 años encontramos:

- Casi 4 de cada 10 personas desempleadas mayores de 35 años no ha titulado en ESO.
- Alrededor del 35% tiene los estudios obligatorios y sobre la cuarta parte acredita los postobligatorios (7,34% universitarios).

Si observamos este colectivo dividiéndolo en tres tramos de edad: hasta 44 años, de 45 a 54 y mayores de 55, comprobamos que:

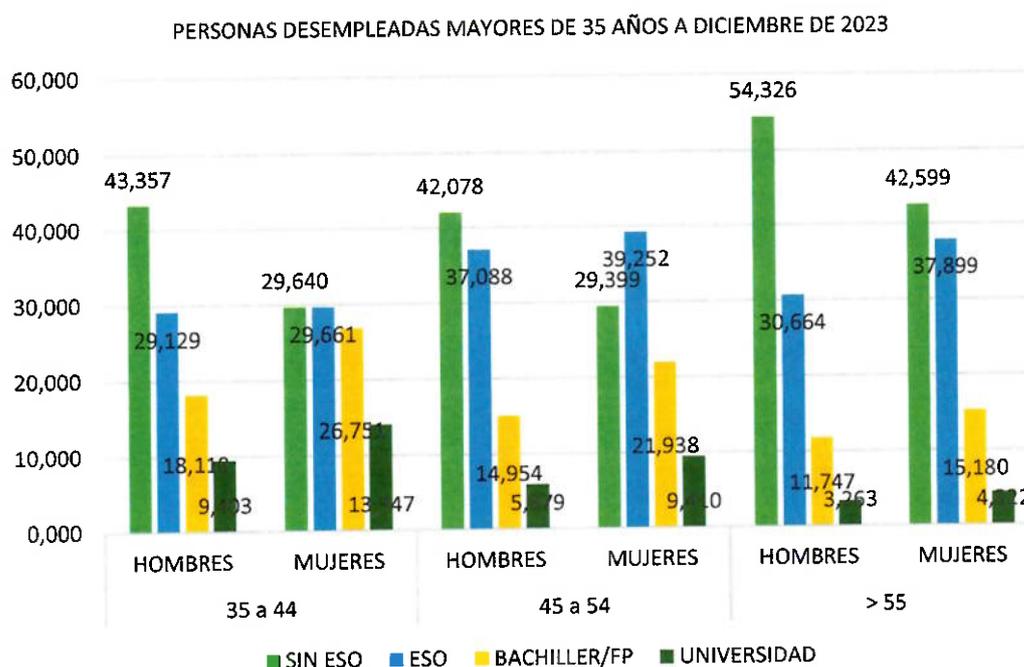


Gráfico 6: Distribución de personas desempleadas mayores de 35 años en Extremadura, a 31/12/2023, por sexo, tramo de edad y nivel de estudios, en porcentaje sobre total por sexo (elaboración propia con datos de la EPA).

- En los tres tramos, los hombres sin estudios obligatorios son los que presentan mayor porcentaje.
- Hay mayor proporción de hombres y mujeres mayores de 55 años con la ESO que en el grupo de 35 a 44, con mayor diferencia para las segundas.
- Los estudios postobligatorios presentan una tendencia descendente en ambos sexos.

- Las mujeres hasta 54 años presentan porcentajes casi iguales en el nivel inferior a estudios obligatorios, y se observa un gran aumento en las mayores de 55.
- Las diferencias de porcentaje a favor de los hombres sólo se encuentran en el colectivo de sin estudios obligatorios, que además son las más abultadas: 13,72; 12,68 y 11,73 puntos porcentuales, respectivamente, para los tramos de edad 35-44, 45-54 y mayores de 55.
- Las mujeres presentan las diferencias más altas respecto a los hombres en bachillerato/FP hasta 54 años (8,64 y 6,99 puntos porcentuales, respectivamente para los dos tramos) y en ESO de mayores de 55 (7,24 puntos porcentuales).

Es decir, podemos considerar que existe un problema de educación (reglada), formación y cualificación, pero que afecta de forma distinta a la población desempleada, por lo que, no sólo las medidas de PAE, sino también la formación (tanto reglada como no reglada) deben tenerlo en cuenta para diseñar programas adecuados que mejoren la empleabilidad y las opciones de esas personas para incorporarse al mercado laboral.

No obstante, hay que tener en cuenta que la disponibilidad que ofrezcan esas personas para llevar a cabo todas las medidas que se les dirijan, es fundamental para alcanzar la mejora esperada y el éxito de los programas.

Un colectivo que es importante tener en cuenta es el de las personas que demandan su primer empleo, que supone el 6,03% del paro registrado, compuesto por un 35,37% de hombres y un 64,63% de mujeres. Y es relevante porque deberían ser objeto de medidas específicas adscritas a programas de PAE que mejoren la empleabilidad y, en determinados casos, promuevan la inserción laboral, bien con trabajo por cuenta ajena, bien por cuenta propia (emprendimiento).

DEMANDANTES DE PRIMER EMPLEO							
NIVEL ESTUDIOS/EDAD		< 25	26 a 29	30 a 44	45 a 54	>55	TOTAL
SIN ESO	Hombre	483	77	135	80	79	854
	Mujer	484	173	375	253	435	1 720
ESO	Hombre	249	23	20	13	14	319
	Mujer	232	33	49	64	156	534
BACHILLERATO/FP	Hombre	214	59	36	11	6	326
	Mujer	260	44	55	42	54	455
UNIVERSIDAD	Hombre	62	42	29	5	4	142
	Mujer	144	94	28	11	12	289
TOTAL	Hombre	1 008	201	220	109	103	1 641
	Mujer	1 120	344	507	370	617	2 998

Tabla 4: Distribución de personas demandantes de primer empleo en Extremadura, a 31/12/2023, por sexo, tramo de edad y nivel de estudios (elaboración propia con datos de paro registrado).

En este caso, el grupo más amplio es el de los más jóvenes (como se podía prever): los hombres menores de 25 años suponen el 21,73% del total de demandantes de primer empleo parados y las mujeres el 24,14%. Éstas presentan porcentajes más altos en todos los tramos de edad.

Si tomamos el grupo de menores de 30, vemos que representa un 4,57% de hombres y un 11,81% de mujeres, sobre el total de demandantes de primer empleo.

En el gráfico se facilita la proporción de demandantes de primer empleo por nivel de estudios, en función del total para el tramo de edad. La influencia negativa de no disponer de estudios obligatorios parece quedar reflejada por la amplia diferencia que observamos respecto al resto de los niveles. Sin embargo, también hay que resaltar:

- En menores de 30 años, los hombres tienen más presencia, excepto en el nivel de estudios universitarios.
- De 30 a 44 años, las mujeres presentan porcentajes menores que los hombres en estudios postobligatorios.
- A partir de 45 años, el comportamiento es el mismo: porcentajes más altos de hombres que de mujeres en los grupos de sin estudios obligatorios y universitarios; más proporción de mujeres en ESO y Bachillerato/FP.

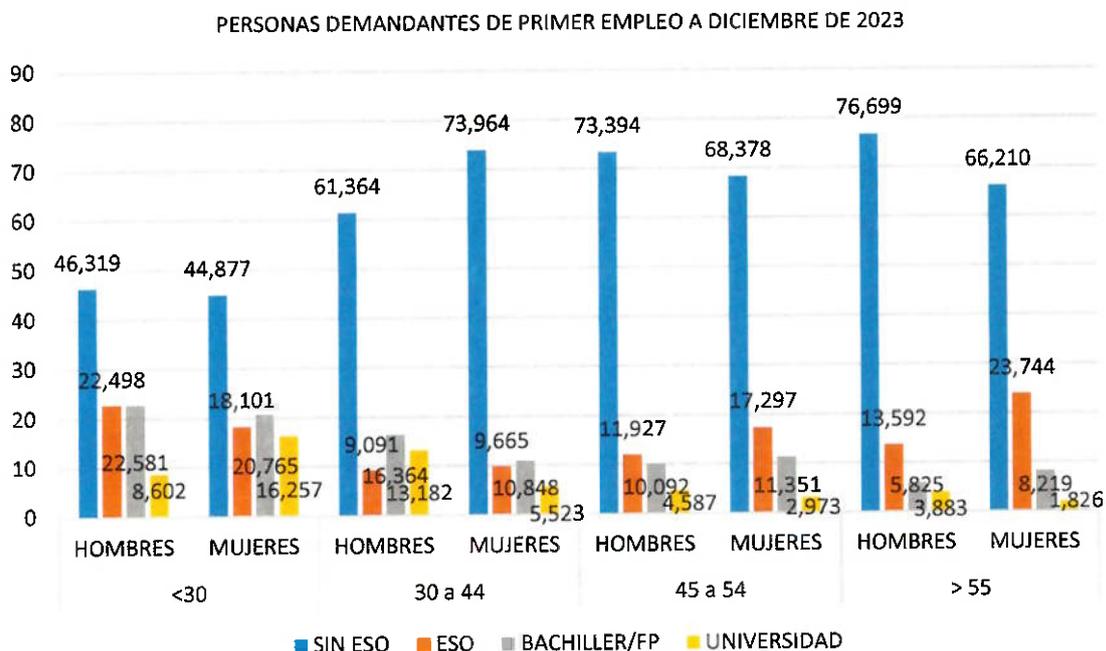


Gráfico 7: Distribución de personas que demandan su primer empleo en Extremadura, a 31/12/2023, por sexo, tramo de edad y nivel de estudios, porcentaje sobre el total por sexo en cada tramo de edad (elaboración propia con datos de paro registrado).

Otro colectivo que debe ser objeto de estudio, por su tamaño y complejidad, es el de las personas que pasan a ser paradas de larga duración (a partir de un año ininterrumpido en desempleo) o muy larga duración (dos años o más de inscripción ininterrumpida). En esa situación encontramos un 42% del total de personas que buscan activamente empleo en nuestra Comunidad (32.533): el 67% son mujeres (22.082) y el 33% hombres (10.451).

