



Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia

COMPONENTE 23

Nuevas políticas públicas para
un mercado de trabajo
dinámico, resiliente e inclusivo



GOBIERNO
DE ESPAÑA

ESPAÑA
PUEDE.

Contenidos

1. Descripción general del componente.....	1
2. Principales retos y objetivos.....	3
3. Detalle sobre cada reforma/inversión del componente	6
4. Autonomía estratégica y seguridad.....	60
5. Proyectos transfronterizos y multi-país	61
6. Contribución del componente a la transición ecológica	61
7. Contribución del componente a la transición digital	62
8. Principio “Do not significant harm”	64
9. Hitos, metas y cronograma.....	73
10. Financiación	73

1. Descripción general del componente

VIII	Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo.						
23	Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo.						
Objetivos							
<p>El mercado laboral español arrastra desde hace décadas importantes desequilibrios que agravan los ciclos económicos, lastran los aumentos de productividad, aumentan la precariedad y profundizan las brechas sociales, territoriales y de género.</p> <p>Con el fin de promover un crecimiento inclusivo y sostenible desde el punto de vista económico y social y garantizar la seguridad jurídica, es preciso abordar a través del diálogo social un paquete equilibrado y coherente de reformas que permitan reducir el desempleo estructural y el paro juvenil, reducir la temporalidad y corregir la dualidad del mercado laboral, aumentar la inversión en capital humano, modernizar los instrumentos de negociación colectiva y aumentar la eficacia y eficiencia de las políticas públicas de empleo.</p>							
Contribución	Transición ecológica				Transición digital		
	9,41%				9,41%		
Inversión							
Inversión estimada TOTAL (millones €), incluyendo otras fuentes de financiación distintas al Mecanismo de Recuperación y Resiliencia				2.363 Millones de euros			
Inversión del componente (millones €) BAJO EL MECANISMO DE RECUPERACIÓN Y RESILIENCIA				2.363 Millones de euros			
% sobre el total del Plan				3,4%			
Periodificación	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Financiación Plan	-	1.019,5	730,5	613	-	-	-
Otra financiación	-	0	0	0			
Total	-	1.019,5	730,5	613			
Respuesta a las recomendaciones específicas por país (CSR)							
Código	Recomendación						
2019.2.1.	Garantizar que los servicios de empleo y los servicios sociales sean capaces de proporcionar un apoyo efectivo.						
2019.2.2.	Favorecer la transición hacia los contratos indefinidos, en particular mediante la simplificación del sistema de incentivos a la contratación.						
2019.2.3.	Mejorar el apoyo a las familias.						
2019.2.4.	Reducir la fragmentación del sistema nacional de asistencia al desempleo y subsanar las carencias en la cobertura de los regímenes autonómicos de renta mínima.						
2019.2.5.	Reducir el abandono escolar prematuro y mejorar los resultados educativos.						

2019.2.6.	Incrementar la cooperación entre los sectores educativo y empresarial con vistas a mejorar las capacidades y cualificaciones demandadas en el mercado laboral, especialmente en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación.
2020.2.1.	Respaldar el empleo mediante medidas encaminadas a preservar los puestos de trabajo, incentivos eficaces a la contratación y el desarrollo de las cualificaciones.
2020.2.2.	Reforzar la protección por desempleo, especialmente para los trabajadores atípicos.
2020.2.4.	Mejorar el acceso al aprendizaje digital.
2020.3.3.	Centrar la inversión en la transición ecológica y digital, y particularmente en el fomento de la investigación e innovación, en la producción y utilización de fuentes de energía limpias y eficientes, la infraestructura energética, la gestión de los recursos hídricos y de los residuos y el transporte sostenible

Enumeración de las reformas e inversiones		Financiación	% sobre COFOG total	
C23.R1	Regulación del trabajo a distancia	0	0	
C23.R2	Medidas para eliminar la brecha de género	0	0	
C23.R3	Regulación del trabajo de los repartidores a domicilio por parte de las plataformas digitales	0	0	
C23.R4	Simplificación de contratos: Generalización del contrato indefinido, causalidad de la contratación temporal y adecuada regulación del contrato de formación	0	0	
C23.R5	Modernización de políticas activas de empleo.	0	0	
C23.R6	Establecimiento de un mecanismo permanente de flexibilidad interna, estabilidad en el empleo y recualificación de trabajadores en transición	0	0	
C23.R7	Revisión de las subvenciones y bonificaciones a la contratación laboral.	0	0	
C23.R8	Modernización de la negociación colectiva.	0	0	
C23.R9	Modernización de la contratación y subcontratación de actividades empresariales.	0	0	

C23.R10	Simplificación y mejora del nivel asistencial de desempleo	0	0	
C23. R11	Digitalización del SEPE para su modernización y eficiencia (inversión recogida en componente 11)	0	0	
C23.I1	Empleo Joven	765.000.000	32,35	
C23.I2	Empleo Mujer y transversalidad de género en las políticas públicas de apoyo a la activación para el empleo	105.000.000	4,44	
C23.I3	Adquisición de nuevas competencias para la transformación digital, verde y productiva	434.500.000	18,37	
C23.I4	Nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad	555.000.000	23,47	
C23.I5	Gobernanza e impulso a las políticas de apoyo a la activación para el empleo	105.500.000	4,46	
C23.I6	Plan integral de impulso a la Economía Social para la generación de un tejido económico inclusivo y sostenible	100.000.000	4,23	
C23.I7	Fomento del crecimiento inclusivo mediante la vinculación de las políticas de inclusión social al Ingreso Mínimo Vital	298.000.000	12,68	
Total componente		2.363.000.000	100%	

2. Principales retos y objetivos

a) Principales retos abordados por el componente

El mercado laboral español arrastra desde hace décadas importantes desequilibrios que agravan los ciclos económicos, lastran los aumentos de productividad, aumentan la precariedad y profundizan las brechas sociales, territoriales y de género. El objetivo de este componente es diseñar un conjunto de políticas públicas que permitan avanzar en un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo, preparado para las nuevas demandas y oportunidades globales, como la transición digital y ecológica. Para que las reformas se puedan aplicar y tengan efectos que perduren en el tiempo, el Gobierno apuesta por acordar este conjunto de actuaciones en el marco del diálogo social. En consecuencia, la ficha esboza cuáles son los objetivos y orientación de las políticas, cuya concreción será acordada con las organizaciones empresariales y los sindicatos.

Las reformas que se proponen culminarán con la elaboración de un Estatuto del Trabajo del siglo XXI, que responda a las nuevas necesidades y realidades del mercado laboral.

b) Objetivos

Los recursos financieros del Fondo Europeo de Recuperación ofrecen una oportunidad extraordinaria de abordar un conjunto de inversiones y reformas que modernicen el tejido productivo español y avancen en la corrección de algunos de los desequilibrios estructurales del mismo. El mercado laboral español arrastra desde hace décadas importantes desequilibrios que agravan los ciclos económicos, lastran los aumentos de productividad, aumentan la precariedad y profundizan las brechas sociales, territoriales y de género.

En línea con las recomendaciones permanentes de los organismos europeos e internacionales, con el fin de promover un crecimiento inclusivo y sostenible desde el punto de vista económico y social y garantizar la seguridad jurídica, el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia recoge un paquete equilibrado y coherente de reformas que, articuladas a través del diálogo social, permitan reducir el desempleo estructural y el paro juvenil, reducir la temporalidad y corregir la dualidad del mercado laboral, aumentar la inversión en capital humano, modernizar los instrumentos de negociación colectiva y aumentar la eficacia y eficiencia de las políticas públicas de empleo. Asimismo, el presente componente contempla un conjunto de inversiones que, complementarias de las financiadas con los fondos estructurales (en particular, el Fondo Social Europeo), logren maximizar el impacto de las reformas sobre la creación de empleo de calidad, el aumento de la productividad y la reducción de las brechas sociales, territoriales y de género. Todo ello teniendo en cuenta la necesidad de adaptar el mercado laboral a las nuevas demandas y oportunidades globales, como la transición digital y ecológica.

Dado el desigual impacto sectorial de la pandemia y su incidencia especialmente negativa sobre los jóvenes y las mujeres, es urgente y fundamental poner en marcha medidas que se dirijan especialmente a estos colectivos. La reducción del paro juvenil y de la dualidad, la mejora de la calidad y estabilidad de los contratos y el cierre de las diferentes brechas de género, que suponen un lastre para el crecimiento potencial y para la igualdad social, son objetivos prioritarios del Plan de Recuperación, con una aproximación transversal en los diferentes componentes de inversiones y reformas y una atención especial en los ámbitos de la educación, la formación profesional y la capacitación digital (componentes 19, 20 y 21), la digitalización del Servicio Público de Empleo Estatal (componente 11), la política industrial y de impulso de la PYME (componentes 12 y 13), la transformación del sistema agroalimentario (componente 3), la digitalización (componentes 15 y 16), la política de ciencia (componente 17) y el plan de choque para la economía de los cuidados y refuerzo de las políticas de igualdad e inclusión (componente 22), así como el desarrollo reglamentario del Ingreso Mínimo Vital (componente 22). El conjunto de reformas en el ámbito laboral se refuerza y complementa, por tanto, con el resto de componentes del Plan, con el fin de maximizar el impacto real económico y social.

La puesta en marcha de estas reformas ha de realizarse sobre la base del más amplio acuerdo posible, tanto en el Parlamento como fundamentalmente en el diálogo social, que ha demostrado en este último año una extraordinaria capacidad de adaptación del sistema legal a los cambios inducidos por la crisis del Covid-19. Se trata de transformaciones estructurales que requieren de un gran consenso social, que trascienden de una legislatura y han de marcar la evolución de la economía española en la próxima década.

Sobre la base de este acuerdo, se plantea una agenda de reformas e inversiones, que será abordada por el diálogo social como un paquete, con el fin de confirmar el embrión de un nuevo contrato social, de un Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI, que responda a las nuevas necesidades y realidades y permita impulsar un periodo largo de crecimiento económico y creación de empleo de calidad.

Dada la importancia y urgencia de estas reformas, durante 2020 se han dado ya pasos importantes en su puesta en marcha, con la adopción de dos Reales Decretos Ley sobre el trabajo a distancia en el ámbito público y privado, el desarrollo normativo de la Ley de Igualdad de Género mediante dos Reales Decretos, los sucesivos acuerdos de flexibilización y adaptación de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo, y la modernización del catálogo de especialidades formativas en el marco del sistema de formación profesional para el empleo. Durante 2021 se ha logrado un acuerdo en el diálogo social para la regulación de los repartidores de las plataformas digitales, que será próximamente plasmado en un Real Decreto-Ley y se ha puesto a disposición de las empresas una plataforma digital para la aplicación de las normas para la igualdad retributiva.

Otro de los objetivos de este Componente es **la mejora del sistema de la protección por desempleo, en particular de los desempleados de larga duración, y los colectivos más vulnerables**, como los inmigrantes, las familias monoparentales o las personas en situación de exclusión social. Para ello se plantea la racionalización del subsidio no contributivo por desempleo de larga duración, junto a la implantación de un nuevo modelo que reduzca la desigualdad de la renta y las tasas de pobreza extrema y moderada, mediante su inserción socio-laboral, en el marco del conjunto de las prestaciones del sistema de protección social asistencial.

Además, **como elemento transversal y prioritario a estas actuaciones se situará la lucha contra el paro juvenil**, uno de los principales problemas de nuestro mercado de trabajo que se ha visto agravado tras dos de las mayores crisis económicas en el último siglo. Las estructuralmente elevadas tasas de paro de las capas más jóvenes de la población inciden en la precariedad y pueden tener efectos negativos permanentes en términos salariales, formativos y en las posibilidades de promoción futuras.

Por tanto, para corregir esta situación, **se pondrá en marcha un Plan de Choque contra el desempleo juvenil** que facilite la inserción laboral, construya vidas laborales estables y aumente, de inmediato, la formación y capacitación de los jóvenes para impulsar la contratación en cuanto se afiance el crecimiento económico. Se trata de un plan integral y transformador a corto plazo, que permita aprovechar esta etapa para formar jóvenes e impulsar la contratación y reducir de forma sustancial el desempleo juvenil. En concreto, el énfasis debe ser en la formación en nuevos puestos de trabajo en sectores tradicionales y de futuro, para los que se ha detectado una carencia de oferta de mano de obra cualificada. Es urgente impulsar una capacitación masiva de trabajadores desempleados y recualificación de empleados para que no haya cuellos de botella para el despliegue del Plan.

c) Impacto esperado

Justificación del impacto	Este Componente tiene un impacto ampliamente transversal sobre el resto de los Componentes del Plan. En particular, conviene señalar que las
----------------------------------	--

	<p>políticas activas de empleo que se señalan en este documento se verán complementadas por otras iniciativas para la formación de las personas trabajadoras, ligadas al Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, incluidas en el Componentes 20, y gestionadas por el Ministerio de Educación y Formación Profesional. Ambos tipos de formación contribuirán al objetivo común de la mejora de la cualificación profesional de la ciudadanía, atendiendo a las necesidades de formación del nuevo modelo productivo.</p> <p>Las acciones formativas de los trabajadores contenidas en las Políticas Activas de Empleo se coordinarán con las necesidades de trabajadores formados para la implementación de los Componentes 2: Rehabilitación Sostenible y Regeneración Urbana; Componente 19: capacidades digitales; Componente 21: Modernización y Digitalización del Sistema Educativo; y Componentes 12, 13, 14 y 15 relativos a la digitalización de PYMES, el emprendimiento, la política industrial, o el desarrollo del turismo. También con el Componente 17, relativo a la política de Ciencia e Innovación.</p> <p>Además, la Reforma 11 de modernización y digitalización del Servicio Público de Empleo Estatal se hará de manera coordinada con la inversión 2 del Componente 11 relativo a la modernización y digitalización de las AAPP.</p> <p>Por último, la inversión en el desarrollo del Ingreso Mínimo Vital permitirá la transición de las personas desde una situación de exclusión a una situación de plena integración social y laboral. Esta inversión tendrá un impacto positivo en términos de resiliencia social y económica mediante el desarrollo de una política de inclusión social que aumentará la tasa de empleo entre los colectivos en situación de vulnerabilidad.</p>
--	---