3.2.2 OCUPACIÓN

Los datos de afiliación en media mes de Seguridad Social de diciembre 2023 recogen que Extremadura tiene registradas un total de 412.216 personas afiliadas, 80.132 en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta

propia o autónomos (RESSTCPA); estos datos representan, a nivel nacional, el 2% de afiliación y el 2,40% de cuenta propia o autónomos.

Del total de la afiliación un 46% son mujeres (189.694) y un 54% hombres (222.521). Esta distribución es muy diferente desde el punto de vista del Régimen de Autónomo, donde del total el 66% son hombres (53.202) y el 34% mujeres (26.930).

Desde una retrospectiva de 10 años sirvan los siguientes gráficos como visualización de las mayores/menores cuotas alcanzadas tanto para el Régimen Total como en el de personas en Régimen de Autónomo.

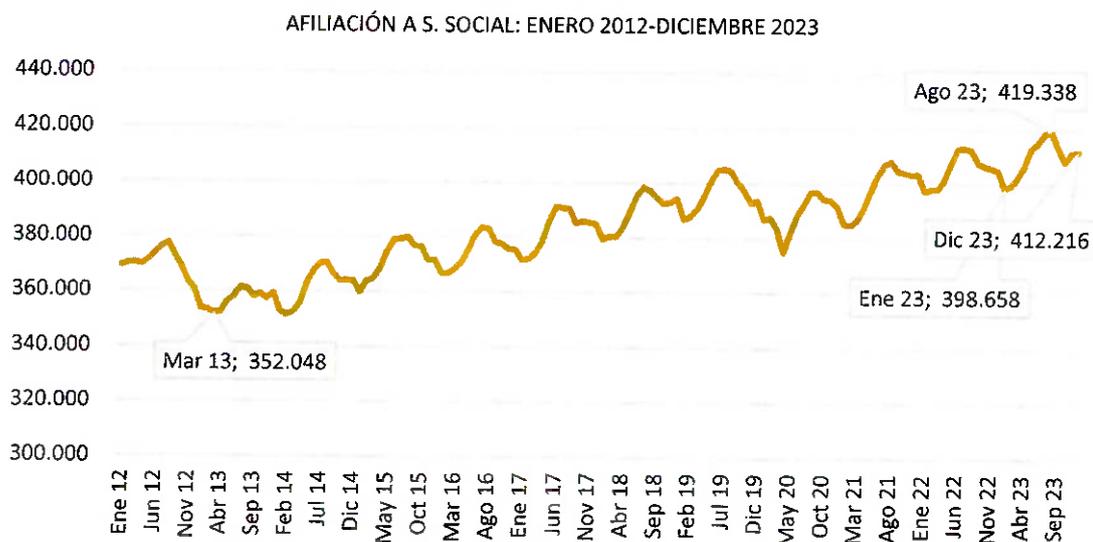


Gráfico 8: Evolución de la afiliación a la Seguridad Social de 2012 a 2023 (elaboración propia con datos de afiliación media mes Seguridad Social).



Gráfico 9: Evolución de la afiliación al Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos de 2012 a 2023 (elaboración propia con datos de afiliación media mes Seguridad Social).

Con datos de diciembre/2023, Extremadura es la segunda Comunidad Autónoma con más personas cotizando al RESSTCPA (19,44%), a 3,39 puntos porcentuales por

encima de la media del país. Este dato es relevante por positivo, ya que puede reflejar una buena predisposición al emprendimiento, y analizarse como un indicador de que la probabilidad de pensar en emprender aumenta cuando crece la tasa de desempleo, convirtiéndose en una opción para incorporarse al mercado laboral.

Esta característica de nuestro mercado laboral nos ofrece otra perspectiva del sistema productivo extremeño que debemos aprovechar: establecer medidas que favorezcan el trabajo por cuenta propia y el emprendimiento; con ello conseguiremos mejorar el funcionamiento del mercado laboral, adaptarnos a un sistema productivo más vigoroso y sostenible, así como dejar de ocupar la cola de España en productividad y la cabeza en desempleo.

AFILIACIÓN AL RESSTCPA CON RELACIÓN AL TOTAL DE AFILIACIÓN A DICIEMBRE DE 2023

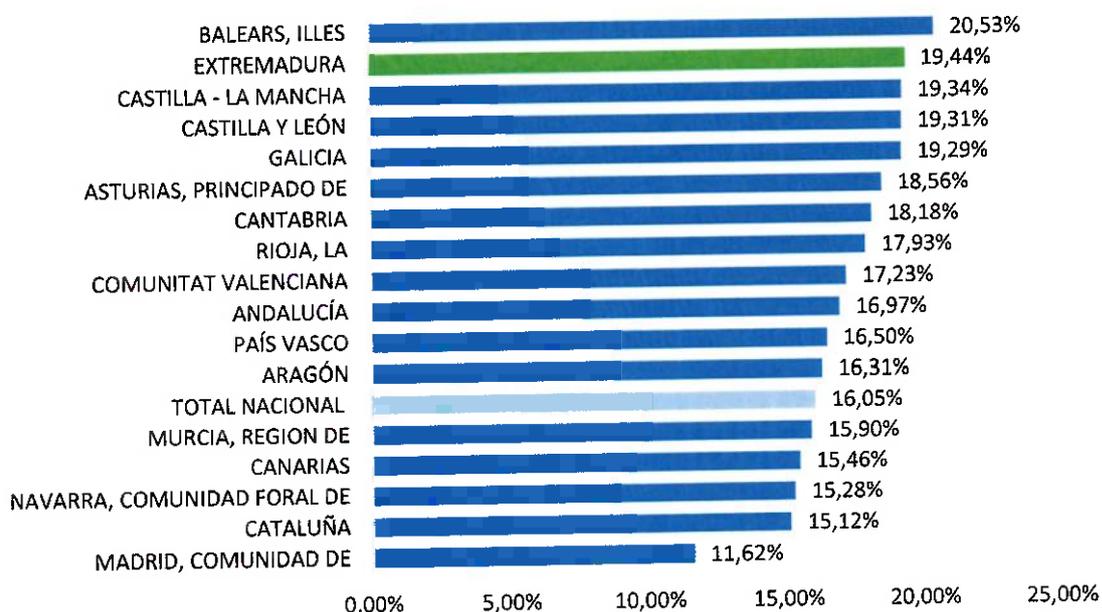


Gráfico 10: Porcentaje de afiliación al Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, sobre el total de afiliación a la Seguridad Social, por Comunidad Autónoma, a 31/12/2023 (elaboración propia con datos de afiliación media mes Seguridad Social).

Durante los últimos años, la afiliación al Régimen General y al RESSTCPA ha crecido un 21,77% (67.054 empleos), destacando ese crecimiento en actividades sanitarias (+14.533), educación (+7.366), hostelería (+6.461), entre otras.

Según los datos de la EPA, de 2013 a 2023, la población activa en Extremadura ha disminuido el 2,47%, hasta colocarse por encima de Asturias (-7,81%), Castilla y León (-4,79%) y Galicia (-3,09%). Por el contrario, Comunidades como las Illes Balears (+10,77%), Madrid (+8,20) o Canarias (+7,82%) lideran el crecimiento de población activa.

Esta situación podría indicar que la despoblación aumenta cuando los sectores económicos que requieren mano de obra se encuentran en otras Comunidades (donde aumenta la población activa), lo que también conlleva la salida de talento, el aumento

del envejecimiento y, en definitiva, una baja productividad. De esta manera, si la industrialización crece y sectores estratégicos mejoran con infraestructuras, organización y recursos (por ejemplo, el turismo), la población activa disminuirá (o puede llegar a crecer).

Una de las herramientas más importantes para nuestra Comunidad será, sin duda, la transformación digital, que permita mejorar la comunicación entre participantes del mercado laboral y de la economía (empresas, personas, instituciones), pero que también facilite las gestiones y trabajos necesarios para ese desarrollo industrial, económica, financiero, etc.

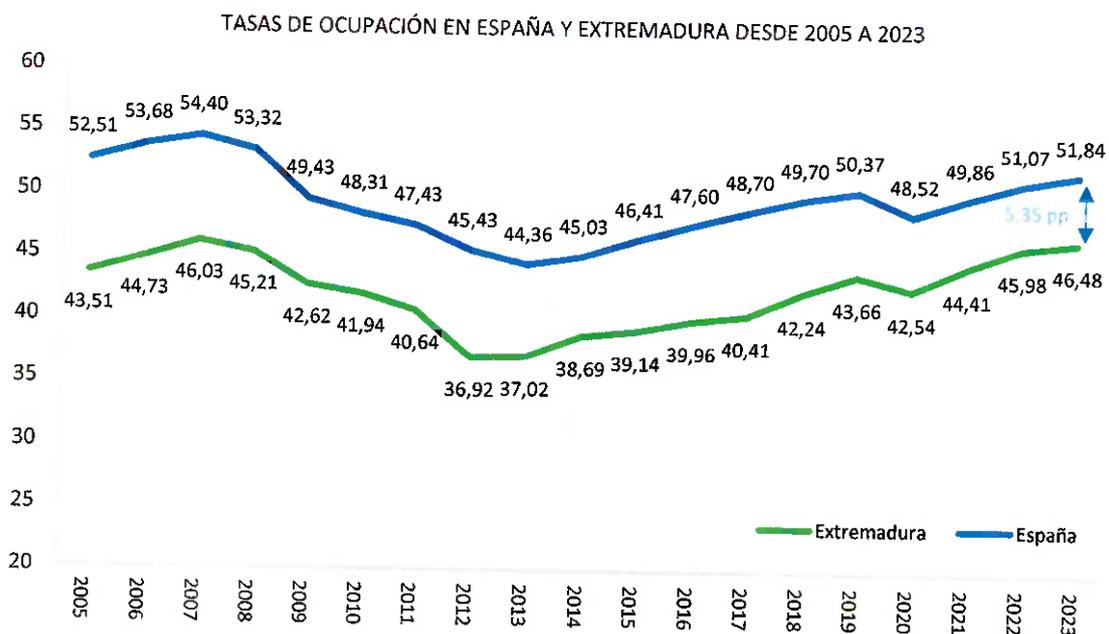


Gráfico 11: Tasas de ocupación en España y Extremadura desde enero de 2005 a diciembre de 2023 (elaboración propia con datos de la EPA).