3. Detalle sobre cada reforma/inversión del componente

Reformas		
C23.R1	Regulación del Trabajo a Distancia	Ministerio de Trabajo y Economía Social
a) Descripción de la reforma		
<p>El Real Decreto-ley de trabajo a distancia (RDL 28/2020) ofrece un marco regulatorio que favorece la implantación del trabajo a distancia, preservando la productividad empresarial al tiempo que otorga protección y flexibilidad a las personas trabajadoras. Este RDL establece el derecho de quien trabaja a distancia a las mismas condiciones laborales de quien trabaja de modo presencial garantizando el carácter voluntario de esta modalidad, tanto para la persona trabajadora como para la empresa, sobre la base del Acuerdo Marco europeo sobre el Teletrabajo (2002). El marco establecido favorece las formas mixtas de prestación de trabajo a distancia y presencial, que se han mostrado las más adecuadas en términos de eficiencia empresarial y garantía de derechos laborales.</p>		

<p>Asimismo, se ha aprobado un marco regulatorio específico para los empleados públicos mediante el Real Decreto-Ley de teletrabajo en las Administraciones Públicas (RDL 29/2020) que reconoce la posibilidad de prestar esta modalidad de trabajo con carácter voluntario, reversible y previa autorización.</p>	
<p>b) Evidencia, análisis y datos que motiven la necesidad de la reforma</p>	<p>En la regulación española no existía una regulación adecuada de esta modalidad de trabajo. La crisis del COVID-19 y la expansión del trabajo a distancia han puesto de manifiesto la necesidad de desarrollar una normativa que regule los derechos y obligaciones de las partes.</p>
<p>c) Colectivo objetivo de la reforma</p>	<p>Personas trabajadoras y empresas, así como administraciones públicas. La normativa sobre trabajo a distancia es omnicomprendensiva porque se refiere a todos los sectores de actividad, estableciendo las debidas especialidades en la Administración Pública.</p>
<p>d) Forma/s de implementación de la reforma</p>	<p>Una vez aprobados el RDL 28/2020 y el RDL 29/2020 sobre trabajo a distancia han quedado establecidas las pautas necesarias para el desarrollo adecuado del trabajo a distancia tanto en el sector privado como público. A partir de este momento, la implementación de la normativa se producirá en dos ámbitos: (a) implicación de la negociación colectiva en los aspectos establecidos en la normativa y en aquellos que permitan la mayor efectividad del trabajo a distancia; (b) implicación de la Inspección de Trabajo para la adecuada aplicación de la regulación.</p>
<p>e) Administración ejecutora</p>	<p>La Administración ejecutora es la Administración General del Estado a través del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Política Territorial y Función Pública, por medio de los siguientes mecanismos: a) control de la adecuada aplicación de la normativa, tanto en el ámbito de la aplicación en las empresas, como en el del control de los convenios colectivos; b) promoción del trabajo a distancia en la mesa de diálogo social para todo tipo de materias.</p>
<p>f) Involucración de stakeholders</p>	<p>Ambos Reales Decretos Ley fueron fruto del acuerdo con los interlocutores sociales, canalizado a través de los diferentes instrumentos de diálogo social y de negociación con los representantes de los trabajadores de la Administración General del Estado. También la aplicación de la normativa de trabajo a distancia supone la implicación de la representación legal de las personas trabajadoras y de las personas negociadoras de convenios colectivos, que tienen atribuida en la normativa aprobada una relevancia fundamental.</p>
<p>g) Principales impedimentos para las reformas y estrategias de solución para los mismos</p>	<p>El principal impedimento deriva de que se trata de una normativa nueva, que debe ser incorporada a la dinámica ordinaria de funcionamiento de las empresas y a la práctica de la negociación colectiva. Para ello se contará con la implicación de la Inspección de Trabajo en el control; con la participación clarificadora de la Dirección General de Trabajo en el ámbito de sus competencias en aquellos aspectos que fueran necesarios; y con el compromiso del</p>

	Ministerio de Trabajo de favorecer el trabajo a distancia en la mesa de diálogo social.
h) Calendario de implementación de la reforma	Reforma realizada con la aprobación del RDL 28/2020, de 22 de septiembre, y del RDL 29/2020, de 29 de septiembre, de teletrabajo en las Administraciones Públicas. El RDL 29/2020 requiere un desarrollo reglamentario que se realizará en el plazo de seis meses.
i) Ayudas de Estado	Esta reforma no conlleva financiación a cargo de los fondos europeos para la financiación del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. No supone Ayuda de Estado.

C23.R2	Medidas para eliminar la brecha de género	Ministerio de Trabajo y Economía Social
---------------	--	--

a) Descripción de la reforma

La lucha contra la brecha de género es uno de los cuatro ejes transversales del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de la economía española. El Gobierno ha trabajado en ello desde el primer momento, adoptando una Ley de Igualdad de Género y alineando los permisos de maternidad y paternidad progresivamente hasta las 16 semanas, poniendo a España a la vanguardia mundial en la materia a través de la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

En 2020 se han tomado ya medidas en la regulación laboral en este ámbito.

a) Real Decreto para la igualdad retributiva entre hombres y mujeres: El RD 902/2020 garantiza el principio de transparencia retributiva para identificar las discriminaciones debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo (cuando desempeñado un trabajo de igual valor, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente), en línea con la Recomendación de la Comisión Europea de 7 de marzo de 2014 sobre transparencia retributiva, y con la Resolución del Parlamento Europeo, de 30 de enero de 2020, sobre la brecha salarial de género (2019/2870(RSP)).

b) Real Decreto sobre planes de igualdad y su registro: El RD 901/2020 tiene por objeto desarrollar los planes de igualdad y su registro. Actualmente, todas las empresas de más de 150 personas trabajadoras están obligadas a realizarlos y en 2022 estarán obligadas todas las empresas con más de 50 personas trabajadoras. El RD establece el procedimiento de negociación de los planes, los requisitos que debe seguir el diagnóstico y las características de su evaluación y seguimiento.

En 2021 se ha puesto a disposición de las empresas la **herramienta informática** para facilitar el cumplimiento de las normas de igualdad de género.

b) Evidencia, análisis y datos que motiven la necesidad de la reforma

- El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia presenta los datos sobre la situación de la brecha de género en España. El RDL 6/2019 modificó el art. 28.2 del ET introduciendo la obligación a todas las empresas de contar con un registro retributivo, pero no se había desarrollado aún el procedimiento para abordarlo. Este RD desarrolla el contenido del registro retributivo de las empresas y de

	<p>las auditorías retributivas, aportando además a las empresas y las personas trabajadoras las herramientas para identificar y combatir la discriminación retributiva.</p> <p>- El RDL 6/2019 estableció la habilitación para desarrollar los planes de igualdad en las empresas a fin de garantizar una más efectiva promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, pero no se había completado su regulación y su plena coordinación con el sistema legal de negociación colectiva.</p>
c) Colectivo objetivo de la reforma	Personas trabajadoras y empresas
d) Forma/s de implementación de la reforma	<p>La reforma requiere las siguientes actuaciones para ser implementada: (a) desarrollo por parte del Ministerio de Trabajo y Economía Social, y del Ministerio de Igualdad de la herramienta informática para facilitar la elaboración del registro retributivo y la auditoria retributiva de las empresas obligadas; (b) Incorporación a los convenios colectivos, a los planes de igualdad y a las dinámicas de actuación de las empresas de lo establecido en los Reales Decretos. Al efecto se establecen periodos razonables de entrada en vigor (tres meses y seis meses); c) Control y seguimiento de la aplicación de la nueva normativa en las empresas y en los convenios colectivos; d) Integración de las políticas de género en las políticas de trabajo y las mesas de diálogo social.</p>
e) Administración ejecutora	<p>La Administración ejecutora es la Administración General del Estado a través del Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Ministerio de Igualdad y el de Política Territorial y Función Pública, por medio de los siguientes mecanismos: a) control de la adecuada aplicación de la normativa, tanto en el ámbito de la aplicación en las empresas, como en el del control de los convenios colectivos y de los planes de igualdad; b) incorporación transversal de las políticas de género contenidas en los dos Reales Decretos de Igualdad en las políticas laborales y las mesas de diálogo social.</p>
f) Involucración de stakeholders	<p>La aprobación del RD 901/2020 y del RD 902/2020 se llevó a cabo después de un procedimiento de diálogo social y contó con la aprobación de los sindicatos más representativos. También durante su elaboración se atendieron las numerosas sugerencias de asociaciones y representaciones diversas relacionadas con la igualdad de género. En la elaboración de la herramienta informática participan los sindicatos más representativos y las asociaciones empresariales más representativas. En el RDL 902/2020 se prevén expresamente reuniones semestrales del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de Igualdad con los interlocutores para comprobar adecuada aplicación e identificar retos.</p>
g) Principales impedimentos para las reformas y estrategias de	<p>El principal impedimento deriva de que se trata de una normativa nueva, que debe ser incorporada a la dinámica ordinaria de funcionamiento de las empresas y a la práctica de la negociación colectiva y de la elaboración de los planes de igualdad. Para ello se</p>

solución para los mismos	contará con la implicación de la Inspección de Trabajo en el control; con la participación clarificadora de la Dirección General de Trabajo en el ámbito de sus competencias en aquellos aspectos que fueran necesarios; con las reuniones semestrales de seguimiento en materia de igualdad retributiva; y con el compromiso del Ministerio de Trabajo y Economía Social de incorporar de modo transversal los principios de la nueva normativa a la mesa de diálogo social.
h) Calendario de implementación de la reforma	- Aprobado el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. El Real Decreto entrará en vigor en seis meses desde su publicación y en ese tiempo se desarrollará una herramienta informática para facilitar el cumplimiento de lo establecido en el RD 902/2020. - Aprobado el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. El RD 901/2020 ha entrado en vigor en el plazo de tres meses desde su publicación.
i) Ayudas de Estado	Esta reforma no conlleva financiación a cargo de los fondos europeos para la financiación del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. No supone Ayuda de Estado.

C23.R3	Regulación del trabajo de los repartidores a domicilio por parte de las plataformas digitales	Ministerio de Trabajo y Economía Social
a) Descripción de la reforma		
<p>En esta última década, los mercados laborales han experimentado profundas modificaciones, inducidas por los cambios demográficos y la digitalización, que han conducido a la creación de nuevas formas de empleo y en especial al fenómeno del trabajo de reparto a domicilio en plataformas digitales, un ámbito en el que ha proliferado la precariedad y la inseguridad jurídica, y ha experimentado una importante litigiosidad, con reiteradas sanciones de la Inspección de Trabajo y diversas sentencias de los tribunales de justicia.</p> <p>Es preciso, por tanto, abordar la regulación de las personas que trabajan en el ámbito de las plataformas digitales, para garantizar el derecho a un trato justo y equitativo en materia de condiciones de trabajo, así como al acceso a la protección social y a la formación. Se trata, como señala la citada Directiva 2019/1152, que “la determinación de la existencia de una relación laboral deba guiarse por los hechos relativos al trabajo que realmente se desempeña, y no por la descripción de las partes de la relación”.</p> <p>Durante 2021, en el Diálogo Social se ha logrado un acuerdo para la adecuada regulación de los trabajadores de las plataformas digitales, que será próximamente elevado a un Real Decreto-Ley.</p>		
b) Evidencia, análisis y datos que motiven la necesidad de la reforma	En los últimos años se están produciendo profundos cambios en los modelos de organización empresarial y aparecen nuevas fórmulas, como el de las empresas de las denominadas plataformas digitales, que tienen un peso creciente, ampliando las actividades donde	

	<p>están presentes y afectando a un número cada vez mayor de personas.</p> <p>Una transformación del modelo empresarial que provoca cambios en la naturaleza de las relaciones laborales, con distorsiones en la relación entre empleadores y empleados, que tienen que ver con la propia naturaleza de la misma y que se está trasladando a un elevado nivel de conflictividad y judicialización. Para resolver esta situación y anticiparnos al futuro, es necesario regular con mayor precisión la naturaleza de la relación.</p>
c) Colectivo objetivo de la reforma	La reforma tiene como objetivo al conjunto de las personas que prestan sus servicios en las denominadas plataformas digitales.
d) Forma/s de implementación de la reforma	La reforma implica cambios en la norma legal que regula este nuevo modelo de relación, trasladando a la norma el contenido de la directiva y, sobre todo, de las últimas sentencias de los tribunales.
e) Administración ejecutora	La administración ejecutora de la reforma es la Administración General del Estado a través del Ministerio de Trabajo y Economía Social, junto con el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital pero el proceso de la reforma ha tenido como paso previo la negociación de su contenido con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el marco del Diálogo Social, buscando el mayor nivel de consenso sobre estos cambios normativos que van a mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo en España.
f) Involucración de stakeholders	El procedimiento de aprobación de la reforma tiene como elemento central la involucración de los grupos con interés en la misma, que en este caso son las empresas y las personas asalariadas. La implicación de las organizaciones que las representan, las organizaciones empresariales y los sindicatos, está en la propia definición de los cambios normativos, porque estos van a ser abordados en la mesa del Diálogo social tripartito.
g) Principales impedimentos para las reformas y estrategias de solución para los mismos	No se prevén impedimentos que dificulten la aprobación y la implementación de la reforma
h) Calendario de implementación de la reforma	Segundo trimestre de 2021.
i) Ayudas de Estado	Esta reforma no conlleva financiación a cargo de los fondos europeos para la financiación del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. No supone Ayuda de Estado.

C23.R4	Simplificación de contratos: Generalización del contrato indefinido, causalidad de la contratación temporal y adecuada regulación del contrato de formación	Ministerio de Trabajo y Economía Social
a) Descripción de la reforma		
<p>El abuso de la temporalidad y la rotación excesiva que caracteriza al empleo en España es una de las razones que está detrás de la baja productividad comparada de nuestro país y de la debilidad estructural de la economía española. Las altas tasas de temporalidad y rotación desvinculan al trabajador/a del futuro de la empresa y desincentivan la inversión en formación continua, lo que limita la mejora de su productividad y afecta al crecimiento potencial de la economía. Esto tiene una especial relevancia en un momento en que el reto de la digitalización y la innovación tecnológica aplicada son retos urgentes y estratégicos de la economía española. Como señala la Directiva 2019/1152, <i>“deben evitarse las relaciones laborales que den lugar a unas condiciones de trabajo precarias, en particular prohibiendo la utilización abusiva de contratos atípicos, y que los períodos de prueba deben tener una duración razonable”</i>.</p> <p>Por todo ello, la revisión del catálogo de contratos y su adaptación a las necesidades actuales, con el fin de impulsar la contratación indefinida, constituye una primera pieza clave del paquete de reformas que será abordado mediante el Diálogo Social.</p> <p>Para que se reduzca la temporalidad es necesario simplificar los tipos de contratos, reduciéndolos a tres (estable, temporal y de formación/prácticas), generalizar la contratación indefinida y devolver al contrato temporal la causalidad que se corresponde con la duración limitada. En paralelo, con el fin de impulsar la creación de empleo, es preciso proporcionar a las empresas mecanismos internos para ajustarse ante situaciones de crisis o cambios cíclicos de la demanda alternativos a la alta temporalidad y las fuertes fluctuaciones del empleo. La experiencia del uso de los ERTE en el último año proporciona un punto de partida para la creación de un mecanismo permanente, centrado en la formación y recualificación de los trabajadores, que se detalla en la reforma 6.</p> <p>Esta reforma permitirá mejorar no solo la protección del trabajador, sino que generará ganancias de productividad y seguridad jurídica, lo que favorecerá la atracción de inversión extranjera y la creación de empresas de mayor valor añadido, así como la necesaria inversión en formación de los trabajadores (<i>upskilling</i>). La reforma en este ámbito abordaría lo siguientes elementos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Simplificar y reordenar las modalidades de contratación laboral: El objetivo es diseñar adecuadamente estos nuevos tipos de contratos para que el contrato indefinido sea la regla general y el contrato temporal tenga un origen exclusivamente causal. - Establecer una regulación adecuada de los contratos de formación o prácticas: Que proporcione un marco adecuado para la incorporación de las personas jóvenes al mercado laboral. - La reforma debe garantizar que las empresas pueden adaptarse con rapidez a los cambios en el contexto económico, con mecanismos alternativos a la alta temporalidad y el encadenamiento de los contratos de muy corta duración. 		

- Favorecer el uso del contrato fijo-discontinuo para actividades cíclicas y estacionales.
- Reforzar el control de la contratación a tiempo parcial, en especial en lo relativo a la jornada irregular y las horas complementarias.
- Reducir la temporalidad del sector público.
- Penalizar la excesiva utilización de contratos de muy corta duración
- Finalmente, es preciso atajar el fraude laboral para garantizar un trabajo digno, a través de las siguientes vías:
 - o Establecer un mecanismo efectivo para eliminar el abuso de la contratación temporal, aislada o concatenada, sobre una misma persona trabajadora o un mismo puesto de trabajo.
 - o Refuerzo del plan por el trabajo digno que dio buenos resultados, apoyándose en las nuevas técnicas de gestión de datos. Es de destacar que en este último trimestre del año la Inspección de Trabajo prevé convertir 80.000 contratos temporales en contratos indefinidos.
 - o Realización de campañas de concienciación para incrementar la capacidad disuasoria del sistema de control.
 - o Introducción paulatina de limitaciones mayores a pagos en efectivo.

Adicionalmente, se continuará con las prácticas de la inspección de trabajo que han mejorado la detección abusos tanto de los ERTE como en la temporalidad. Estos se basan en 1) el uso masivo de datos que tienen a su disposición las autoridades laborales 2) automatización de las actas sancionadoras, 3) aumento de la plantilla estable de la inspección de trabajo y seguridad social y 4) actualización de las sanciones, que se mantienen en niveles de 2006.

b) Evidencia, análisis y datos que motiven la necesidad de la reforma

España presenta una tasa de temporalidad muy superior a la media comunitaria, una alta prevalencia del trabajo involuntario a tiempo parcial, y una elevadísima rotación de contratos de muy corta duración. Todos estos factores llevan a la precarización del mercado laboral, a una alta inestabilidad que profundiza las variaciones cíclicas, a pobres ganancias de productividad y a un lastre para el crecimiento potencial de la economía española. Además, supone el factor fundamental de desigualdad social, con un impacto especialmente negativo sobre las mujeres y los trabajadores más jóvenes.

Una amplia literatura muestra que, una vez se obtiene un contrato temporal, resulta difícil pasar a tener uno indefinido: se genera una trampa de temporalidad que recae fundamentalmente en los colectivos más vulnerables (mujeres, jóvenes, empleo poco cualificado). Además, la temporalidad genera un desincentivo a la inversión en capital humano por parte de la empresa, que puede afectar a la productividad y a las posibilidades de mejora de formación, cualificación, adaptación y empleabilidad de las personas trabajadoras. En 2020 un 24% de las personas trabajadoras fueron temporales.

	Adicionalmente, un importante número de trabajadores padecen una forma de temporalidad en la forma de contratos de cortísima duración. Esta ultra temporalidad agrava los problemas generales de la dualidad y requiere de soluciones específicas.
c) Colectivo objetivo de la reforma	La reforma tiene como objetivo al conjunto de las personas que trabajan por cuenta ajena, pero de forma especial a las que tienen su relación laboral regulada por un contrato temporal, que con los últimos datos disponibles se aproxima a 4 millones de personas. Dentro de las personas que trabajan con este tipo de contratos de duración determinada, la mayoría son jóvenes, con un mayor peso de las mujeres y con una mayor concentración en actividades como la construcción, la hostelería y el comercio.
d) Forma/s de implementación de la reforma	La reforma implica cambios en las normas legales que regulan las modalidades de la contratación temporal, tanto en el privado como en el público, lo que obliga a modificar el Real Decreto Legislativo 2/2015, el Estatuto de los Trabajadores, así como el Real decreto Legislativo 5/2015, el Estatuto Básico del Empleado Público, tal y como ya se indica en el Componente 11.
e) Administración ejecutora	La administración ejecutora de la reforma es la Administración General del Estado a través del Ministerio de Trabajo y Economía Social, en coordinación con el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital y el Ministerio de Política Territorial y Función Pública. Como paso inicial se abordará la negociación de su contenido con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el marco del Diálogo Social, buscando el mayor nivel de consenso sobre estos cambios normativos que van a mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo en España.
f) Involucración de stakeholders	El procedimiento de aprobación de la reforma tiene como elemento central la involucración de los grupos con interés en la misma, que en este caso son las empresas y las personas asalariadas. La implicación de las organizaciones que las representan, las organizaciones empresariales y los sindicatos, está en la propia definición de los cambios normativos, porque estos van a ser abordados en la mesa del Diálogo social tripartito.
g) Principales impedimentos para las reformas y estrategias de solución para los mismos	No se prevén grandes impedimentos que dificulten la aprobación y la implementación de la reforma.
h) Calendario de implementación de la reforma	2021

i) Ayudas de Estado	Esta reforma no conlleva financiación a cargo de los fondos europeos para la financiación del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. No supone Ayuda de Estado.
---------------------	--

C23.R5	Modernización de políticas activas de empleo	Ministerio de Trabajo y Economía Social
---------------	---	--

a) Descripción de la reforma

Las políticas activas de empleo son una pieza clave en la lucha contra el desempleo y constituyen también un elemento fundamental en la configuración de un mercado de trabajo sostenible que en la actualidad se enfrenta al reto de envejecimiento demográfico. Por ello, el refuerzo y modernización de las políticas activas de empleo es una segunda pieza clave del paquete de reformas que serán elevadas al Diálogo Social. En el diseño de las políticas activas resulta clave que las personas trabajadoras estén integradas en un sistema de formación en ciclo vital y con empresas implicadas en la empleabilidad. A pesar de la importante inversión en este terreno, hasta la fecha las políticas activas de empleo no han sido eficaces para reducir el paro de larga duración y garantizar la inserción y orientación profesional de las personas trabajadoras. Además, es preciso eliminar los obstáculos legales o de otro tipo al mantenimiento voluntario de los trabajadores mayores en el mercado de trabajo y de diseñar políticas activas dirigidas a evitar la discriminación de este tipo de trabajadores o “edadismo”, en coherencia con las reformas previstas en el componente 30 del Plan referido al sistema público de pensiones.

Es necesario mejorar los instrumentos para facilitar el retorno al empleo de las personas desempleadas mediante:

- 1. La modernización y refuerzo de la formación para el empleo y la configuración de trayectorias individualizadas de orientación para el empleo.** Para disponer de un marco que permita la formación continua a lo largo de toda la vida profesional, la recualificación de las personas trabajadoras (*reskilling* y *upskilling*) y el establecimiento de sistemas de certificación de conocimientos y experiencia que aumente la empleabilidad, es preciso modernizar y alinear los mecanismos de formación profesional y de formación para el empleo a las nuevas demandas y tendencias globales que van a definir el mercado laboral, entre ellas la transición digital y ecológica. Es preciso dar una adecuada respuesta a los cuatro principales retos que actualmente plantea la formación para el empleo:
 - Primero, deben establecerse mecanismos para la **adecuada coordinación entre empresas y entidades educativas**, particularmente en el ámbito de la formación reglada, para que la formación se corresponda con las necesidades reales del mercado de trabajo;
 - Segundo, deben establecerse **mecanismos para que se garantice el trabajo digno de las personas en formación**, y para que la adquisición de experiencia no actúe como una vía más de precarización;
 - Tercero, **la formación para el empleo debe ser parte integral de los itinerarios personalizados de formación y empleo**, asegurando el acceso a la formación de quien

no la tiene, asegurando el reciclaje y permanente adaptación tanto a las personas empleadas como desempleadas; y estableciendo las herramientas para la adaptación de las personas tituladas en un mercado de trabajo cambiante. En este sentido, resulta fundamental la **mejora de los instrumentos contractuales laborales que sirven de cauce a la formación para el empleo**, particularmente en el caso del contrato en prácticas, que debe ser el mecanismo de acceso preferente a la experiencia laboral, debiendo garantizarse la calidad del contenido formativo de la contratación y la implicación empresarial en la calidad de la misma, así como, en lo posible, en el compromiso de contratación estable.

- Establecer **mecanismos de reconocimiento de la experiencia profesional** con el fin de acompañar a la persona trabajadora
- 2. La promoción de las **ventanillas de empleo específicas para jóvenes** y el **replanteamiento de la Garantía Juvenil** para reforzar su componente de acompañamiento y seguimiento personalizado a los jóvenes hasta su integración definitiva en el mercado de trabajo.
- 3. **El reforzamiento de los programas de recualificación y ayuda a los trabajadores mayores** con el objetivo de evitar su expulsión del mercado laboral e incentivar la extensión voluntaria de la vida laboral y el diseño de programas específicos dirigidos a evitar la discriminación de este tipo de trabajadores.
- 4. **La mejora de las herramientas de los Servicios Públicos de Empleo** (refuerzo de la inversión y modernización en recursos humanos y materiales), a través de la digitalización para la gestión del perfilado, para el seguimiento de vacantes en tiempo real y seguimiento de tendencias en el mercado de trabajo.
- 5. **La coordinación territorial y cercanía:** Resulta fundamental que las nuevas herramientas de perfilado, itinerarios personalizados y seguimiento de los servicios públicos de empleo se elaboren en colaboración con las CCAA y de modo coherente y articulado. Esta coordinación también implica prever la interoperabilidad del sistema nacional con los sistemas autonómicos y con otros países europeos ya en funcionamiento, en coordinación con la Comisión Europea.
- 6. **La mejora de la coordinación entre los servicios de empleo y los servicios sociales**, especialmente en el ámbito de los itinerarios de inclusión socio-laboral.
- 7. **Una mejor colaboración con el sector privado**, y una mayor supervisión y control de este último en su condición de colaborador del sistema público.

La eficiencia en la articulación de las políticas públicas requiere un diseño preciso de las medidas y una adecuación de las mismas a los objetivos que se persiguen. En materia laboral la mediación del diálogo social constituye en sí misma una garantía de estabilidad al contar con el aval de los interlocutores sociales, aunque éste no sea imprescindible para la adopción de las medidas. No obstante, es necesario **realizar un seguimiento continuo de las políticas y analizar el grado de consecución de dichos objetivos.** Para ello, resulta fundamental **la evaluación de las políticas públicas.** En el caso de las políticas del mercado de trabajo, aunque se han realizado avances en la evaluación de determinadas políticas, las

recientes evaluaciones del gasto público de la AIREF han puesto de manifiesto la necesidad de profundizar en:

- Realizar un seguimiento y evaluación continuos de las bonificaciones e incentivos a la contratación.
- Establecer una metodología común a todos los Servicios Públicos de Empleo.
- Determinar claramente los objetivos del reparto de fondos a través de la Conferencia Sectorial, que en las últimas décadas han ido cambiando sin haber valorado su eficacia.
- Asegurar la trazabilidad del gasto para poder conocer los flujos de principio a fin y que los criterios contables estén normalizados, para que España se acerque a las mejores prácticas internacionales.
- Poner a disposición de investigadores, como parte de la estrategia de gestión del dato, los datos de registros administrativos, de forma anonimizada, del mercado laboral para que realicen evaluaciones de impacto de las políticas del mercado de trabajo.