Por su parte, la tasa de ocupación en Extremadura presenta una diferencia de 5,35 puntos porcentuales respecto a la nacional (46,48% y 51,84%, respectivamente).

3.2.3 TEMPORALIDAD

Extremadura presenta un 26,54% en Tasa de Temporalidad, la más alta de España. Una de las principales causas es la estructura productiva; si nos detenemos en el análisis por sectores, lo primero que observamos es que el primario es fuente de temporalidad (por su propia configuración), aunque se hayan convertido en fijas discontinuas muchas de sus contrataciones: la mitad de los contratos suscritos en este sector son temporales debido a la estacionalidad de sus trabajos.

El segundo sector con la Tasa de Temporalidad más alta es el de servicios (casi un 27%) y el tercero la construcción (no llega al 23%), y ello a pesar del incremento de

conversiones en contratos de fijos discontinuos. Como en el caso del sector primario, la propia tipología de los trabajos conlleva la contratación temporal.

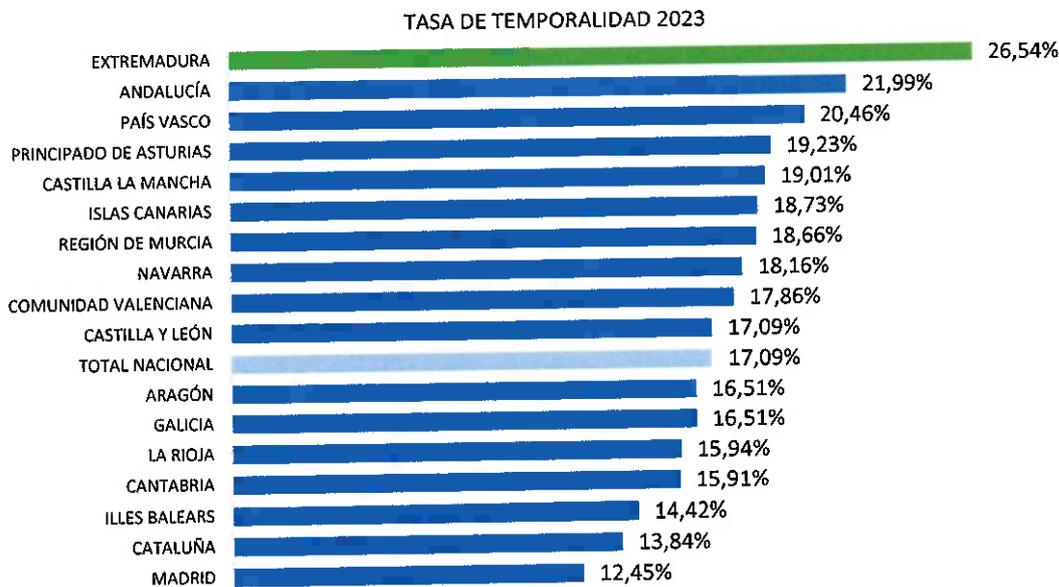


Gráfico 12: Tasa de temporalidad por Comunidad Autónoma a 31/12/2023 (elaboración propia con datos de la EPA).

En el conjunto de contratos temporales, el sector servicios aporta las tres cuartas partes, el primario un 13,41%, la industria casi el 6% y la construcción poco más del 5%. No obstante, el dato relevante, a efectos de analizar el mercado laboral extremeño con el fin de prever unas PAE adecuadas a su situación real, mejorando tanto la empleabilidad como las opciones de inserción laboral de las personas que buscan empleo (sean desempleadas u ocupadas –sobre todo las subempleadas–), es la Tasa de Temporalidad.

SECTOR	TIPO DE CONTRATO		TEMPORALIDAD (%)
	INDEFINIDO	TEMPORAL	
AGRICULTURA Y PESCA	12 191	12 225	50,069
INDUSTRIA	35 307	5 423	13,315
CONSTRUCCIÓN	16 261	4 782	22,724
SERVICIOS	188 604	68 756	26,715
TOTAL	252363	91 185	26,542

Tabla 5: Tasa de temporalidad en Extremadura por sector de actividad, porcentaje del promedio en 2023 de los cuatro trimestres (elaboración propia con datos de la EPA).

Concluimos, por tanto, que se hace necesaria una revisión de este factor tan importante en nuestro mercado laboral (la temporalidad), persiguiendo la implantación de medidas que de verdad promuevan la calidad en el empleo: contratación de larga duración, salarios adecuados, posibilidad de promoción profesional, ampliación de mejoras sociales en las empresas, etc. Ello coadyuvará, junto con la transformación digital, a combatir el paro y la despoblación, y facilitará la cohesión territorial.

3.2.4 PARCIALIDAD

Este indicador muestra una de las diferencias más importantes en cuanto a condiciones de trabajo y salario entre hombres y mujeres.

Un 14% de las personas ocupadas en la Región lo hace a través de un contrato a tiempo parcial: casi las tres cuartas partes son mujeres; registros similares a los nacionales (73-27% Extremadura; 74-26% España). Resulta evidente que el trabajo a tiempo parcial, como norma general, implica menos salario, y cuando se acepta por obligación conlleva un perjuicio para esas personas trabajadoras que, en esos casos, se encuentran subempleadas; además, este colectivo suele tener una alta proporción de ocupaciones que requieren baja cualificación y las empresas no ofrecen la posibilidad de promoción profesional, afectando especialmente a las mujeres.

SEXO	TIPO DE JORNADA		PARCIALIDAD (%)
	COMPLETA	PARCIAL	
HOMBRE	218 490	15 613	6,669
MUJER	137 105	42 882	23,825
TOTAL	355 595	58 495	14,126

Tabla 6: Tasa de parcialidad en Extremadura por sector de actividad, porcentaje del promedio en 2023 de los cuatro trimestres (elaboración propia con datos de la EPA).

Sin embargo, cuando el trabajo a tiempo parcial es buscado por la persona trabajadora, facilita la conciliación y, en muchos casos, sirve de complemento a otro salario de la unidad familiar.

Por tanto, las PAE pueden ser una herramienta útil para enfrentar ambos problemas (subempleo y conciliación), mejorando la situación de las personas contratadas a tiempo parcial en cuanto a otros posibles perjuicios como el efecto negativo que suponen las bajas cotizaciones a la hora de acceder a prestaciones, ayudas o pensiones.

La parcialidad debe ser objeto de un riguroso estudio para conocer las causas reales, el interés en ella de ciertos colectivos de buscadores de empleo, y los tipos de parcialidad (no es lo mismo una contratación por el 75% de la jornada, que por el 50% o menos). En función de sus resultados, habrían de diseñarse, programarse e implementarse medidas que podrían considerarse PAE, tanto para mejorar la empleabilidad como las opciones de inserción laboral, bien por aumento de la jornada, bien por sustitución a un trabajo a tiempo completo.

EL EMPLEO COMO PRIORIDAD



NECESITAMOS
MEJORAR

LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO

EL DISEÑO DE LAS PAE

El objetivo principal de las PAE que desarrolla el SEXPE es aumentar la empleabilidad y la inserción laboral de las personas desempleadas.

UN SERVICIO ÚTIL PARA LAS PERSONAS Y LAS EMPRESAS





4 EJES ESTRATÉGICOS DE ACTUACIÓN

El **objetivo finalista de nuestro Plan Director de Políticas Activas de Empleo 2024-2027** es **apoyar y facilitar la creación, el mantenimiento y la mejora de oportunidades de empleo en Extremadura**, lo que requiere, además, trabajar por la inclusión y fortalecer la conexión de esas políticas con la actividad económica y la competencia empresarial.

Para conseguirlo, establecemos los siguientes objetivos generales, que marcarán las líneas estratégicas de actuación del propio Plan:

- **Generar empleo de calidad y riqueza:** Fomentar la creación de nuevos puestos de trabajo para reducir la tasa de desempleo y aumentar la de empleo, mejorar el nivel de vida y conseguir más independencia, incrementando las oportunidades de acceso al mercado laboral y propiciando la mejor casación oferta-demanda.
- **Mejorar la calidad del empleo:** No sólo se trata de cantidad, también es importante buscar el equilibrio entre adaptabilidad, flexibilidad y estabilidad en el empleo; se trata de mejorar las condiciones laborales, alcanzar salarios justos y aumentar las oportunidades de desarrollo profesional, a la vez que el empleador mejore o consolide su posición en el mercado.
- **Desarrollar la empleabilidad de la población activa:** Facilitar la adquisición, actualización y mejora de las aptitudes y actitudes necesarias para el mercado laboral actual y futuro, a través de Políticas Activas de Empleo renovadas y coordinadas, en su caso, con las de protección económica frente al desempleo. En este ámbito, una oferta formativa que aborde las necesidades de cada territorio se presenta como imprescindible.
- **Fomentar la inclusión y diversidad:** Evitar la discriminación de los colectivos vulnerables que son prioritarios para garantizarles la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, con independencia de la edad, el sexo, la raza, la discapacidad o cualquier otra circunstancia de carácter personal, familiar o social.
- **Potenciar y consolidar los sectores estratégicos:** Identificados los sectores claves para nuestra Región: industria manufacturera, tecnología y telecomunicaciones, energías renovables, salud, construcción, hostelería, comercio y turismo, debemos anticipar la evolución de sus mercados laborales, a cualquier nivel territorial, para lograr una significativa generación de empleo de calidad y sostenible y conseguir alianzas con el mundo empresarial.
- **Fomentar el Emprendimiento:** Estimular el espíritu emprendedor mediante el apoyo y acompañamiento de proyectos empresariales, a todos los niveles, persiguiendo la generación de empleo, bajo el criterio de que una empresa bien gestionada implica la creación de puestos de trabajo de calidad y sostenibles.



- **Estimular la Transformación Digital:** Anticiparse y abordar los cambios tecnológicos que afectan al mercado laboral, preparando a las personas ocupadas, a quienes buscan empleo y a las empresas para una oferta y demanda emergentes.
- **Mejora del Servicio Público de Empleo:** La sociedad es cada vez más exigente con la calidad de los servicios que recibe de la Administración Pública. Por ello, el SEXPE debe mejorar su gestión con el objetivo de alcanzar un nivel de excelencia adecuado a lo que necesitan las personas usuarias. Además, encarará una reforma integral de procesos y procedimientos, dirigida a la digitalización total de los mismos, con el objetivo fundamental de acortar significativamente los plazos de atención, tramitación, gestión y resolución.
- **Transparencia:** La ciudadanía tiene derecho y la administración obligación de impulsar mecanismos de transparencia que permitan hacer el seguimiento de los procesos de forma fácil y accesible. El SEXPE impulsará el cumplimiento de este principio en toda su gestión.

En conclusión, perseguimos, no sólo impulsar una oferta laboral sostenible, sino también generar empleo de calidad y promover la igualdad de oportunidades de acceso al mercado de trabajo, colaborando con la demanda laboral para conseguirlo. Con este fin, definimos los siguientes cuatro **Ejes Estratégicos**:

1. **Mejora del Servicio Extremeño Público de Empleo, fomento de la cohesión territorial y transversalidad de género.**
2. **Elaboración de Planes Integrales de Empleo y Formación para mejorar la competitividad de las empresas y la empleabilidad de las personas.**
3. **Incentivar la colaboración con Entidades públicas y privadas en los Programas de Empleo.**
4. **Aprobar e implementar un sistema de evaluación de programas y proyectos en materia de empleo a través de un proceso de transformación digital.**

4.1 EJE ESTRATÉGICO PRIMERO: Mejora del Servicio Extremeño Público de Empleo, fomento de la cohesión territorial y transversalidad de género.

Los Centros de Empleo son el Eje que ha de vertebrar la actuación del SEXPE para fortalecer el sistema productivo. A través de ellos, se prestan a las personas demandantes de empleo, especialmente a las desempleadas, los servicios de orientación profesional, prospección de empleo, intermediación laboral y formación en y para el trabajo, recogidos en la cartera de servicios garantizados prevista en el art. 56 de la Ley de Empleo que les facilitan el acceso a un empleo decente y de calidad y a la mejora de su empleabilidad.

Es una prioridad mejorar la gestión que han de llevar a cabo los Centros de Empleo, para lo cual resulta imprescindible implantar un nuevo sistema de clasificación ocupacional que permita detectar las necesidades reales de quienes acuden a ellos para demandar un trabajo. La aplicación de este sistema se hace más necesaria para los colectivos prioritarios, definidos en el Capítulo V de la Ley de Empleo.

Red Territorial de Empleo:

El SEXPE ha de ser el líder que identifique, coordine, impulse y evalúe los recursos del territorio en materia de empleo, persiguiendo su mayor efectividad para mejorar la empleabilidad de quienes buscan trabajo o pretenden mejorar el que tienen, y prestar la debida atención integral a las empresas. La organización de esta Red requiere un liderazgo tanto interno: entre Centros de Empleo y con el resto de la Junta de Extremadura (educación, economía, igualdad, etc.), como externo: con otras Instituciones, Administraciones, Organizaciones, Asociaciones y Organizaciones del tercer sector que puedan coadyuvar a la mejora del mercado laboral local o del ámbito territorial que se decida.

Transversalidad de género:

Este Plan Director está concebido bajo la premisa de que la perspectiva de género no puede abordarse aisladamente, sino que ha de estar integrada en el diseño e implementación de todas las políticas, programas, medidas y acciones que sean competencia y responsabilidad del SEXPE. El compromiso por la igualdad es firme e irrenunciable para nuestro Servicio de Empleo, y por ello hace de la perspectiva de género una materia transversal.

Objetivos Específicos:

1. Empleo VS Despoblación.

El empleo desempeña un papel significativo en la lucha contra la despoblación en las áreas geográficas extremeñas más afectadas por la pérdida de habitantes. La

generación de empleo puede atraer a nuevos residentes y frenar la emigración de la población.

Las particularidades de nuestra Comunidad Autónoma hacen necesario que la Junta de Extremadura lidere y participe en todas las acciones que puedan contribuir a frenar la amenaza de desaparición que se cierne sobre las localidades menos pobladas, evitando la emigración, sobre todo de los jóvenes, a través de PAE adaptadas al territorio y la mejora de los servicios de empleo ofrecidos.

Se trata de incentivar las oportunidades laborales en zonas rurales como factor clave e influyente en la decisión de las personas.

2. Plan de transversalidad de género en el empleo.

El SEXPE pondrá en marcha este Plan adoptando medidas que puedan formar parte del PAFED, concretamente acometerá:

- a) La mejora y sistematización del diseño, implementación y evaluación de las PAE.
- b) La mejora de la prospección de empleo, el acercamiento al empresariado y la eliminación del sesgo por género en el empleo: en general, fomento del empleo femenino; particularmente, promover el acceso de mujeres a sectores masculinizados y el de hombres a empleos feminizados.
- c) El apoyo a las empresas para implantar la transversalidad de género como medida para fomentar la igualdad en el empleo; para ello, el SEXPE contará con la colaboración del IMEX y la Dirección General de Empresa.
- d) El diseño, la implementación y el desarrollo de Planes Integrales para la incorporación de mujeres en sectores emergentes con componente de sensibilización y captación focalizada, formación técnica, empoderamiento, habilidades transversales, intermediación laboral y ayudas a empresas para su contratación, con especial atención a la mujer rural.

3. Igualdad y calidad de la atención.

El SEXPE garantiza la igualdad y no discriminación en la atención que presta a la ciudadanía. Con el fin de mantener y reforzar esta garantía, se estima necesario aportar a su personal una sensibilización y formación que abarque, además de la propia atención directa: orientación profesional, formación en y para el trabajo, intermediación laboral y prospección de empleo, también el diseño, la implementación y la evaluación de las PAE.

De esta manera, el SEXPE acometerá acciones formativas relativas al aprendizaje de las realidades, las necesidades y cómo mejorar la relación con las personas usuarias, así como la optimización de los servicios de empleo que garanticen la igualdad de trato



y oportunidades en la atención a la salud mental, discapacidad, personas LGTBIQ+, igualdad de género, víctimas de violencia de género, jóvenes, migrantes y refugiados, etnia gitana y otras minorías, y personas exreclusas, jóvenes con medidas judiciales y menores no acompañados entre 16 y 18 años.

4. Atracción y retención de talento.

Extremadura creará un sistema para atraer y retener talento local, nacional e internacional, colaborando con universidades y centros de investigación, fortaleciendo la conexión entre la educación y las necesidades del mercado laboral.

El SEXPE debe participar tanto en la creación como en el desarrollo y la ejecución de ese sistema, porque la generación de empleo y riqueza conforman la pieza fundamental del mismo.

5. Nómadas digitales.

El acceso a la tecnología permite el teletrabajo y la creación de empleo a distancia. La gran calidad de vida es un factor de oportunidad para nuestra Región con el fin de atraer a profesionales que pueden trabajar desde cualquier lugar. Se trata de personas que trabajan de forma remota utilizando tecnologías de la información y la comunicación para realizar sus labores desde cualquier lugar, y que denominaremos nómadas digitales.

La incorporación de estas personas a zonas con baja densidad demográfica o en riesgo de despoblación podría revitalizar las comunidades, estimular la economía local y favorecer el desarrollo local. El objetivo perseguido es impulsar la integración de nómadas digitales para que desempeñen un papel importante en la vertebración territorial, mejorando la dinámica sobre distribución de la actividad económica y poblacional en cada territorio.

De esta manera, desarrollaremos programas que favorezcan la atracción de estas personas trabajadoras, con el fin de que ejerzan una actividad laboral o profesional a distancia para empresas radicadas bien fuera del territorio regional, bien dentro de nuestra Comunidad Autónoma pero en núcleos poblacionales sin problemas demográficos, mediante el uso de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

4.2 EJE ESTRATÉGICO SEGUNDO: Elaboración de Planes Integrales de Empleo y Formación para mejorar la competitividad de las empresas y la empleabilidad de las personas.

En el marco del presente Plan Director, se aprobarán dos Planes de Empleo: 2024-2025 y 2026-2027, fruto de un proceso de diálogo, negociación y acuerdo entre distintos agentes sociales con el objetivo de llegar a consensos en temas de interés común. Los Planes de Empleo abordarán diversas facetas del mercado laboral con el objetivo de aumentar las oportunidades de empleo, mejorar las condiciones laborales y contribuir a un desarrollo económico sostenible. Asimismo, definirán una nueva oferta formativa y de empleo de calidad en cada uno de sectores estratégicos identificados, con la participación activa y permanente de las partes implicadas, adaptándose al interés de la Región y a la coyuntura económica.

Objetivos Específicos:

1. Formación en proyectos empresariales de especial interés.

El significativo impacto en el empleo que suponen los proyectos empresariales de especial interés para la Región requiere potenciar la formación en y para el trabajo, con el fin de dotar a las personas trabajadoras del nivel de cualificación que aquellos proyectos precisen. Por ello, es imprescindible poner en marcha acciones formativas específicas, orientándolas a los sectores con más demanda de profesionales.

Asimismo, se pretende establecer un programa integral de investigación y desarrollo para identificar sectores económicos con potencial de crecimiento, impulsando la diversificación hacia actividades como la agroindustria, la biotecnología y la economía circular.