Al margen de la evaluación por organismos independientes, la experiencia adquirida durante la crisis derivada del Covid-19, ha demostrado la eficacia del seguimiento mediante organismos tripartitos o comisiones de seguimiento que tienen como cometido valorar el impacto de las medidas, la evaluación de la actividad económica y del empleo y cooperar en la prospección de eventuales nuevas medidas para mejorar el empleo y el tejido productivo.

Por otra parte, **la modernización de las políticas activas de empleo ha de llevar aparejada la modernización y digitalización del Servicio Público de Empleo y de los distintos organismos y mecanismos de gestión de las políticas de empleo como instrumento básico para poner en marcha el conjunto de reformas.** Se trata de mejorar, desde una visión holística, el servicio que se da a ciudadanos y empresas en todos los ámbitos relacionados con el empleo, como se recoge en la reforma 11 y las inversiones recogidas en el presente componente así como en el componente 11.

b) Evidencia, análisis y datos que motiven la necesidad de la reforma

En España se destinan entre 6.100 y 6.500 millones de euros a Políticas Activas de Empleo. La crisis económica y social derivada de la pandemia va a tener un enorme impacto en el mercado de trabajo y la actividad productiva, afectando especialmente a los colectivos tradicionalmente más vulnerables. Esta nueva realidad, derivada de la crisis y la digitalización, impone la obligación de actuar con rapidez y poner en marcha nuevas políticas y nuevos instrumentos, convirtiendo las políticas activas de empleo en un mecanismo básico para mejorar la cualificación profesional de las personas trabajadoras ocupadas y desempleadas y en una palanca de transformación, facilitando la adaptación de las empresas y los sectores productivos, en especial digitalización, economía verde, investigación y cuidados y servicios a la comunidad, mejorando su sostenibilidad.

	<p>El mercado de trabajo de España se caracteriza por una brecha entre “los que estaban” y “los que llegan”, con una acusada tendencia a la temporalidad e inestabilidad en el desarrollo de carrera de las nuevas personas trabajadoras. Las figuras formativas no son suficientemente eficaces para el objetivo de tránsito e incorporación al mercado laboral. Es, por tanto, necesario reformar el sistema de políticas activas de empleo para asegurar un mayor impacto en el proceso de mejora de la cualificación profesional de las personas trabajadoras ocupadas y desempleadas y una mayor implicación de los sectores productivos en el diseño y aplicación de esas políticas.</p> <p>En su Spending Review sobre la eficacia de las Políticas Activas de Empleo la AIReF propone identificar los programas servicios e itinerarios más eficaces para hacer una asignación eficiente de los recursos públicos y apuesta por incorporar la evaluación como práctica habitual para poder tomar decisiones basadas en la evidencia. Sugiere incorporar incentivos orientados al cumplimiento de objetivos en la asignación de recursos en la Conferencia Sectorial y en las retribuciones de los responsables de orientar y formar a los demandantes de empleo. Plantea diseñar una estrategia que involucre a los agentes locales, ya que la dimensión local en España es limitada. Propone incorporar al Sistema Nacional de Empleo (SNE) la mejora del acceso a los datos, incrementar su calidad y adecuar la arquitectura tecnológica</p>
<p>c) Colectivo objetivo de la reforma</p>	<p>Personas trabajadoras, desempleadas y ocupadas y empresas.</p>
<p>d) Forma/s de implementación de la reforma</p>	<p>El objetivo de reformar e impulsar las Políticas Activas de Empleo, requiere:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La modificación del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo para potenciar los instrumentos de actuación y de coordinación del Sistema Nacional de Empleo, centrándose en la revisión de la Estrategia Española de Activación para el Empleo y sus Ejes y de los Planes Anuales de Política de Empleo; la reforma de las Políticas Activas de Empleo; la revisión de la Gobernanza del Sistema, con el reforzamiento de la dimensión local de la política de empleo; así como la adecuación a los requerimientos de implementación de las distintas actuaciones previstas en el Plan Nacional de Políticas Activas de Empleo. 2. Aprobación de la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2021-2024, que contendrá la planificación estratégica de las políticas activas de empleo para los cuatro próximos años. 3. Aprobación del Real Decreto por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de

Empleo con el objeto de unificar y actualizar la regulación de estos programas para conseguir una mayor eficiencia, adecuándolos a las circunstancias cambiantes del mercado laboral y las nuevas necesidades en el ámbito digital y verde.

4. Modernización del **Programa de Fomento del Empleo Agrario** para que sirva de modo más adecuado al mantenimiento de rentas y fijación de la población en el ámbito rural deprimido, a la vez que suponga la mejora de competencias y empleabilidad de las personas a través de la formación y la mejora material de las instalaciones de los propios municipios que obtienen fondos para contratar a sus trabajadores agrarios fuera de temporada.

5. Aprobación de la **Garantía Juvenil Plus. Plan 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes**, con medidas de actuación para la capacitación e inserción de las personas jóvenes en el mercado laboral, modernizando la regulación de la formación en alternancia con el empleo. Se adoptarán las siguientes medidas:

- a) **Revisar el contrato en prácticas:** estudios empíricos apuntan a que este contrato no estaría constituyendo el camino a una contratación estable. Revisar los plazos para poder realizar contrato de prácticas.
- b) **Revisar el contrato para la formación**, para generalizar y simplificar la formación dual.
- c) Simplificar y reducir la carga burocrática de los contratos de formación y aprendizaje.
- d) Aprobación de un **Estatuto del Becario**

Estas reformas y programas deberán ser coherentes con las políticas contra el abandono escolar temprano, por lo que habrán de diseñarse para no estimularlo y corregirlo. En este sentido, las acciones de inserción laboral para los jóvenes de 16 a 21 años, se centrarán en mejorar la formación en alternancia; mientras que aquellas destinadas a los jóvenes de 22 a 29 años irán destinadas a favorecer la contratación estable.

6. Reforma de la Ley por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral para adecuarla a las actuaciones del Plan Nacional de Políticas Activas de Empleo y a las nuevas necesidades detectadas. Esta reforma se centrará en la formación profesional para el empleo no vinculada al catálogo nacional de Cualificaciones Profesionales, de acuerdo con el nuevo modelo de formación profesional.

Estas reformas se refieren a las políticas de formación para el empleo bajo competencia del Ministerio de Trabajo y Economía Social, que deberán ser complementadas por otras iniciativas para la formación profesional asociadas al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, incluidas en la Componente 20, y

	gestionadas por el Ministerio de Educación y Formación Profesional. Ambos tipos de formación contribuirán al objetivo común de la mejora de la cualificación profesional de la ciudadanía, atendiendo a las necesidades de formación del nuevo modelo productivo.
e) Administración ejecutora	Ministerio de Trabajo y Economía Social, en coordinación con los departamentos ministeriales que en su caso resulten competentes.
f) Involucración de stakeholders	CCAA e interlocutores sociales
g) Principales impedimentos para las reformas y estrategias de solución para los mismos	No se prevén grandes impedimentos que dificulten la aprobación y la implementación de la reforma.
h) Calendario de implementación de la reforma	2021-2022
i) Ayudas de Estado	Esta reforma no conlleva financiación a cargo de los fondos europeos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, salvo en lo relativo a la modernización y digitalización del Servicio Público de Empleo Estatal que tiene una dotación de 170 millones de euros en el componente 11 del Plan relativo a la Modernización y Digitalización de las Administraciones Públicas. No supone ayuda de Estado.

C23.R6	Establecimiento de un mecanismo de flexibilidad interna, estabilidad en el empleo y apoyo a la transición	Ministerio de Trabajo y Economía Social
a) Descripción de la reforma		
<p>La experiencia de los últimos meses a raíz del COVID ha mostrado la importancia y la eficacia del recurso a los ERTE como mecanismo de flexibilidad interna de las empresas para el ajuste temporal de actividad para evitar la destrucción de empleo característica de crisis anteriores. El resultado ha sido muy positivo en términos de desacoplamiento de la evolución del PIB con la del empleo, así como de los saldos fiscales (gracias a la amortiguación de los estabilizadores automáticos), estabilidad de las relaciones laborales, mantenimiento del tejido productivo y del capital humano, y tasas de desempleo sin parangón con crisis anteriores.</p> <p>Sobre la base de la experiencia con dicho instrumento, hasta ahora muy poco utilizado en España, proporciona una base para avanzar hacia un mecanismo permanente, que proporcione un marco de flexibilidad ante fluctuaciones de la demanda alternativo a la alta</p>		

temporalidad y la elevada fluctuación del empleo y contribuya a la estabilidad en el empleo y la estabilización económica, con un fuerte foco en la formación y recualificación de los trabajadores, invirtiendo así en el capital humano del país.

Adicionalmente, **el intenso proceso de digitalización y cambio tecnológico exige disponer de instrumentos que acompañen la transición y recualificación de los trabajadores en los sectores más afectados**, con el fin de que puedan disponer de las capacidades necesarias en los puestos de trabajo de calidad que se crearán en el futuro, en sus empresas actuales o en otras empresas o ámbitos de actividad.

Sobre la base de esta experiencia, se integrarán en el conjunto del sistema de relaciones laborales un nuevo mecanismo de estabilización económica y de flexibilidad interna de las empresas alternativo a la destrucción de empleo y la alta temporalidad, que permita lograr un doble objetivo: (i) proteger el empleo ante las crisis económicas y las dificultades del mercado y (ii) acompañar los procesos de cambio estructural para evitar un impacto macroeconómico negativo que resulte en pérdida de capital humano, crecimiento potencial y bienestar del conjunto de la sociedad. El objetivo es proteger el empleo, primar el ajuste en horas, impulsar la estabilidad de las relaciones laborales, la inversión y el capital humano.

Sin perjuicio de mantener e ir adaptando el conjunto de normas que de forma excepcional todavía rigen el gobierno concreto de la crisis derivada del Covid-19, se elevará al diálogo social una tercera reforma para incorporar al Estatuto de los Trabajadores dos nuevos mecanismos de ajuste:

- **Un sistema de estabilización económica que proporcione flexibilidad interna a las empresas y estabilidad en el empleo ante caídas transitorias o cíclicas en la actividad de la empresa, con un foco especial en la formación de los trabajadores.** Consistente en reducción de jornada o suspensión del contrato por crisis de empresa, permitiría reforzar la inversión en formación de los trabajadores durante los periodos de baja actividad, minimizar el recurso al despido, salvaguardando el vínculo contractual del trabajador con la empresa y facilitando la reactivación del trabajador cuando termine el shock, y reducir la elevada temporalidad del mercado laboral español.
- **Un sistema de apoyo a la recualificación de trabajadores en empresas y sectores en transición**, para hacer frente a los posibles ajustes permanentes de plantillas ante innovaciones derivadas de los cambios tecnológicos o de la demanda,

Con el fin de cubrir la financiación de las prestaciones y la compensación de las cotizaciones a la seguridad social, en línea con el modelo de otros países europeos, **se creará un Fondo tripartito, cuyo funcionamiento será acordado mediante el diálogo social.** La contribución de empresas y trabajadores podría provenir del excedente de las aportaciones acumulado durante los años de expansión. En aras de minimizar el coste financiero y maximizar el impacto contracíclico del nuevo instrumento, las contribuciones públicas se podrán financiar mediante recurso a los préstamos del Fondo de Recuperación-Next Generation.

b) Evidencia, análisis y datos que motiven la	El esquema de protección proporcionado por los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) ha sido fundamental para impedir que la caída de la actividad provocada por la crisis sanitaria se trasladara a una mayor destrucción de empleo, como había ocurrido en las
---	--

<p>necesidad de la reforma</p>	<p>anteriores crisis. Con ello, España se incorporó al modelo europeo de respuesta a las crisis, con una fórmula propia de los sistemas de reducción del tiempo de trabajo (<i>short time work schemes</i>). El ERTE no es una prestación por desempleo, sino un instrumento de protección al empleo, a través del mantenimiento del tejido productivo y empresarial del país.</p> <p>En su momento de máxima aplicación, en el mes de abril, llegaron a estar protegidos por el esquema ERTE más de 550.000 empresas y más de 3,6 millones de personas asalariadas.</p> <p>El resultado positivo, reflejado en una tasa de paro del 15,5% en 2020 y un déficit público muy inferiores a las de crisis anteriores, la protección del tejido productivo y de las relaciones laborales en las diferentes fases de la pandemia, una rápida recuperación del empleo al desaparecer las restricciones a la actividad y la correspondientes protección del capital humano y del tejido social, muestra con claridad la necesidad de articular mecanismos permanentes que proporcionen mecanismos de flexibilidad alternativos a la alta temporalidad y la intensa fluctuación cíclica, con el fin de lograr un crecimiento más estable y sostenible desde el punto de vista económico, financiero y social.</p> <p>Igualmente, los procesos de transformación estructural derivados de la transición ecológica y la digitalización, acelerados por la pandemia, hacen necesario desarrollar mecanismos que acompañen los procesos de formación y recualificación de trabajadores en el proceso de transición.</p>
<p>c) Colectivo objetivo de la reforma</p>	<p>La reforma tiene como objetivo al conjunto de las personas asalariadas, porque está definido para proteger a todos los sectores de actividad que atraviesen por una crisis de actividad, con independencia de su causa, con la combinación de diferentes medidas, desde la suspensión temporal de la relación laboral a la reducción de la jornada.</p>
<p>d) Forma/s de implementación de la reforma</p>	<p>La reforma implica cambios en la norma legal que regula la suspensión o la reducción de jornada a través de un expediente de regulación de empleo lo que obliga a modificar el artículo 47 del Real Decreto Legislativo 2/2015, el Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>Además, es preciso crear un instrumento de financiación permanente, que se debe financiar con aportaciones de empresas, trabajadores y Estado, que proporcione los recursos necesarios para la remuneración y formación de los trabajadores, en especial en fases recesivas graves que se puedan producir en el futuro.</p> <p>Las prestaciones que perciben las personas en un ERTE son prestaciones por desempleo y, por lo tanto, están dentro del sistema de protección que depende del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y tienen como fuente fundamental de financiación las cotizaciones por desempleo a cargo de empresas y trabajadores afiliados al Régimen General de la Seguridad Social.</p> <p>En la actualidad, el tipo de cotización para el desempleo es del 7,05% -en el caso general- cotización que aportan tanto la empresa, que asume el</p>

5,5% y los trabajadores que aportan el 1,55%. Además, en situaciones de crisis de empleo y aumento elevado del paro, en el que la recaudación por cotizaciones es insuficiente, el Estado realiza las aportaciones necesarias para cubrir el déficit.