2. Formación adaptada a las necesidades del mercado laboral.

Los planes de formación deben enriquecerse, haciéndose más específicos; el diseño, la programación y la impartición de una formación especializada, adaptada y a la carta resulta imprescindible, sobre todo para aquellos colectivos que más la precisen y en el momento que aparece la necesidad.

La eficacia de la formación en y para el trabajo exige su coordinación con la reglada, y constituye una de las PAE más importante, tanto para las personas carentes de cualificación como aquellas que deben recualificarse. Asimismo, las empresas deben ser un actor fundamental en la detección de necesidades formativas, así como participen en el proceso de diseño y programación.

3. Empleabilidad, cualificación y recualificación.

Los cambios que se producen en el mercado laboral obligan a las personas que buscan empleo a adaptarse, adquiriendo nuevas habilidades, competencias y



conocimientos; es decir, necesitan actualizar o ampliar sus capacidades profesionales para responder a las nuevas demandas del entorno laboral. Por tanto, desde el SEXPE debemos ayudarles a mejorar su empleabilidad, para lo que resulta imprescindible, en primer lugar, evaluar las causas que las han llevado a esa situación y, en segundo lugar, adoptar las medidas que cada persona requiera para mejorar sus condiciones de búsqueda de empleo y aumentar las probabilidades de acceso o mantenimiento en el mercado laboral. En concreto, se pretende impulsar:

- a) Un Programa de Recualificación Profesional. Se trata de facilitar el acceso a una formación de calidad volcada en la integración laboral, en un proceso de recualificación constante.
- b) Un Programa de Prácticas Laborales, en colaboración con las empresas.
- c) Programas de orientación laboral y acompañamiento individualizado para la adaptación y la activación laboral de las personas desempleadas, dándoles una atención personalizada adecuada a sus necesidades y a las de las empresas usuarias de los servicios públicos de empleo.

Asimismo, se fomentará la mejora de las cualificaciones y la recualificación en el ámbito de las Entidades de la Economía Social, adaptando el perfil profesional de quienes demandan un empleo en el SEXPE a los requerimientos de las empresas y los sectores productivos.

Es necesario afianzar el papel de los Centros de Formación Profesional del SEXPE y apostar por la formación dual. Especialmente, debemos fomentar el empleo de las personas con especiales dificultades para el acceso y mantenimiento del empleo y para el desarrollo de su empleabilidad.

La recualificación debe ir de la mano de la transformación digital, imprescindible para la mejora del mercado laboral el avance social de Extremadura.

4. Colaborar con la Universidad de Extremadura.

La Universidad de Extremadura puede contribuir a este Plan Director a través, fundamentalmente, de las unidades que el SEXPE tiene en los campus, buscando mejorar la empleabilidad de los estudiantes y las personas egresadas. La UEx puede aportar su experiencia en la formación y los datos y estudios con los que cuente; por su parte, el SEXPE aportará su personal, sus medios y sus conocimientos en materia de empleo y formación en el trabajo.

Asimismo, debemos fomentar el autoempleo, el emprendimiento y la creación de empresas entre nuestros estudiantes. En este ámbito, la cooperación y coordinación entre el SEXPE, la UEx y los agentes económicos y sociales resulta imprescindible.

5. Empleo de calidad y estable.

El SEXPE debe impulsar la creación de empleos de calidad y estables, así como facilitar las transiciones (desde la educación o la situación de desempleo) a un mercado

de trabajo más eficiente, garantizando un nivel de bienestar económico adecuado a las personas trabajadoras, que les permita evolucionar de forma independiente según sus circunstancias personales y familiares.

6. Inserción de la mujer en el mundo laboral.

El Plan Director impulsará la inserción de la mujer en el mundo laboral, implementando Programas de Formación y Mentoría específicos, y dirigidos a todos los sectores.

La necesidad de estudios específicos en este ámbito se convierte en un objetivo relevante para la posterior programación de medidas, dirigidas a facilitar el acceso de la mujer a sectores con presencia mayoritaria de hombres. Las acciones deben diseñarse teniendo en cuenta la disponibilidad real de las destinatarias, y deben combinar adecuadamente la formación reglada y la formación en y para el trabajo.

Por otra parte, deben tenerse en cuenta la legislación, las posibilidades, la necesidad y la realidad del emprendimiento y el trabajo por cuenta propia en Extremadura, para eliminar obstáculos que, principalmente, afectan a las mujeres.

7. Empleo juvenil.

Uno de los grandes problemas de Extremadura y de España, en el ámbito laboral, es el desempleo juvenil, y aún más la situación sociolaboral de los jóvenes que ni estudian ni trabajan. En primer lugar, se hace necesario realizar un análisis en profundidad del Sistema de Garantía Juvenil (servicios recibidos, inserciones producidas, tiempo de atención y espera, etc.) para conocer la situación real de estos colectivos. En segundo lugar, una vez conocidos el punto de partida y las necesidades planteadas, adoptar las decisiones oportunas para diseñar, programar e implementar programas específicos que puedan mejorar la situación de estas personas ante el mercado laboral.

Y para ello, es imprescindible diseñar y programar medidas dirigidas a la inserción laboral de las personas jóvenes, con el fin de rebajar la tasa de desempleo de esta población, a través de un enfoque específico y concreto. Uno de los principales objetivos debe ser evitar su emigración a causa de la falta de expectativas laborales en Extremadura.

8. Colaboración con la Consejería de Educación, Ciencia y Formación Profesional.

Uno de los mayores retos para los Servicios Públicos de Empleo y la política económica de un territorio, en el ámbito laboral, es facilitar la transición Educación-Mercado de trabajo, que resulta clave cuando observamos la educación y la formación en y para el trabajo como un continuo, en lo que se denomina aprendizaje o formación a lo largo de la vida.

Por ello, el SEXPE y la Consejería de Educación deben concebir Programas que involucren a los servicios de orientación profesional y educativa, con el fin de proporcionar información real, fidedigna y actualizada sobre la situación del mercado laboral, los factores de la empleabilidad que han de desarrollarse, el significado del empleo en la vida de las personas y las perspectivas de futuro en cuanto a ocupaciones, competencias, habilidades, formación y necesidades empresariales. Un aspecto relevante desde este punto de vista será detectar y hacer visibles aquellos sectores y ocupaciones que no van a presentar desempleo y, por el contrario, van a demandar mano de obra especializada.

Un protocolo de coordinación entre empleo y educación permitirá instaurar una sinergia entre la acción orientadora de los centros educativos y los Centros de Empleo. Es sumamente importante que el alumnado de los cursos que tengan una inmediata salida al mercado laboral vaya adquiriendo conocimientos y habilidades sobre los requerimientos de los puestos de trabajo. Para ello, entre otras, se desarrollarán las siguientes acciones: puesta en común de metodologías innovadoras de aprendizaje y desarrollo profesional, celebración de jornadas conjuntas de profesionales de educación y empleo, elaboración de materiales técnicos para trabajar con el alumnado las competencias genéricas y transversales que se requieren para un óptimo desarrollo profesional.

Se trata en definitiva, de establecer unas bases para un trabajo colaborativo entre las y los profesionales de orientación de educación y empleo, facilitando de esta manera la transición desde su etapa educativa hasta el posterior desarrollo de su vida laboral.

9. Plan de Empleo y Discapacidad 2023-2024.

La inclusión de las personas con discapacidad en el mundo laboral, a pesar de algunos avances, sigue siendo una asignatura pendiente de nuestra sociedad. En Extremadura, la situación de partida se complica al añadir la dificultad que supone su dispersión geográfica y ruralidad. Por ello, se renovará el Plan de Empleo y Discapacidad vigente, reforzando los recursos y analizando las necesidades y dificultades reales, tanto de las personas trabajadoras con discapacidad como del empresariado. El avance en la inclusión real y efectiva de este colectivo y para mantener un empleo estable y de calidad requiere medidas de PAE adecuadas a sus necesidades de empleabilidad, especialmente en el ámbito rural.

El objetivo del SEXPE que recoge este Plan Director debe ser, por tanto, impulsar, mejorar y desarrollar el Plan de Empleo y Discapacidad 2023-2024 y el que le suceda, en el marco del Diálogo Social y con la colaboración de las Entidades del Tercer Sector especialistas en el ámbito de la discapacidad, mediante la puesta en marcha de PAE inclusivas que mejoren la empleabilidad de las y los extremeños con discapacidad, ya

que el empleo es la mejor forma de garantizar la autonomía económica y la inclusión social.

10. Fomento de la economía social y empresas de inserción.

La economía social es un pilar fundamental para el desarrollo sostenible, basado en un modelo económico inclusivo y equitativo que favorece a la sociedad en su conjunto. Desde el presente Plan Director se incentivará la creación y fortalecimiento de empresas cooperativas, asociaciones y otras organizaciones que operan bajo principios de solidaridad y beneficio común, así como la creación de empleo estable.

Otros objetivos a los que se puede dar respuesta a través de la economía social son el refuerzo del compromiso con el desarrollo local y favorecer la igualdad de oportunidades, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la sostenibilidad o la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Este Plan aportará los refuerzos necesarios para promover y facilitar la integración sociolaboral de personas en situación o riesgo de exclusión social a través de empresas de inserción, como paso previo a su inserción definitiva en el mundo laboral.

Por otra parte, la empresa de inserción es una herramienta ideada para luchar contra la pobreza y la exclusión social, que, como empresa, persigue la obtención de beneficio, y como actor social procura la inserción sociolaboral de personas que, a través de ella, tratan de encontrar la oportunidad de llegar a ser independientes.

Por tanto, la empresa de inserción pretende ser rentable económica y socialmente, por lo que se continuará aplicando y mejorando las medidas que favorezcan su trabajo con el fin de, al mismo tiempo, ayudar a personas que pertenecen a colectivos vulnerables.

11. Apoyo al autoempleo.

Este Plan Director pretende apoyar el autoempleo de manera efectiva, a través de ayudas directas y tarifa cero para los nuevos autónomos e inserción laboral de un familiar colaborador, así como medidas que favorezcan la consolidación del empleo autónomo, con ayudas encaminadas al mantenimiento de la actividad.

Apoyar el autoempleo desde las Administraciones se convierte en una piedra angular para el desarrollo económico y social. Este respaldo no sólo impulsa la creación de nuevas empresas, sino que también fomenta una cultura emprendedora en la sociedad. El objetivo es ofrecer recursos desde el SEXPE para incentivar al sector privado, empresas y nuevas personas emprendedoras a iniciar sus propios negocios.

Esto no sólo diversifica la economía, al fomentar la aparición de una amplia gama de empresas en distintos sectores, sino que también genera empleo, especialmente en

comunidades locales. De esta manera, el apoyo al autoempleo ayuda a fortalecer el tejido social y económico de esas comunidades, promueve el desarrollo local y reduce las tasas de desempleo, brindando oportunidades a todas aquellas personas que prefieran crear su propio puesto de trabajo y no una relación laboral por cuenta ajena.

Desde esta perspectiva, el respaldo que pueden suponer las ayudas específicas al autoempleo no sólo beneficia a las personas emprendedoras individualmente, sino que también contribuye al crecimiento económico sostenible y al bienestar general de la sociedad. Por lo tanto, es necesario establecer un ambiente propicio que fomente el emprendimiento y la expansión de empresas más competitivas, respaldando los esfuerzos de las PYMES para su internacionalización y transformación en empresas de alto rendimiento.

12. Plan de relevo generacional.

La despoblación debe ser combatida con todas las herramientas de las que dispongamos, por lo que este Plan Director pretende incluir medidas para facilitar y fomentar el relevo generacional, dirigidas especialmente a las zonas rurales.

El Plan de relevo generacional debe favorecer una transición gradual y exitosa del liderazgo y la gestión de la empresa de una generación a otra. El objetivo es establecer procesos y estructuras que permitan transferir conocimientos, habilidades y valores fundamentales de la generación saliente a la entrante, para lograr la continuidad del negocio y su mantenimiento a lo largo del tiempo.

Este Plan impulsará la creación de programas de mentoría y capacitación que conecten a líderes séniores con jóvenes talentos, la implementación de sistemas de gestión del conocimiento para documentar y compartir las mejores prácticas, la creación de incentivos para retener al talento clave durante la transición, así como la promoción de una cultura organizacional que valore la diversidad generacional.

13. Contrata la excelencia.

Como ya hemos indicado, uno de los mayores retos que abordan las PAE es facilitar las transiciones desde la educación y la formación hacia el mercado de trabajo. Por ello, el Plan Director pretende diseñar programas específicos que favorezcan y faciliten el acceso de las personas con una carrera formativa excepcional a un puesto de trabajo de calidad acorde a su nivel académico.

El SEXPE debe procurar aunar esfuerzos con la Consejería de Educación y la UEx para coordinar la orientación profesional y educativa, compartir los conocimientos sobre formación y mercado laboral y procurar su colaboración en el diseño de programas que, por una parte, permitan el acceso de las personas egresadas al mercado laboral en un puesto acorde a su formación, por otra, la visibilización de los resultados que puede proporcionar un rendimiento excelente, la retención de talento y, por último,

aportar a las empresas conocimientos actualizados, actitudes nuevas acordes con la filosofía organizativa y mejorar su desempeño en el campo de la I+D+i.

14. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El equilibrio de las responsabilidades en los tres ámbitos: personal, familiar y laboral, exige una serie de medidas que afectan tanto a las personas trabajadoras como a las empresas, y que requiere una cultura organizacional determinada que integre y promueva los valores necesarios para ponerlas en práctica. Nuestro Plan Director pretende impulsar esta cultura, que también coadyuvará a la consecución de otros logros: fomento de la maternidad, lucha contra la despoblación y cohesión territorial.

El problema que supone la baja natalidad que sufre España, y de la que no escapa nuestra Comunidad Autónoma, requiere el diseño de medidas que puedan colaborar a su recuperación, dirigidas a sensibilizar y educar sobre la necesidad de conciliación y corresponsabilidad para reducir las diferencias en el uso del tiempo y el reparto de tareas domésticas y familiares.



4.3 EJE ESTRATÉGICO TERCERO Incentivar la colaboración con Entidades públicas y privadas en los Programas de Empleo.

Tanto las Entidades públicas como las privadas deben ser partícipes de los Programas que en materia de empleo se lleven a cabo en nuestra Comunidad Autónoma. No sólo desde el punto de vista de la ejecución, sino también desde el de diseño y gestión.

Algunos Programas de Empleo se dirigirán específicamente a las Entidades Públicas, sobre todo de la Administración Local, y perseguirán, fundamentalmente, la mejora de algún factor de empleabilidad (formación o experiencia) de quienes demandan empleo en el SEXPE.

Otros Programas pretenderán apoyar a las empresas, bien por el sector económico, bien por el colectivo concreto. Es necesario que los Servicios Públicos de Empleo se abran al mundo empresarial para prestarle más y mejores servicios a quien puede generar empleo. Por tanto, desde el propio SEXPE se impulsará una mejor atención a las empresas de mayor tamaño favoreciendo la colaboración público-privada, a fin, sobre todo, de incrementar la contratación.

Las pequeñas y medianas empresas son fundamentales en el desarrollo socioeconómico de Extremadura y deben convertirse en uno de los principales usuarios del SEXPE, que ha de estar capacitado para ofrecerles los servicios que precisen a fin de mejorar su capacidad en el mercado, desde el punto de vista laboral. Por lo tanto, también ellas deberán estar presentes en el diseño, gestión y ejecución de Programas de Empleo.

Por otra parte, uno de los objetivos fundamentales que se plantea el presente Plan Director es fomentar el emprendimiento y el autoempleo, así como prestar un apoyo integral a los proyectos empresariales generadores de empleo y riqueza. Para conseguirlo, se hace necesario llevar a cabo un acompañamiento activo y establecer ayudas desde el inicio, considerando la innovación y la digitalización como factores clave.

Objetivos Específicos:

1. Entorno colaborativo público-privado.

El SEXPE, las Entidades locales y el sector empresarial deben formar un entorno de trabajo colaborativo, en el que la cooperación entre el sector público y el privado dé un salto cualitativo persiguiendo el empleo de calidad.

2. Nuevo modelo de atención empresarial.

La prospección y captación de ofertas de trabajo, según la Ley de Empleo, constituye una de las posibles actuaciones de intermediación laboral, es decir, que forma parte de "las acciones destinadas a proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a las entidades empleadoras las



personas trabajadoras más apropiadas a sus requerimientos y necesidades” (art. 40). Además, la propia Ley recoge en el catálogo de servicios garantizados a entidades empleadoras (art. 57) la gestión de ofertas de empleo, la identificación de necesidades de personal y varias de información y asesoramiento. Por lo tanto, el SEXPE establecerá conexiones con el mundo empresarial, conocer el punto de partida en el que se encuentran las tareas de intermediación laboral respecto a la prospección de empleo y llevar a cabo los servicios a los que está obligado en las mejores condiciones y adaptándose a las necesidades de cada empresa o sector.

La empresa, como usuaria de los servicios de empleo, es protagonista en el nuevo SEXPE, y, por ello, es necesario crear un nuevo modelo de prospección de empleo que trabaje por y para ellas, pues son las generadoras de empleo y, por supuesto, las que conocen en profundidad sus necesidades y los problemas que se les plantean en el mercado laboral, a veces sobre aspectos no relacionados directamente con el Servicio Público de Empleo: cotizaciones, mercados, etc. Por todo esto, creemos necesario identificar todas las acciones de prospección como atención empresarial (a la empresa, su actor principal).

Desde esta perspectiva, el presente Plan Director tratará de impulsar la colaboración entre el sector público y el privado, dando prioridad también al ámbito rural y poniendo el SEXPE al servicio de un mercado laboral dinámico y eficiente.

3. Atención especializada a sectores que precisan altas tasas de contratación temporal.

Hay sectores productivos que, por su propia naturaleza, presentan unos picos pronunciados en la necesidad de mano de obra, mientras en otras épocas del año la contratación se reduce al mínimo: agricultura, ganadería, conservas, hostelería, etc. Actualmente, la tipología de contrato utilizada es la de fijo discontinuo.

En función de la ocupación y la rama de actividad donde se muevan, las personas con contrato de fijas discontinuas pueden presentar distintas situaciones ante el mercado laboral. Fundamentalmente, se dan dos tipos de situaciones: personas que prestan servicios anualmente durante un período que estiman suficiente, y personas que desean o necesitan trabajar un período más largo.

Por tanto, para mejorar la situación de un colectivo cada vez más amplio, es necesario, en primer lugar, conocer la situación de partida, y, en segundo lugar, adoptar medidas adecuadas, dirigidas a quienes quieren mejorar su empleabilidad y ampliar la probabilidad de acceder a otros puestos de trabajo o, en su caso, a períodos más largos de contratación.



4.4 EJE ESTRATÉGICO CUARTO: Aprobar e implementar un sistema de evaluación de programas y proyectos en materia de empleo a través de un proceso de transformación digital.

La evaluación de las PAE es una necesidad y una exigencia para el SEXPE, que debe llevarla a cabo a través de un sistema de indicadores adecuados para realizar el seguimiento de las medidas, de forma que se pueda comprobar fehacientemente si han tenido éxito y en qué manera, así como su incidencia en el mercado laboral.

El presente Plan Director mejorará el mecanismo de evaluación a través de indicadores, además de los ya exigidos por la EEAAE y la UE, que permita un mayor control de los Programas desarrollados por el SEXPE y que aporte total transparencia.