El SEPE como organismo autónomo que por un lado recauda una parte de las cotizaciones sociales que abonan los empresarios y los trabajadores (cuota de desempleo y cuota de formación profesional) y por otro lado abona las prestaciones por desempleo, se configura como una entidad muy afectada por los ciclos de la economía. En los momentos en que existe crecimiento económico, aumenta el empleo y también los ingresos por cotizaciones sociales al mismo tiempo que baja el gasto de prestaciones por desempleo, o bien no aumentan en la misma medida que los ingresos.

Sin embargo, en momentos de crisis económicas, los ingresos por cotizaciones sociales disminuyen, al haber menos personas trabajando y los gastos por prestaciones son mayores. De hecho, el gasto en prestaciones por desempleo es el principal estabilizador automático ante los cambios de ciclo económico.

Para garantizar la financiación del nuevo mecanismo de regulación temporal de empleo ante caídas transitorias o cíclicas en la actividad, se establecerá un Fondo que permita destinar del excedente de las cotizaciones sociales por desempleo -que se produce en las fases alcistas del ciclo económico- a financiar los déficits en las fases recesivas, cuando caen los ingresos y aumenta el gasto. Se trata de disponer de recursos cuando una situación de crisis económica obligue a las empresas a aplicar estos mecanismos de flexibilidad interna.

Se trata de un mecanismo tripartito, porque se nutrirá, entre otras posibles contribuciones, del exceso de cotizaciones sociales que realizan las empresas y las personas trabajadoras y de la aportación del Estado al presupuesto del SEPE en la medida que sea necesario, de acuerdo con el diseño final que se haga del instrumento. Además de esta aportación al SEPE para el pago de prestaciones, el Estado también puede participar mediante las exenciones en las cotizaciones sociales de las empresas tal y como se ha hecho en la crisis actual. Con el fin de reforzar el impacto estabilizador, se prevé recurrir a los créditos del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia para financiar la contribución adicional correspondiente al Estado.

Por su parte, el nuevo mecanismo de apoyo a la recualificación de trabajadores en empresas y sectores en transición dispondrá de una financiación mixta. Las empresas o sectores afectados pagarán una parte del sueldo y el gasto en formación y recualificación de los trabajadores, completando el resto el Estado mediante el recurso a los créditos del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia y las transferencias para financiar las Políticas Activas de Empleo.

e) Administración ejecutora	<p>La administración ejecutora de la reforma es la Administración General del Estado a través del Ministerio de Trabajo y Economía Social, en coordinación con el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital y el Ministerio de Hacienda.</p> <p>Como paso inicial se abordará la negociación de su contenido con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el marco del Diálogo Social, buscando el mayor nivel de consenso sobre estos cambios normativos que van a mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo en España.</p>
f) Involucración de stakeholders	<p>El procedimiento de aprobación de la reforma tiene como elemento central la involucración de los grupos con interés en la misma, que en este caso son las empresas y las personas asalariadas. La implicación de las organizaciones que las representan, las organizaciones empresariales y los sindicatos, está en la propia definición de los cambios normativos, porque estos van a ser abordados en la mesa del Diálogo social tripartito.</p>
g) Principales impedimentos para las reformas y estrategias de solución para los mismos	<p>No se prevén impedimentos que dificulten la aprobación y la implementación de la reforma</p>
h) Calendario de implementación de la reforma	<p>2021</p>
i) Ayudas de Estado	<p>Esta reforma conlleva financiación a cargo de los fondos europeos mediante el recurso a los créditos del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia así como a las transferencias correspondientes a las políticas activas de empleo.</p>

C23.R7	Revisión de las subvenciones y bonificaciones a la contratación laboral.	Ministerio de Trabajo y Economía Social
a) Descripción de la reforma		
<p>Las subvenciones y bonificaciones a la contratación, que suponen alrededor del 25% del gasto total en políticas activas del mercado de trabajo, no han logrado resolver los problemas estructurales del mercado laboral español, demostrándose poco eficaces para lograr un impacto que perdure en el tiempo. Por ello, se debe llevar a cabo una revisión de las mismas, que permita liberar recursos para reforzar la personalización de las políticas activas, siguiendo las recomendaciones del Spending Review sobre Incentivos a la contratación de la AIREF, en aras de alcanzar la máxima eficacia y eficiencia en su aplicación. Los incentivos deben orientarse a mejorar la empleabilidad de colectivos muy específicos de baja empleabilidad, especialmente en periodos recesivos.</p>		

Por ello, en paralelo con la simplificación de contratos, la revisión de las bonificaciones a la contratación constituye una cuarta pieza clave del paquete de reformas que serán elevadas al Diálogo Social.

Es necesario simplificar los incentivos y los requisitos de las empresas beneficiarias, mejorar los programas de formación y asegurar una mayor coordinación entre todas las administraciones. Además, la política de bonificaciones debe ir acompañada de programas más amplios de ayuda personalizada para la activación en función de la empleabilidad de los trabajadores, como los perfilados individuales. En todo caso, los programas de incentivos también deben ser sometidos a evaluación continua, para que puedan mejorarse a partir de la evidencia empírica.

Los incentivos deben centrarse casi exclusivamente en la empleabilidad de las personas desempleadas, y siempre para contratos indefinidos. A tal fin, podrían establecerse índices dirigidos a establecer prioridades entre las personas y las empresas beneficiarias, que se basarían en el compromiso con su empleabilidad de las personas y en el compromiso con la estabilidad esencial de sus plantillas en el caso de las empresas.

Dado que en España está muy extendida la práctica de utilizar bonificaciones para fomentar la creación de empleo indefinido, podría ser útil poner un límite máximo al porcentaje de gasto en políticas activas que se pueden destinar a incentivos al empleo.

Por otra parte, es urgente **vincular el ingreso mínimo vital con el tránsito de la exclusión social al empleo**, en los términos del artículo 3 del Real Decreto-Ley 20/2020. Al respecto, habrá que analizar mecanismos específicos de incentivo, que serán abordados con la Inversión 7 de este Componente.

<p>b) Evidencia, análisis y datos que motiven la necesidad de la reforma</p>	<p>Reciente Revisión AIREF que plantea liberar recursos para reforzar la personificación de las políticas activas. En concreto, la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal analizó siete tipos de incentivos, cuyo importe supuso alrededor de 2.000 millones de euros en 2018.</p> <p>Airef considera que hay que dirigir los incentivos a colectivos muy específicos de baja empleabilidad, articular un menor número de incentivos y homogeneizar los requisitos sobre las empresas beneficiarias. Reclama una mayor coordinación entre todas las administraciones y con las demás políticas activas, en particular la formación, y afirma que hay que realizar un seguimiento y evaluación continuos del sistema de incentivos. La AIREF propone también concentrar esfuerzos en mejorar los contratos de formación, en particular su componente formativo, e impulsar su uso por parte de las empresas. Apuesta por rediseñar los incentivos a la contratación de personas con discapacidad poniendo el foco en los colectivos con especiales dificultades, especialmente en el empleo protegido.</p>
<p>c) Colectivo objetivo de la reforma</p>	<p>Personas trabajadoras y empresas</p>
<p>d) Forma/s de implementación de la reforma</p>	<p>Mediante la adecuación del marco normativo.</p>

e) Administración ejecutora	Ministerio de Trabajo y Economía Social, en coordinación con el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 y el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital y el Ministerio de Hacienda.
f) Involucración de stakeholders	Interlocutores sociales.
g) Principales impedimentos para las reformas y estrategias de solución para los mismos	No se prevén grandes impedimentos que dificulten la aprobación y la implementación de la reforma.
h) Calendario de implementación de la reforma	2022
i) Ayudas de Estado	Esta reforma no conlleva financiación a cargo de los fondos europeos para la financiación del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. No supone Ayuda de Estado.

C23.R8	Modernización de la negociación colectiva.	Ministerio de Trabajo y Economía Social
a) Descripción de la reforma	<p>Los convenios colectivos son piezas clave en los sistemas democráticos y también son elementos fundamentales en la configuración de dinámicas empresariales y productivas eficientes. Ello es así porque permiten la adaptación de las condiciones de trabajo a las características del sector o de la empresa, porque aportan seguridad, porque disminuyen la conflictividad y también porque posibilitan una competencia entre las empresas que gravita fundamentalmente en la calidad y no en los costes laborales. La eficiencia de la negociación colectiva en el cumplimiento de sus fines requiere que su configuración respete el equilibrio necesario y que se articule de modo proporcionado.</p> <p>Las sucesivas reformas han llevado a una arquitectura de negociación colectiva que no responde a las necesidades actuales, desde el punto de vista de la adaptación a las necesidades de los diferentes sectores y empresas y la vertebración de un sistema de relaciones laborales equilibrado a nivel nacional, en un contexto de intenso cambio como consecuencia de la transición ecológica y la digitalización.</p> <p>Por ello, la modernización de la arquitectura de negociación colectiva constituye una quinta pieza clave del paquete de reformas que serán elevadas al Diálogo Social, abordando aspectos</p>	

	<p>tales como la ultra-actividad de convenios, la relación entre convenios sectoriales y de empresa, y los mecanismos de consulta y negociación en los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.</p> <p>Además, la modernización de la negociación colectiva deberá incorporar cambios en la propia estructura de negociación, reforzando la representatividad de las partes negociadoras, enriqueciendo sus contenidos y reforzando la seguridad jurídica en su aplicación y en sus efectos.</p> <p>Así mismo es necesario efectuar reformas para eliminar todos los obstáculos que desde la negociación colectiva impidan la extensión voluntaria de la vida laboral de los trabajadores, aumentando de esta forma la edad efectiva de jubilación.</p>
<p>b) Evidencia, análisis y datos que motiven la necesidad de la reforma</p>	<p>Según la última estadística de convenios colectivos, en España existen en la actualidad 4.359 convenios colectivos en vigor que se distribuyen en 3.347 convenios colectivos de empresa y otros 1.012 convenios de ámbito superior, bien de grupos de empresa y, sobre todo, convenios sectoriales. A su vez los convenios de sector se distribuyen en convenios de ámbito estatal, autonómico, inter autonómico y provincial.</p> <p>La negociación colectiva establece las condiciones laborales de cientos de miles de empresas y de casi diez millones de personas asalariadas. Es, por lo tanto, una pieza central no solo en nuestro modelo de relaciones laborales sino en la estructura económica y social del país, porque la fijación de los salarios y sus incrementos anuales, o los cambios en la jornada laboral por citar dos ejemplos, tienen una influencia relevante sobre la economía, el empleo y el bienestar del país.</p> <p>En el modelo coexisten muchos ámbitos de negociación y por lo tanto se hace necesario una nueva regulación.</p>
<p>c) Colectivo objetivo de la reforma</p>	<p>La reforma tiene como objetivo al conjunto de las personas asalariadas y de forma específica a las que tienen sus condiciones laborales reguladas por un convenio colectivo en sus diferentes ámbitos de aplicación. La Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo del último año con datos cerrados, que es 2019, registra 4.359 convenios con efectos económicos en ese ejercicio que dan cobertura a 9,6 millones de personas.</p>
<p>d) Implementación de la reforma</p>	<p>La reforma implica cambios en las normas legales que regulan la negociación colectiva, lo que implica modificar el Real Decreto Legislativo 2/2015, el Estatuto de los Trabajadores, en especial, diversos artículos y disposiciones de su Título III, en el que se referencia la negociación colectiva y los convenios colectivos.</p>

e) Administración ejecutora	<p>La administración ejecutora de la reforma es la Administración General del Estado a través del Ministerio de Trabajo y Economía Social, en coordinación con el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital.</p> <p>Como paso inicial se abordará la negociación de su contenido con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el marco del Dialogo Social, buscando el mayor nivel de consenso sobre estos cambios normativos que van a mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo en España.</p>
f) Involucración de stakeholders	<p>El procedimiento de aprobación de la reforma tiene como elemento central la involucración de los grupos con interés en la misma, que en este caso son las empresas y las personas asalariadas. La implicación de las organizaciones que las representan, las organizaciones empresariales y los sindicatos, está en la propia definición de los cambios normativos, porque estos van a ser abordados en la mesa del Diálogo social tripartito.</p>
g) Principales impedimentos para las reformas y estrategias de solución para los mismos	<p>No se prevén impedimentos que dificulten la aprobación y la implementación de la reforma.</p>
h) Calendario de implementación de la reforma	<p>2021</p>

C23.R9	Modernización de la contratación y subcontratación de actividades empresariales	Ministerio de Trabajo y Economía Social
a) Descripción de la reforma		
<p>La contratación y subcontratación entre empresas (artículo 42 Estatuto Trabajadores) es una actividad muy extendida en todas las economías. Las empresas subcontratan de forma habitual parte de su actividad en aras de obtener una mayor agilidad y flexibilidad (en trabajos ocasionales, especializados, asociados a un proyecto determinado, etc.), y se valen del suministro de servicios complementarios para su actividad económica principal (comedores, servicios de vigilancia, etc.). Es necesario, sin embargo, abordar una reforma que impida que se utilice la externalización de servicios a través de la subcontratación como mecanismo de reducción de los estándares laborales de las personas que trabajan para las empresas subcontratistas.</p> <p>El incremento en el uso de la externalización productiva como mecanismo de reducción de costes afecta negativamente a la competencia cualitativa entre empresas e incide</p>		

también en el incremento de la precariedad laboral. Por ello procede una modernización de su regulación que asegure un uso adecuado en los supuestos que mejoran la actividad productiva al tiempo que lo desincentive en aquellos en que es un mero instrumento de reducción de costes. Avanzar hacia la equiparación de condiciones entre trabajadoras y trabajadores subcontratados y reforzar la responsabilidad de las empresas contratistas o subcontratistas.