La transformación digital es fundamental en el ámbito de la evaluación. Su impulso conllevará la automatización de procesos y procedimientos, que, por otra parte, precisan de una reforma integral que permita acotar los plazos de atención, tramitación, gestión y resolución, lo que inevitablemente afectará a las PAE dotándolas de mayor eficacia.

1. Evaluación continua de las PAE.

El Observatorio de Empleo debe constituir la piedra angular de una evaluación continua de las medidas diseñadas en Programas acogidos a PAE; por ello, se pretende fortalecer su estructura y mejorar su funcionamiento para que, a través de indicadores adecuados y medibles, esté en disposición de recomendar los ajustes estratégicos que el desarrollo de esas medidas exija, según los datos recabados.

La evaluación debe llevarse a cabo *Ex ante*, durante y *Ex post* (evaluación continua), por lo que se considera a la Empleabilidad como el principal indicador para medir la efectividad de las PAE. Este sistema requiere decidir qué definición de empleabilidad vamos a utilizar, y, por lo tanto, el Plan Director recoge la propuesta de realizar los trabajos necesarios con vistas a decidir cuál ha de ser la adecuada para que el SEXPE mida la efectividad de las PAE, siendo útil como herramienta de evaluación y diseño o rediseño, yendo más allá de la recogida en la Ley de Empleo (art. 34).

Asimismo, se pretende trabajar con modelos predictivos, más enfocados a la Ocupabilidad que a la Empleabilidad, para perfeccionar la evaluación completa y como apoyo para el diseño y rediseño de las PAE.

2. *BigData* e Inteligencia Artificial.

Este Plan Director quiere que se haga realidad el uso efectivo de las nuevas tecnologías, coadyuvando a la transformación digital de nuestra Comunidad Autónoma con la vista puesta en el futuro que, prácticamente, ya está aquí. La prestación de los servicios de empleo y el diseño y programación de PAE pueden mejorarse contando con

las herramientas basadas en el *BigData* y la Inteligencia Artificial, que se implementarán en el SEXPE para adaptar aquellos a las necesidades de las personas y empresas usuarias.

Los avances en materia de datos y la llegada de la Inteligencia Artificial constituyen potentes herramientas para favorecer, adecuar y conectar la oferta de I+D+i a las necesidades del tejido productivo extremeño, impulsando la transferencia de conocimiento y la alineación de la investigación con los retos empresariales.

Ello conllevará la mejora de acciones tales como la elaboración de un perfil individualizado de usuario, que permita la evaluación de la persona como demandante de los servicios de empleo, y la generación automática de un itinerario formativo o plan personalizado, que permita acercar el perfil de la persona demandante a la oferta de vacantes y que cuente con su aprobación; se suscribirá así el Acuerdo de Actividad entre el SEXPE y la persona usuaria para llevar a la práctica lo recogido en el perfil y recorrer juntos el itinerario o los distintos ítems del plan, lo que mejorará su propia gestión de la información y el acceso a nuevos conocimientos y capacidades que mejoren su empleabilidad.

3. Puesta en marcha del Centro de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo de Extremadura.

El nuevo Centro de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo de Extremadura (en adelante, COE Extremadura) creado a partir del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia se constituye como el núcleo de innovación en materia de orientación, prospección y emprendimiento, constituyendo una oportunidad para mejorar y modernizar los servicios del SEXPE.

Los COE son espacios de innovación y experimentación para el fortalecimiento e integración de la igualdad de oportunidades en el diseño, desarrollo y evolución de las políticas públicas de apoyo a la activación para el empleo.

La Red COE sirve para afianzar la orientación laboral a las personas desempleadas y el apoyo al emprendimiento como medidas de fomento del empleo, de acuerdo con el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes para el empleo del Sistema Nacional de Empleo.

El COE Extremadura tendrá encomendada las siguientes funciones según su normativa:

- a) Evaluación de programas de orientación, prospección e intermediación laboral y de emprendimiento.
- b) Diseño de acciones innovadoras y desarrollo de proyectos experimentales en materia de orientación, prospección e intermediación laboral y de emprendimiento.



- c) Desarrollo y ejecución de un plan específico de formación permanente dirigido al personal de servicio público de empleo.
- d) Diseño de modelos de emprendimiento y aplicación de proyectos piloto.
- e) Apoyo a la coordinación de los proyectos de emprendimiento y aplicación de proyectos piloto.
- f) Seguimiento, de todas las actuaciones realizadas por los diferentes organismos competentes en materia de fomento del empleo autónomo, así como en materia de apoyo a la creación y al empleo en cooperativas y sociedades laborales.

4. Actualización de la web del SEXPE.

La mejora del servicio y la información que corresponde dar al SEXPE hace necesaria una web moderna, con un funcionamiento ágil, fácil y accesible. Para ello, se la dotará de herramientas digitales puestas al servicio de las personas y las empresas, así como de canales digitales bidireccionales que permitan el acceso a la información de los servicios prestados y recojan las necesidades reales de todas las personas usuarias.

5 ANÁLISIS, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La puesta en práctica del Plan Director se llevará a cabo mediante la aprobación de dos Planes de Empleo: para 2024-2025 y 2026-2027. En ellos, se establecerán los indicadores concretos que permitirán realizar, en primer lugar, un análisis de los datos con los resultados obtenidos; en segundo lugar, el seguimiento periódico del desarrollo de las medidas específicas que se van implementando; y, por último, en tercer lugar, la evaluación de los servicios y programas, de acuerdo con las directrices de los Planes.

El sistema integrado y automático que se implante permitirá comprobar si se están cumpliendo los objetivos, qué modificaciones se precisan para adaptarnos a las necesidades de las personas usuarias de los servicios y programas y cómo funcionan estos, así como llevar a cabo actuaciones de mejora continua que permitan al Plan Director acercarse lo máximo posible a la excelencia.

El análisis de los datos proporciona una primera imagen de la situación y permite dirigir de una forma más eficiente los trabajos de seguimiento y evaluación. Por ello, el sistema ha de aportar flexibilidad a la hora de tratar la información, seguridad, agilidad y garantía de fiabilidad y validez. Asimismo, ha de contener herramientas para llevar a cabo análisis cualitativos y cuantitativos.

El seguimiento permite comprobar el grado de cumplimiento de objetivos, metas e hitos propuestos, aplicando los indicadores diseñados para ello, a través del sistema integrado y automático. Las actuaciones en este ámbito evitan desviaciones y acercan las medidas y programas al cumplimiento del objetivo final planteado *a priori*, promoviendo y favoreciendo una evaluación imparcial y adecuada a la normativa de aplicación y a la búsqueda de calidad y excelencia. El procedimiento para realizar el seguimiento debe establecer la periodicidad con que se llevarán a cabo las actuaciones previstas, en función de los servicios y programas a evaluar y de los requisitos impuestos por la propia normativa.

La evaluación de las PAE es una necesidad recogida por la EEAAEE 2021-2024, dentro del Capítulo IV (Objetivos estratégicos, específicos y medidas propuestas), apartado Visión estratégica, respecto del Objetivo estratégico 3 (Orientación a resultados), específico 1 (Consolidar un modelo integrado de evaluación de las Políticas Activas de Empleo), medida "Diseñar un modelo integrado de evaluación y seguimiento de las Políticas Activas de Empleo), que consideró preciso establecer dicho modelo mediante "el diseño de metodologías cuantitativas y cualitativas para determinar indicadores de impacto, calidad, eficacia y eficiencia conjugando la simplificación, la reordenación y la reutilización de indicadores". Además, recogió la obligación de llevar a cabo el seguimiento y evaluación de la atención, tanto a personas como a empresas



usuarias de los Servicios Públicos de Empleo, lo que conlleva diseñar “una metodología específica que permita, entre otros, evaluar la satisfacción tanto de las personas como de las empresas atendidas, así como la usabilidad y el acceso a los servicios”.

Asimismo, la propia EEAAE 2021-2024 dedica su Capítulo VIII a establecer algunas normas comunes para el “Seguimiento y evaluación y las herramientas para hacerlos efectivos”, declarando su intención de que la evaluación cambiara “de paradigma superando la utilización de indicadores focalizados exclusivamente en el reparto de fondos hacia un modelo de evaluación orientado hacia resultados, transparente y accesible”. La norma determina que “el modelo integrado de seguimiento y evaluación de las políticas activas de empleo se estructurará en los siguientes procesos evaluativos”:

- Seguimiento y evaluación de la EEAE 2021-2024 y su concreción anual a través de los Planes Anuales de Política de Empleo.
- Seguimiento y evaluación de la atención tanto a personas como a empresas.
- Evaluaciones externas e independientes de las PAE y de sus diferentes instrumentos.

El 20/12/2022 se aprobó la Ley 27/2022, de institucionalización de la evaluación de políticas públicas en la Administración General del Estado, cuyo Título II (Práctica de la evaluación de políticas públicas), en el Capítulo II (Indicadores de seguimiento y evaluación de políticas públicas), establece que “las políticas públicas contarán desde su diseño con indicadores que faciliten su gestión y permitan su seguimiento y evaluación y estarán recogidos en un sistema de información adecuado”, imponiendo, al menos, tres tipos: de realización, de resultados y de impacto, que deben ser “específicos, medibles, alcanzables, realistas y temporalmente determinados, y fundados en un sistema de información fiable” (art. 12).

Por su parte, la Ley de empleo dedica su Título VI a la evaluación de la política de empleo, determinando que debe perseguir “los objetivos finales que con carácter general contemple la evaluación de políticas públicas en el Estado” (recogidos en la Ley 27/2022). La evaluación de la política de empleo tiene como prioridades la medición del retorno social y económico, la valoración de las medidas y su impacto en el mantenimiento del empleo; su planificación se organizará, al menos, en cuatro niveles:

- Estratégico, de cumplimiento de objetivos.
- De desempeño de los Servicios Públicos de Empleo.
- De impacto y eficiencia de programas y medidas.
- De satisfacción de personas y entidades empleadoras.

La norma termina favoreciendo “las iniciativas de evaluación que se desarrollen en paralelo a los niveles de gestión por parte de las administraciones competentes, con el objeto de dar cobertura a la evaluación del impacto del mayor número posible de programas y medidas”; y prevé la promoción de una sistematización, dentro del Sistema

Nacional de Empleo, “de la puesta en común de buenas prácticas y casos de éxito” que resulten de esas iniciativas.

En relación con lo que recoge el PAFED 2023 (publicado el 6/3/2023, mediante Resolución de 29 de mayo de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social), debe tenerse en cuenta que el apartado octavo (Evaluación) hace referencia tanto a la Ley de Empleo como a la 27/2022, asegurando que “la evaluación implica determinar de manera objetiva y acreditable mediante evidencias el mérito y valor de las actuaciones (servicios y programas en el caso de las PAE), orientándose siempre hacia la mejora continua y, por tanto, hacia la puesta en valor e identificación de las mejoras prácticas y la puesta en marcha de nuevas líneas de actuación”. Por otra parte, el PAFED recoge, como no podía ser de otra manera, los criterios establecidos por la EEAAE 2021-2024, aunque dando mayor relevancia a los resultados cualitativos, que proporcionan “una primera idea de en qué medida la actuación de nuestros Servicios Públicos de Empleo está impactando en la mejora de la empleabilidad de las personas, estimada principalmente en términos de su participación e inserción en el mercado laboral”, abordando los conceptos de esfuerzo e impacto; asimismo, afirma que “esos mismos resultados se aplican directamente al cálculo de la distribución de los fondos”, en virtud de la ejecución anual, de forma que para 2023 se había previsto un 45%.

El Anexo IV del PAFED recoge un documento de indicadores, extenso y meticuloso, donde se definen los “términos instrumentales” en el apartado 5.2, que entiende por Indicador el “dato que mide el grado de cumplimiento de un objetivo estructural o estratégico por parte de una Comunidad Autónoma en un período determinado, y cuyo valor numérico está comprendido entre 0 y 1. El valor de un indicador se obtiene mediante una fórmula que pondera los valores de sus distintos componentes”. El documento establece, tras las definiciones, los indicadores según se trate de objetivos clave, estratégicos y estructurales.

Bajo las premisas establecidas por la EEAAE 2021-2024 y el PAFED, cada Plan de Empleo acordado en el marco de este Plan Director promoverá el establecimiento de un sistema de evaluación, coherente y respetuoso con la normativa de aplicación, en el que se han de definir los indicadores más adecuados.

6 GOBERNANZA

La Ley de Empleo regula la Gobernanza del Sistema Nacional de Empleo en el Capítulo II del Título I, que, a nivel central, correspondería a la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales y al Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, órgano de colaboración la primera y consultivo y de participación institucional el segundo.

Siguiendo las directrices marcadas por la EEAAE 2021-2024, el esquema de gobernanza del Sistema Nacional de Empleo, que, como miembro, vincula al SEXPE, se basa en la concertación territorial y en la participación institucional. Así, la propia Estrategia recoge como Objetivo estratégico 5 la Gobernanza y cohesión del Sistema Nacional de Empleo, y, dentro de éste, el Objetivo específico 2: Promover la mejora del sistema de Gobernanza existente con la finalidad de establecer un modelo más eficaz y eficiente que refuerce la Cohesión del Sistema Nacional de Empleo.

Asimismo, la EEAAE 2021-2024 dedica su Capítulo IX a la nueva Gobernanza del Sistema Nacional de Empleo, que reitera:

El Sistema Nacional de Empleo está integrado por el Servicio Público de Empleo Estatal y los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas, que en el ejercicio de sus funciones llevan a cabo un esquema de gobernanza basado en la concertación territorial y en la participación institucional.

Por otra parte, 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, prevé la cobertura legal de empresas y trabajadores a través de “una acción coordinada, colaborativa y cooperativa” de las Administraciones e instituciones que intervienen en dicho Sistema “para garantizar la unidad de mercado y un enfoque estratégico de la formación, respetando el marco competencial existente”.

Entre los fines declarados por la Ley debemos destacar los dos siguientes:

- Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
- Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.

La norma dedica su capítulo VI específicamente a la Gobernanza del Sistema.

En la Comunidad Autónoma de Extremadura se creará la Comisión para la Gobernanza de la Formación para el Empleo, de carácter tripartito: Administración y organizaciones empresariales y sindicales (CREEX, UGT y CCOO). Con esta Comisión

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

En cuanto al SEXPE, el artículo 16.1 de sus Estatutos configura el Consejo General de Empleo como el órgano colegiado de participación, en cuyo seno se aprobará la estructura organizativa y funcional sobre la que se basará el modelo de gobernanza de este Plan Director, mediante la creación de una Comisión de Seguimiento, de carácter tripartito, conformada por la Junta de Extremadura y los agentes económicos y sociales (CREEX, UGT y CCOO).

El SEXPE será el máximo responsable de este seguimiento, y será el encargado, a través del Observatorio para la innovación y la prospectiva del mercado de trabajo de Extremadura, del análisis y estudio de los datos obtenidos.

En definitiva, la Gobernanza se considera una cuestión fundamental para que el Servicio Público de Empleo esté cohesionado, lo que, a su vez, significa que su funcionamiento sea eficiente y ajustado a las necesidades de sus usuarios: personas y empresas.



7 RELACIÓN DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Pirámide poblacional de Extremadura a 1/1/2024 (elaboración propia con datos del INE).	11
Gráfico 2: Tasas de desempleo en España y Extremadura desde enero de 2005 a diciembre de 2023 (elaboración propia con datos de la EPA).	13
Gráfico 3: Tasa de desempleo en Extremadura por sexo desde enero de 2005 a diciembre de 2023 (elaboración propia con datos de la EPA).	14
Gráfico 4: Distribución de personas desempleadas en Extremadura por tramos de edad, en porcentaje sobre el total de personas desempleadas en el año (elaboración propia con datos de la EPA).	16
Gráfico 5: Distribución de personas desempleadas menores de 35 años en Extremadura, a 31/12/2023, por sexo, tramo de edad y nivel de estudios, en porcentaje sobre total por sexo y tramo de edad (elaboración propia con datos de la EPA).	17
Gráfico 6: Distribución de personas desempleadas mayores de 35 años en Extremadura, a 31/12/2023, por sexo, tramo de edad y nivel de estudios, en porcentaje sobre total por sexo (elaboración propia con datos de la EPA).	19
Gráfico 7: Distribución de personas que demandan su primer empleo en Extremadura, a 31/12/2023, por sexo, tramo de edad y nivel de estudios, porcentaje sobre el total por sexo en cada tramo de edad (elaboración propia con datos de paro registrado).	21
Gráfico 8: Evolución de la afiliación a la Seguridad Social de 2012 a 2023 (elaboración propia con datos de afiliación media mes Seguridad Social).....	22
Gráfico 9: Evolución de la afiliación al Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos de 2012 a 2023 (elaboración propia con datos de afiliación media mes Seguridad Social).....	22
Gráfico 10: Porcentaje de afiliación al Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, sobre el total de afiliación a la Seguridad Social, por Comunidad Autónoma, a 31/12/2023 (elaboración propia con datos de afiliación media mes Seguridad Social).	23
Gráfico 11: Tasas de ocupación en España y Extremadura desde enero de 2005 a diciembre de 2023 (elaboración propia con datos de la EPA).	24
Gráfico 12: Tasa de temporalidad por Comunidad Autónoma a 31/12/2023 (elaboración propia con datos de la EPA).....	25

8 RELACIÓN DE TABLAS

Tabla 1: Distribución de personas desempleadas menores de 35 años en Extremadura, a 31/12/2023, por sexo, tramo de edad y nivel de estudios (elaboración propia con datos de la EPA).....	17
Tabla 2: Distribución de personas desempleadas menores de 35 años en Extremadura, a 31/12/2023, por sexo, tramo de edad y nivel de estudios, en porcentaje de cada sexo sobre el total del nivel de estudios (elaboración propia con datos de la EPA).....	18
Tabla 3: Distribución de personas desempleadas mayores de 35 años en Extremadura, a 31/12/2023, por sexo, tramo de edad y nivel de estudios (elaboración propia con datos de la EPA).....	19
Tabla 4: Distribución de personas demandantes de primer empleo en Extremadura, a 31/12/2023, por sexo, tramo de edad y nivel de estudios (elaboración propia con datos de paro registrado).....	20
Tabla 5: Tasa de temporalidad en Extremadura por sector de actividad, porcentaje del promedio en 2023 de los cuatro trimestres (elaboración propia con datos de la EPA).....	25
Tabla 6: Tasa de parcialidad en Extremadura por sector de actividad, porcentaje del promedio en 2023 de los cuatro trimestres (elaboración propia con datos de la EPA).....	26

Los abajo firmantes, Excm. Sra. Dña. María Guardiola Martín, Presidenta 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 Declaración Institucional por el Diálogo Social firmado el 21 de diciembre de 2023, promueven y aprueban

EL PLAN DIRECTOR DE POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO PARA EXTREMADURA 2024-2027

Que persigue revitalizar la economía regional, reducir las tasas de desempleo y temporalidad e impulsar la cohesión social y territorial. El objetivo fundamental es establecer un marco integral que aborde los desafíos de Extremadura para mejorar la gestión e implementación de las Políticas Activas de Empleo, así como llevar a cabo su evaluación continua.

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.

En Mérida, a 17 de julio de 2024

Presidenta de la Junta de Extremadura



María Guardiola Martín

Secretaria General de CCOO de
Extremadura



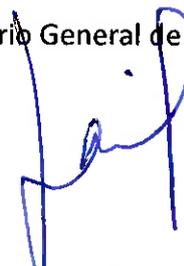
Encarna Chacón Belmonte

Secretaria General de la UGT de
Extremadura



Patrocinio Sánchez Escobar

Secretario General de la CREEX



Francisco Javier Peinado Rodríguez