Por ello, la adecuada regulación de la subcontratación constituye una sexta pieza clave del paquete de reformas que serán elevadas al Diálogo Social.

b) Evidencia, análisis y datos que motiven la necesidad de la reforma	<p>La subcontratación de servicios auxiliares, ajenos a la actividad principal, ha sido una práctica habitual en el modelo empresarial de nuestro país en especial de las grandes empresas. Sin embargo, en los últimos años, además de este modelo tradicional de subcontratación se utiliza cada vez más la externalización para subcontratar tareas que están dentro de la actividad propia de la empresa, del núcleo que define su negocio.</p> <p>Eso hace necesario una regulación precisa que garantice un nivel adecuado de protección a las personas trabajadoras de las subcontratas en relación a la actividad que realizan.</p>
c) Colectivo objetivo de la reforma	<p>La reforma tiene como objetivo al conjunto de las personas asalariadas que trabajan en empresas que, a través de contratación mercantil, prestan sus servicios como subcontratista de una empresa principal para la realización de tareas complementarias a su actividad principal.</p>
d) Forma/s de implementación de la reforma	<p>La reforma implica cambios en la norma legal que regula los derechos de las personas que trabajan en las empresas subcontratadas, lo que implica la modificación del artículo 42 del Real Decreto Legislativo 2/2015, el Estatuto de los Trabajadores.</p>
e) Administración ejecutora	<p>La administración ejecutora de la reforma es la Administración General del Estado a través del Ministerio de Trabajo y Economía Social, en coordinación con el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital.</p> <p>Como paso inicial se abordará la negociación de su contenido con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el marco del Diálogo Social, buscando el mayor nivel de consenso sobre estos cambios normativos que van a mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo en España.</p>
f) Involucración de stakeholders	<p>El procedimiento de aprobación de la reforma tiene como elemento central la involucración de los grupos con interés en la misma, que en este caso son las empresas y las personas asalariadas. La implicación de las organizaciones que las representan, las organizaciones empresariales y los sindicatos, está en la propia definición de los cambios normativos, porque estos van a ser abordados en la mesa del Diálogo social tripartito.</p>
g) Principales impedimentos para	<p>No se prevén impedimentos que dificulten la aprobación y la implementación de la reforma.</p>

las reformas y estrategias de solución para los mismos	
h) Calendario de implementación de la reforma	2021
i) Ayudas de Estado	Esta reforma no conlleva financiación a cargo de los fondos europeos para la financiación del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. No supone Ayuda de Estado.

C23.R10	Simplificación y mejora del nivel asistencial de desempleo	Ministerio de Trabajo y Economía Social
a) Descripción de la reforma		
<p>La reforma va dirigida a sustituir el nivel asistencial de protección por desempleo, regulado en la Ley General de Seguridad Social y en los programas de Renta Activa de Inserción (RAI) y Subsidio Extraordinario por Desempleo (SED), integrándolos en una nueva prestación, complementaria de la protección contributiva, que proteja la situación de transición al empleo. Se trataría de integrar en el subsidio ordinario por agotamiento las modalidades extraordinarias que se han ido creando en diferentes momentos (RAI, SED, SACO, SET...).</p> <p>Esta integración se hará de forma coordinada con el desarrollo del IMV, que incluye el aumento de sus beneficiarios y el desarrollo de los itinerarios de inclusión.</p> <p>La naturaleza del nuevo subsidio será el de una prestación por desempleo, complementaria del nivel contributivo, vinculada a cotizaciones previas y financiada con cargo al presupuesto de las prestaciones por desempleo (cuota desempleo) y cuya gestión estaría atribuida al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y al Instituto Social de la Marina (ISM). Como requisitos de acceso y mantenimiento de la prestación se exige (i) la acreditación de carencia de rentas individuales y, en algunos casos, responsabilidades familiares y (ii) el compromiso y cumplimiento de un itinerario personalizado de empleo (IPE) ante el servicio público de empleo competente.</p> <p>La duración del subsidio dependerá de la edad, circunstancias familiares y la duración de la prestación agotada con el objetivo de ampliar el periodo máximo actual del subsidio ordinario, incorporando las prórrogas de los subsidios extraordinarios aún vigentes.</p> <p>La cuantía se vincula al IPREM (80%) y la percepción de esta prestación no comporta cotización a la Seguridad Social.</p> <p>La finalidad que persigue la medida es (i) ampliar la protección por desempleo, mejorando la cobertura al ampliar la duración de los subsidios y eliminar lagunas de desprotección de los programas actuales; (ii) simplificar el funcionamiento del sistema, reduciendo el número de figuras para dar más claridad, seguridad jurídica y facilitar la gestión; (iii) vincular esta protección con el compromiso de seguimiento y realización de un Itinerario Personalizado de Empleo; (iv) permitir que esta prestación sirva de transición hacia la protección social, cuando la persona beneficiaria no se reincorpore al mercado laboral y se encuentre en situación de vulnerabilidad.</p>		

b) Evidencia, análisis y datos que motiven la necesidad de la reforma	<p>En la actualidad el nivel asistencial está conformado por diferentes modalidades de subsidios. Al principal, que está vinculado al agotamiento de una prestación contributiva, se suman otras modalidades que protegen situaciones específicas junto a modalidades creadas para atender situaciones de carácter excepcional.</p> <p>La creación del Ingreso Mínimo Vital en 2020 tiene como objetivo proporcionar una red de protección mínima para todos los ciudadanos en situación de vulnerabilidad económica y social, entre los que se encuentran los desempleados de larga duración que hayan agotado sus prestaciones contributivas y asistenciales. El desarrollo íntegro del IMV en los próximos años contribuirá también a la racionalización del sistema de nivel asistencial.</p>
c) Colectivo objetivo de la reforma	Personas que agotan la prestación contributiva y continúan en situación de desempleo y personas que acreditan más de seis y menos de doce meses cotizados, de forma que no pueden acceder a la prestación contributiva.
d) Forma/s de implementación de la reforma	Modificación del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
e) Administración ejecutora	Ministerio de Trabajo y Economía Social
f) Involucración de stakeholders	La definición de los cambios normativos va a ser abordada en la mesa del Diálogo social tripartito.
g) Principales impedimentos para las reformas y estrategias de solución para los mismos	No se esperan dificultades
h) Calendario de implementación de la reforma	2022
i) Ayudas de Estado	Esta reforma no conlleva financiación a cargo de los fondos europeos para la financiación del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. No supone Ayuda de Estado.

C23.R11	Digitalización del SEPE para su modernización y eficiencia	Ministerio de Trabajo y Economía Social
a) Descripción de la reforma		
Esta reforma del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) tiene como objetivo la transformación de la totalidad de los servicios relacionados con el empleo para, desde una		

visión holística, mejorar el servicio que se da a ciudadanos y empresas en todos los ámbitos relacionados. En concreto, la reforma se centrará en los ámbitos vinculados a:

- **Mejora de la gestión interna:** Mejora de los sistemas de información que dan soporte al sistema de prestaciones por desempleo, así como aquellos que dan soporte a las políticas de reactivación del empleo: gestión de las ayudas para creación de empleo, o la digitalización de las políticas activas de empleo para la mejora de la gestión y coordinación e información en materia de formación y orientación a desempleados con otras administraciones, así como la mejora de la gestión y eficiencia en materia de fondos europeos. A partir de este sistema base, es necesario plantear una segunda etapa en la que la Inteligencia Artificial permita introducir los puestos de trabajo ofertados en el sistema, así como favorecer la detección temprana de necesidades formativas y competencias en función de dichas vacantes.
- **Servicios públicos digitales de empleo:** Digitalización de todos aquellos servicios públicos que se prestan a la ciudadanía y a las empresas para mejorar la eficiencia y la satisfacción de las personas; con un impulso decidido en la creación de aplicaciones móviles que acerquen los servicios a la ciudadanía. En este sentido es fundamental mejorar la transparencia en los canales de información entre las personas y la Administración para que tanto las empresas como las personas trabajadoras puedan contactar con el funcionariado encargado de tramitar sus solicitudes. Esto dotará de agilidad a la resolución de problemas. A este respecto, resulta básica la formación digital de las personas usuarias de los servicios. Los canales de información deben ser accesibles y amigables, y no descuidar el flujo por sistemas tradicionales, con particular sensibilidad hacia las personas sin competencias digitales básicas.
- **Estadísticas y gestión del dato:** Incorporación de la gestión del dato adecuada en el ámbito del empleo, que permita la toma de decisiones con la información suficiente, así como la publicación de información de alto valor para la sociedad. Adicionalmente dicha información debe ser la base para una mejor evaluación de las políticas introducidas a futuro.
- **Lucha contra el fraude:** Mejora de los sistemas de lucha contra el fraude, aprovechando las ventajas que ofrecen los sistemas de Inteligencia Artificial y análisis de Big Data para automatizar la detección del fraude por un lado y para mejorar la efectividad de esta detección por otro.
- **Transformación y digitalización del modelo de atención al ciudadano en el Servicio Público de Empleo Estatal.** Reestructuración completa de todos los procesos de atención al ciudadano en el SEPE, con el objetivo de prestar un servicio de atención al ciudadano más ágil y de mayor calidad, tanto en lo relativo a las prestaciones por desempleo como en Políticas Activas de Empleo.
- **Modernización de los puestos de trabajo y de las infraestructuras para habilitar el teletrabajo con fiabilidad y seguridad.** Habilitar todos los medios necesarios como son las herramientas colaborativas, herramientas para el acceso remoto, etc y mejoras en infraestructuras de comunicaciones y sistemas para poder ofrecer

<p>nuevas formas de trabajo más modernas como es el teletrabajo con las adecuadas garantías de seguridad y rapidez.</p> <p>Esta Reforma es complementaria y se financia con los recursos para la Digitalización del Servicio Público de Empleo Estatal, que forma parte de la Inversión 2 del Componente 11 relativo a la Modernización de las Administraciones Públicas, y está dotado con 170 millones de euros.</p>	
b) Evidencia, análisis y datos que motiven la necesidad de la reforma	Necesidad de acceso digital por parte de los servicios públicos de empleo que se presta a la ciudadanía.
c) Colectivo objetivo de la reforma	Personas trabajadoras, desempleadas y ocupadas y empresas. SEPE.
d) Forma/s de implementación de la reforma	Esta reforma se abordará a través de licitaciones públicas.
e) Administración ejecutora	Ministerio de Trabajo y Economía Social, Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital y Ministerio de Política Territorial y Función Pública.
f) Involucración de stakeholders	SEPE y Servicios Públicos de Empleo Autonómicos.
g) Principales impedimentos para las reformas y estrategias de solución para los mismos	No se encuentra ningún impedimento a esta Reforma.
h) Calendario de implementación de la reforma	2021-2023
i) Ayudas de Estado	Esta reforma se acompaña de los recursos asociados a la digitalización del SEPE incluidos en la Inversión 2 del Componente 11, pero no supone Ayuda de Estado.

Inversiones

C23.I1	Empleo Joven	Ministerio de Trabajo y Economía Social
a) Descripción de la inversión		
<p>Las personas jóvenes entre 16 y 29 años son una generación azotada notablemente por la crisis financiera y sanitaria, lo que demanda su atención preferente.</p> <p>Se crearán los siguientes programas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El programa de formación en alternancia con el empleo EMPLEO JOVEN-TánDEM, seguirá el modelo de las escuelas taller si bien aplicado a proyectos de interés público y social que lleven a cabo órganos y organismos de la AGE y supongan la 		

formación de jóvenes de 16-29 años en ocupaciones relativas a: la transición ecológica y la economía verde (entre ellas, eficiencia energéticas, energías renovables, tratamiento de aguas y residuos, economía circular, aprovechamientos forestales y agrarios respetuosos con el medio ambiente), la digitalización de servicios, la cohesión social (atención de la dependencia e intervención con colectivos vulnerables), la lucha contra la despoblación y el desarrollo local rural (gestión del patrimonio, actividad turística) y sostenible que refuercen la cohesión territorial. Este programa deberá ser coherente con las políticas contra el abandono escolar temprano.

2. **Primera experiencia profesional en las administraciones públicas:** El Ministerio de Trabajo y Economía Social impulsará, en coordinación con el Ministerio de Política Territorial y Función Pública un plan de primeras experiencias en el empleo en el seno de los servicios prestados por las administraciones públicas, del que se beneficiarán personas jóvenes desempleadas cuya etapa formativa se haya completado y acreditado en lo que a conocimientos se refiere. El objetivo del programa no es aprender qué, sino más bien aprender cómo, mediante ese primer contrato de trabajo en el que adquirir competencias “soft” y habilidades socioprofesionales. Se priorizará la cobertura de puestos en tareas relacionadas con: la transición ecológica y la economía verde, la digitalización de servicios, la cohesión social (atención de la dependencia e intervención con colectivos vulnerables, rehabilitación de entornos y vivienda), y el desarrollo local rural. También se valorará positivamente el desarrollo del programa en las provincias afectadas por el reto demográfico, para favorecer la fijación de la población joven.
3. **Programa investigo:** El Ministerio de Trabajo y Economía Social impulsará, en coordinación con el Ministerio de Ciencia e Investigación, un plan de empleo para personas jóvenes investigadoras y tecnólogas en organismos públicos de investigación, universidades públicas, centros tecnológicos, parques científicos y tecnológicos y entidades públicas sujetas a derecho privado, junto con empresas (que inviertan en investigación e innovación y presenten un proyecto de investigación que se autorizará como candidato a ser objeto de subvención para el salario de las personas jóvenes investigadoras que vaya a contratar) y entidades privadas sin ánimo de lucro como fundaciones. Se priorizará la cobertura de puestos como tecnólogos/as, para la puesta en marcha de proyectos de innovación y de departamentos de I+D+i relacionadas con la sanidad, la transición ecológica y la economía verde (energías renovables, eficiencia energética, tratamiento de aguas y residuos e industria agroalimentaria), y la digitalización de servicios. Con este programa se revierte en la sociedad la alta formación de tecnólogos y tecnólogas. Esta acción se coordinará con el Ministerio de Ciencia e Innovación y el Ministerio de Universidades a través de una convocatoria del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) que contará para su diseño con la Secretaría General de Investigación y la Secretaría General de Universidades, e intervendrán en la evaluación de los proyectos presentados la Agencia Estatal de Investigación, así como el Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial, como órganos especializados en la materia. Además, se promoverán las convocatorias correspondientes en el ámbito del Sistema Nacional de Empleo, por lo que los Servicios Públicos de Empleo

<p>Autonómicos se coordinarán con los organismos competentes en su ámbito en materia de investigación.</p>	
<p>b) Evidencia, análisis y datos que motiven la necesidad de la inversión</p>	<p>35% de desempleo juvenil. Proporcionar una alternativa a las personas jóvenes, en sintonía con la Estrategia europea Next Generation, para favorecer al acceso a una formación adecuada. Además, la primera experiencia laboral significativa, está lastrando a muchos de nuestros jóvenes en un país con una tasa de desempleo juvenil del 35%. Ello está obligando a muchas personas jóvenes a aceptar trabajos de baja cualificación, en su entorno o en otro país. Otra evidencia es el saldo demográfico negativo de jóvenes de las áreas rurales por falta de oportunidades, y que se ha extendido a la mayor parte de los municipios de este país. Esta crisis sanitaria ha subrayado la importancia de invertir en innovación y en ciencia, y ese es el foco de este programa de Investigo para personas jóvenes investigadoras y tecnólogas. Este programa formará parte del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Investigación dentro de su Programa Estatal de Formación.</p>
<p>c) Colectivo objetivo de la inversión</p>	<p>Personas jóvenes desempleadas de 16-29 años y entidades pertenecientes al Sector Público. En el programa investigo, personas jóvenes desempleadas de 16-29 años y órganos pertenecientes al Sector Público, y entidades públicas sujetas a derecho privado, junto con empresas (que inviertan en investigación e innovación y presenten un proyecto de investigación que se autorizará como candidato a ser objeto de subvención para el salario de las personas jóvenes investigadoras o tecnólogas que vaya a contratar) y entidades privadas sin ánimo de lucro como fundaciones. Las acciones de inserción laboral para los jóvenes de 16 a 21 años, se centrarán en mejorar la formación en alternancia; mientras que aquellas destinadas a los jóvenes de 22 a 29 años irán destinadas a favorecer la contratación estable.</p>
<p>d) Implementación de la inversión</p>	<p>Para el Programa de formación en alternancia con el empleo EMPLEO JOVEN-TánDEM se subvencionarán proyectos de formación en alternancia con el empleo liderados por la AGE. Será posible la financiación de las inversiones en medios materiales donde sea imposible su reutilización por alquiler (ejemplo, alquilar maquinaria o equipo en vez de su compra), y que sean necesarias y directamente causadas en la realización de las actividades de formación en alternancia con el empleo con cargo a este fondo europeo. En el tiempo de formación se incluirán competencias digitales, emprendimiento e idiomas. Programa de formación en alternancia con el empleo EMPLEO JOVEN-TánDEM: el primer año se harán los cambios normativos necesarios para la convocatoria de las subvenciones del programa Tandem bajo las condiciones descritas. Se sensibilizará y acompañará en la preparación de proyectos a los</p>

	<p>órganos y organismos de la AGE interesados. La primera convocatoria será en 2021, repitiéndose de año en año.</p> <p>Se prevé que el 25% de las actividades a financiar dentro del Programa de formación en alternancia con el empleo EMPLEO JOVEN-TÁNDEM, estarán orientadas al desarrollo de competencias y empleos verdes y el 25% a competencias digitales.</p> <p>En el caso del Programa de primera experiencia profesional en las administraciones públicas, la AGE, cualquier administración pública y sus organismos de cualquier nivel podrá ofrecer contratos temporales de trabajo acomodados a la legislación laboral (10 - 12 meses). Los costes salariales y de seguros sociales (al menos 18.000 euros brutos por 12 meses) así como los gastos de tutorización (215€ mensuales los primeros tres meses de participación) estarán financiados por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) con cargo a este PNRR. El tiempo de servicios prestados tendrá la consideración de trabajo efectivo en la administración pública. Durante las experiencias profesionales en administraciones públicas, las personas jóvenes podrán contactar con una persona orientadora de los servicios públicos de empleo en tiempo de trabajo. En el programa de Primera experiencia profesional en las administraciones públicas, el primer año se harán las adaptaciones normativas necesarias. Se sensibilizará a las administraciones públicas para que ofrezcan puestos adecuados y en 2021 se podrá hacer un proyecto piloto, repitiéndose de año en año si el resultado es satisfactorio.</p> <p>Se prevé que el 20% de las actividades a financiar dentro del Programa Primera experiencia profesional en las administraciones públicas, estarán orientadas al desarrollo de competencias y empleos verdes y el 20% a competencias digitales.</p> <p>Programa Investigo: Para garantizar la coherencia con la política de I+D+i, el Programa Investigo se coordinará con el Ministerio de Ciencia e Innovación a través de una convocatoria del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) que contará para su diseño con la Secretaría General de Investigación, e intervendrán en la evaluación de los proyectos presentados la Agencia Estatal de Investigación y el Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial (CDTI), como órganos especializados en la materia. Además, se promoverá las convocatorias correspondientes en el ámbito del Sistema Nacional de Empleo, por lo que los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos de Empleo se coordinarán con los organismos competentes, en su ámbito, en materia de investigación. En el Programa Investigo, el primer año se harán las adaptaciones necesarias. Se hará una campaña de comunicación. En 2021 se podrán comenzar a solicitar las subvenciones para financiar estos contratos, mientras exista crédito; cada año de repetirá.</p>
--	---

e) Administración ejecutora	<p>Ministerio de Trabajo y Economía Social, CCAA y Entidades Locales , en colaboración con el Ministerio de Educación y Formación Profesional, el Ministerio de Política Territorial y Función Pública, el Ministerio de Ciencia e Investigación y el CDTI.</p> <p>Coordinación a través de Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.</p> <p>En colaboración con la Federación Española de Municipios y Provincias.</p>
f) Tamaño y naturaleza de la inversión	<p>Para el programa TánDEM, 40 millones anuales por 3 años (120 millones): 28.000 euros por alumnos por remuneración suya y de sus docentes más los costes de materiales elegibles por materiales y equipos.</p> <p>Para el programa de primeras experiencias profesionales, 330 millones de euros: 160 millones de euros en 2021, 110 millones en 2022 y 60 millones en 2023</p> <p>En el programa Investigo, 315 millones de euros en 3 años: 155 millones de euros en 2021, 105 millones en 2022 y 55 millones en 2023</p>
g) Calendario de implementación de la inversión	<p>2021 - 2023</p>
h) Ayudas de Estado	<p>Las ayudas que se concedan por las Administraciones públicas competentes en el marco de las inversiones previstas en el Plan Nacional de Políticas Activas de Empleo en aplicación y ejecución de los fondos europeos para la financiación del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia se considerarán compatibles con el mercado interior y no constituyen “ayudas de Estado”, no precisando su notificación a la Comisión, en tanto se trata de ayudas en las que no concurren todos los criterios establecidos en el artículo 107.1 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.</p> <p>Programa de formación en alternancia con el empleo EMPLEO JOVEN-TánDEM: Los beneficiarios serían órganos y organismos de la AGE, por lo que no se considerarán ayudas estatales.</p> <p>Primera experiencia profesional en las administraciones públicas: Los beneficiarios serían órganos y organismos de las Administraciones Públicas (AGE, CCAA, CCLL), por lo que no se considerarán ayudas estatales.</p> <p>Programa Investigo: Será objeto de subvención el salario de las personas jóvenes investigadoras que vaya a contratar. En el supuesto de que los beneficiarios sean organismos y entidades públicas, no se considerarán ayudas estatales. Tampoco cuando se trate de personas físicas u organismos de investigación para actividades no económicas, de acuerdo con lo dispuesto en artículo 2.1.1 del marco sobre Ayudas Estatales de Investigación y Desarrollo e innovación (2014/C 198/01).</p>

C23.12	Empleo Mujer y transversalidad de género en las políticas públicas de apoyo a la activación para el empleo	Ministerio de Trabajo y Economía Social
a) Descripción de la inversión		
<p><i>Naturaleza, el tipo y el tamaño de la inversión.</i></p> <p>Apoyo a mujeres en los ámbitos rural y urbano. Se pondrán en marcha planes específicos para mejorar la capacitación de las mujeres de las áreas rurales y urbanas, a través primero de su sensibilización para que incremente su participación en las actividades económicas de su zona, lo que conllevará ofrecer oportunidades de formación así como el asesoramiento en estos ámbitos: digital, tecnológico, emprendimiento y economía social que se ligue a los productos endógenos (dimensión local y verde), aprovechamiento forestal y agrario, actividades comerciales online, y apoyo a la dependencia. Además, la vida urbana debe regenerarse para atender las demandas de una población que reclama que esta vida sea de calidad. Debemos escuchar a la ciudadanía urbana y aportar soluciones sensibles a las nuevas prioridades y necesidades, particularmente en economía verde y circular; de movilidad urbana, entre otros. De la misma forma que es clave revitalizar las zonas rurales para abordar el reto demográfico y la recuperación de la calidad de vida y de trabajo de las personas, asistimos a una nueva concepción de la ciudad, que presenta nuevas necesidades y nuevos retos, que debe también garantizar la calidad de la vida, del trabajo y del tiempo de las personas.</p> <p>Programas de formación e inserción para mujeres víctimas de violencia de género o de trata y explotación sexual con compromiso de contratación. Puesta en práctica de un programa nuevo para mujeres con especial vulnerabilidad, entre ellas víctimas de la trata y víctimas de violencia de género. Por las especiales dificultades de su integración en el mercado de trabajo, se crearían unos programas de formación con compromiso de contratación, donde habría una fase previa con participación de los servicios sociales de refuerzo de las habilidades sociales y la autoconfianza, y competencias profesionales básicas. Seguidamente, tendría lugar la formación en alternancia (formación nivel 1 y 2) y a su término, se establecerán mecanismos para la incentivación de la contratación posterior estable de las mujeres por empresas donde hubiesen realizado la formación en alternancia. En el contrato, contarán con el apoyo de personas orientadoras (formadas para ello), cuyos costes salariales serán subvencionados por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) (parecido a la figura de preparadores laborales para personas con discapacidad).</p> <p>Acciones para favorecer la transversalidad de género en todas las políticas activas de empleo La formulación anual de Planes de PAE deberá incluir un plan transversal de Igualdad a todos sus elementos (Orientación, Formación, Oportunidades de Empleo, Igualdad, Emprendimiento, Mejora de la Administración).</p>		
b) Evidencia, análisis y datos que motiven la necesidad de la inversión	<p>Los datos de incorporación de la mujer rural y a la población que busca empleo siguen por detrás de la media europea, por causas sociodemográficas estructurales (cuidado de la familia, participación en actividades no remuneradas o en el ámbito familiar, falta de formación...), que las alejan del tejido productivo.</p> <p>La reinserción y salida desde la situación de explotación sexual se enfrenta a multitud de obstáculos: fuertes carencias personales a la hora de enfrentar una “nueva vida”, a menudo población extranjera</p>	

	<p>sin competencias básicas, como el idioma. Por ello, este programa tendría que disponer de un marco especialmente flexible para atender las necesidades de estas mujeres. Datos de TRATA: las estadísticas apuntan a unas 13.000 atenciones al año de víctimas de explotación sexual, según el Ministerio del Interior.</p> <p>Transversalidad: Necesidad de reforzar el elemento de igualdad en todas las PAE a todos los niveles.</p>
c) Colectivo objetivo de la inversión	<p>Mujeres del ámbito rural y ámbito urbano.</p> <p>Mujeres víctimas de violencia de género, mujeres víctimas de trata y explotación sexual y empresas participantes</p> <p>Transversalidad: Personas demandantes de empleo</p>
d) Implementación de la inversión	<ul style="list-style-type: none"> • Subvenciones públicas para desarrollar servicios integrales (asesoramiento, información, formación, acompañamiento) para la capacitación e inserción laboral de las mujeres de áreas rurales y urbanas en los ámbitos: digital, aprovechamiento forestal y agrario, emprendimiento y economía social (ligada a productos endógenos), actividades comerciales on line y apoyo a la dependencia. • Desarrollo, a través de los correspondientes convenios de colaboración o contratos administrativos, de itinerarios personalizados de activación personal, social y laboral de mujeres víctimas de violencia de género o trata, mediante el desarrollo de un proceso acompañado de adquisición de habilidades sociales y de capacitación profesional en alternancia con el empleo en empresas conveniadas. • Elaboración y suscripción del instrumento jurídico que articule la colaboración para el diseño e implantación de Planes transversales de Igualdad en el Sistema Nacional de Empleo. Obligatoriedad de que exista perspectiva de género en las Políticas Activas de Empleo (PAE) del Sistema Nacional de Empleo (SNE). • Distribución de fondos públicos según criterios acordados en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.
e) Administración ejecutora	<p>Ministerio de Trabajo y Economía Social, CCAA y Entidades Locales (a través de subvenciones públicas).</p>
f) Tamaño y naturaleza de la inversión	<p>45 millones de euros en 2021, 25 millones en 2022 y 5 millones en 2023 (total 75 millones de euros) en el Plan para empleo urbano rural. Al menos un tercio de la inversión se dirigirá preferentemente a proyectos en los pequeños municipios de las áreas rurales (menores a 5.000 habitantes).</p> <p>Programas de formación e inserción para mujeres víctimas de violencia de género o de trata y explotación sexual con compromiso de contratación (VVG/T): 24 millones de euros en el programa de apoyo a VVG/Trata, distribuido en 8 millones de euros anuales.</p>

	<p>Transversalidad: 6 millones de euros en los 3 años de duración: 2 millones anuales para actividades de la inversión.</p>
<p>g) Calendario de implementación de la inversión</p>	<p>2021 - 2023</p>
<p>h) Ayudas de Estado</p>	<p>Las ayudas que se concedan por las Administraciones públicas competentes en el marco de las inversiones previstas en el Plan Nacional de Políticas Activas de Empleo en aplicación y ejecución de los fondos europeos para la financiación del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia se considerarán compatibles con el mercado interior y no constituyen “ayudas de Estado”, no precisando su notificación a la Comisión, en tanto se trata de ayudas en las que no concurren todos los criterios establecidos en el artículo 107.1 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.</p> <p>Apoyo a mujeres en los ámbitos rural y urbano: Se trata de subvenciones a Administraciones públicas y entidades sin ánimo de lucro para la prestación de los servicios de formación y asesoramiento, por lo que no se considerarán ayudas estatales. Se prevé que, el 35% de las actividades a financiar, dentro de esta línea de Apoyo a mujeres en los ámbitos rural y urbano, estarán orientadas al desarrollo de competencias y empleos verdes y el 35% a competencias digitales.</p> <p>Programas de formación e inserción para mujeres víctimas de violencia de género o de trata y explotación sexual con compromiso de contratación: Las subvenciones para la ejecución de acciones formativas de formación de oferta dirigida a los trabajadores desempleados no se considera que constituyan “ayudas estatales”. En el supuesto de las acciones formativas que incluyan compromisos de contratación dirigidos prioritariamente a desempleados, tampoco los participantes, sean desempleados u ocupados, son trabajadores de las empresas beneficiarias, si bien existe el compromiso de su contratación una vez finalizadas las acciones formativas. Respecto a los mecanismos para la incentivación de la contratación posterior estable de las mujeres por empresas donde hubiesen realizado la formación en alternancia, cuando proceda se someterán al régimen de minimis en los términos establecidos en alguno de los siguientes Reglamentos comunitarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reglamento (UE) número 1407/2013 de la Comisión, de 18 de diciembre de 2013, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de minimis. • Reglamentos (UE) números 1408/2013 de la Comisión, de 18 de diciembre de 2013, y 717/2014 de la Comisión, de 27 de julio de 2014, relativos a la aplicación de los artículos 107 y 108 del

	Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de minimis en el sector agrícola y el sector de la pesca y de la acuicultura, respectivamente.
--	---

C23.I3	Adquisición de nuevas competencias para la transformación digital, verde y productiva	Ministerio de Trabajo y Economía Social
---------------	--	--

a) Descripción de la inversión

Actuaciones, a través de la convocatoria de subvenciones o contratación en el ámbito estatal, destinadas al refuerzo de formación y empleabilidad de los trabajadores, centradas en 5 ámbitos:

- **Recualificación profesional de las personas trabajadoras ocupadas del ámbito sectorial del turismo**, para la adquisición y mejora de competencias profesionales para su adaptación a los cambios del sistema productivo y a las posibilidades de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores, a fin de contribuir al relanzamiento y mejora de la competitividad de la industria turística, su sostenibilidad, y al desarrollo de la carrera profesional de las personas trabajadoras ocupadas, al tiempo dando respuesta al impacto de la crisis desencadenada por la pandemia del COVID-19.
- **Financiación de acciones formativas que incluyan compromisos de contratación de personas trabajadoras desempleadas** con objeto de apoyar la cobertura de vacantes en sectores estratégicos de interés nacional, por falta de perfiles adecuados entre las personas desempleadas inscritas en los Servicios Públicos de Empleo (SPE).
- **Formación para personas trabajadoras en ERTE**: recualificación profesional, la adquisición y mejora de competencias profesionales relacionadas con los requerimientos de productividad y competitividad de las empresas, con las necesidades de adaptación a los cambios del sistema productivo, a la transformación digital y la transición ecológica y a las posibilidades de promoción profesional y desarrollo personal de las personas trabajadoras cuyo contrato de trabajo se ha suspendido o cuya jornada laboral se ha reducido a través de un Expediente de Regulación de empleo (ERTE) para paliar los efectos derivados del COVID-19. Se prevé que el 30% de las actividades a financiar dentro de esta línea de Formación para personas trabajadoras en ERTE estarán orientadas al desarrollo de competencias y empleos verdes y el 30% a competencias digitales.
- **Proporcionar financiación a las personas trabajadoras ocupadas y desempleadas para realizar acciones de formación concretas** que, de acuerdo con su perfil, respectivamente se destinen a impulsar su carrera profesional o a mejorar su empleabilidad, delimitando los sectores en los que se hará efectiva su aplicación, y las entidades impartidoras de la formación.
- **Realizar la detección de necesidades formativas** en los diferentes sectores en los que se estructura y ordena el mundo productivo en el sistema de formación para el empleo en el ámbito laboral, para proporcionar respuestas efectivas a las demandas de formación y recualificación del mercado laboral, entre ellas las capacidades entorno a la transición digital y la transición ecológica, y para anticiparse a los cambios y responder a la demanda que se pueda producir de mano de obra cualificada, contribuyendo así al desarrollo profesional y personal de las personas trabajadoras y a la competitividad de las empresas.

<p>b) Evidencia, análisis y datos que motiven la necesidad de la inversión</p>	<p>El dinamismo del mercado hace necesaria la adaptación de las personas trabajadoras a las necesidades de las empresas. Para ello, se propone reforzar la formación de aquéllas que redunde en una mejora de su empleabilidad, así como un incremento de la productividad y competitividad de las empresas. Además:</p> <ul style="list-style-type: none">- La crisis provocada por el coronavirus ha tenido un impacto directo sobre el turismo, el sector que más aporta al producto interior bruto y el empleo de España, dominado por las pequeñas y medianas empresas: según el INE, el 78,7% de las empresas turísticas tiene dos empleados o menos y solamente 1.108 empresas (0,3% del total) cuenta con 100 empleados o más. Esta reforma pretende diseñar e implementar una estrategia de formación que aumente la cualificación y competitividad de las empresas, pymes y autónomos del sector turístico español.- El Sistema Nacional de Empleo se encuentra, en ocasiones, ante dificultades para dar cobertura a vacantes de puestos de trabajo en sectores estratégicos debido a la ausencia de perfiles adecuados en las personas desempleadas inscritas en los Servicios Públicos de Empleo. El propio Plan de Recuperación va a generar demanda en ocupaciones como eficiencia energética, renovables, infraestructuras y soluciones digitales para las que es importante tener personal cualificado. Por ello, resulta aconsejable formar a personas desempleadas en las competencias específicas requeridas para cubrir esos puestos que proporcionan un servicio esencial mediante la financiación de acciones formativas que incluyan compromisos de promoción de la contratación estable.- La crisis del COVID-19 ha llevado a España a adoptar medidas laborales para preservar la ocupación y la salvaguardia de la viabilidad de las empresas. La herramienta ERTE constituye un mecanismo innovador y flexible que ha protegido a casi 3,4 millones de personas trabajadoras y a 550.000 empresas y que se ha prorrogado, en dos ocasiones, hasta el 31 de enero de 2021, en el seno del Diálogo Social. La recuperación de la economía española en la nueva normalidad, tras la crisis sanitaria provocada por el coronavirus, se debe basar en la adaptación y el impulso de la formación para personas trabajadoras en situación de ERTE, ampliando el catálogo formativo existente con nuevas especialidades y, con apoyo en las plataformas digitales, ofertando formación en ámbitos como la digitalización, el emprendimiento, la transición ecológica, la innovación o la sostenibilidad, que propulsen su reincorporación plena en el empleo.- Microcrédito formación es el mecanismo que con un importe promedio de 600 euros permite financiar la realización de aquella formación, tanto en centros públicos como privados, adecuada a
--	---

	<p>las propias necesidades y carencias de cualificación, que en el caso de personas trabajadoras ocupadas es reintegrable de modo fraccionado con posterioridad, con unas características y condiciones ventajosas en plazos.</p> <p>- Responder a las demandas del mundo productivo y poseer las competencias requeridas para el desempeño laboral es condición imprescindible para acceder, permanecer y progresar en el empleo. Para lograrlo, conocer anticipadamente esas necesidades mediante los procesos de detección adecuados permite ofertar las especialidades formativas que permitan a trabajadoras y trabajadores adecuar su perfil profesional y ajustar sus itinerarios profesionales a las demandas del mundo laboral.</p>
<p>c) Colectivo objetivo de la inversión</p>	<p>Las personas beneficiarias de las actuaciones serán las personas trabajadoras, especialmente de los sectores estratégicos de la economía española; las desempleadas, siempre que figuren inscritas como demandantes de empleo en los SPE, teniendo especial consideración las personas desempleadas con mayores dificultades de inserción; así como las personas trabajadoras en ERTE. También se dirigirá a las personas trabajadoras que prestan sus servicios retribuidos en empresas o en entidades públicas que permanecen afectadas por medidas temporales de suspensión de su contrato laboral por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor, en sus periodos de suspensión de empleo o de reducción de jornada y quienes accedan a una situación de desempleo como consecuencia de esta crisis.</p> <p>La actuación del microcrédito formación se dirigirá a personas trabajadoras ocupadas y desempleadas de diferentes sectores productivos en los que se estructura el Sistema de Formación para el empleo en el ámbito laboral.</p>
<p>d) Implementación de la inversión</p>	<p>Convocatorias públicas de subvenciones para financiar formación dirigida a la adquisición y actualización de nuevas competencias para la transformación digital y productiva, acordes con los requerimientos de productividad y competitividad de las empresas y con las necesidades de adaptación a los cambios del sistema productivo (ocupadas del ámbito sectorial del turismo, afectadas por Expedientes de Regulación de Empleo -ERTE- y de sectores estratégicos y de interés nacional).</p> <p>Detección necesidades formativas: Definición del proceso de detección de necesidades formativas en los diferentes sectores en los que se estructura y ordena el tejido productivo (metodología, agentes implicados, fuentes de datos). Plan de detección de necesidades de formación sectorial, territorial y por colectivos. Realizar la detección de necesidades formativas en los diferentes sectores en los que se estructura y ordena el tejido productivo en aplicación del proceso diseñado.</p>

	<p>Microcrédito formación: Organizar el proceso de financiación (microcréditos) para realizar formación adecuada a sus necesidades vinculadas con el entorno laboral. Organización del programa de concesión de financiación, definición del plan personal de formación adaptado a las condiciones específicas del programa y al diseño de su carrera profesional que las personas solicitantes de financiación deben presentar para la concesión del microcrédito formación, campaña de difusión. Valoración y aprobación de los planes por parte del organismo correspondiente de acuerdo a unas prescripciones técnicas establecidas. Adjudicar la financiación a las personas trabajadoras beneficiarias para realizar formación adecuada a sus necesidades vinculadas con el entorno laboral.</p>
e) Administración ejecutora	<p>Ministerio de Trabajo y Economía Social. En la detección de necesidades formativas también participarán las CC.AA. y los interlocutores sociales. Coordinación a través de Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.</p>
f) Tamaño y naturaleza de la inversión	<p>Formación con fomento de la contratación en sectores estratégicos de interés general/ Formación para personas trabajadoras en ERTE/ Recualificación profesional de las personas trabajadoras ocupadas del ámbito sectorial del turismo. Formación financiada mediante subvenciones públicas. La distribución de estos programas es:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Para el sector turístico, 119 millones euros, correspondiendo 40 millones al ejercicio 2021, 40 millones al ejercicio 2022 y 39 millones al ejercicio 2023. - Para la formación con fomento de la contratación en sectores estratégicos: 120 millones de euros con esta distribución: 40 millones para el ejercicio 2021, 40 millones para el ejercicio 2022 y 40 millones de euros para el ejercicio 2023. - Para trabajadores que se encuentren en ERTE: 119 millones euros distribuidos en: 40 millones en 2021, 40 millones para 2022 y 39 millones para 2023. <p>Detección de necesidades formativas: su coste es de 2.000.000 euros anuales durante el periodo 2021-2023.</p> <p>Microcréditos formación: total inversión 70.500.000€ distribuidos en tres ejercicios presupuestarios.</p>
g) Calendario de implementación de la inversión	<p>2021-2023</p>
h) Ayudas de Estado	<p>Las ayudas que se concedan por las Administraciones públicas competentes en el marco de las inversiones previstas en el Plan Nacional de Políticas Activas de Empleo en aplicación y ejecución de los fondos europeos para la financiación del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia se considerarán compatibles con el mercado interior y no constituyen “ayudas de Estado”, no precisando su notificación a la Comisión, en tanto se trata de ayudas</p>

	<p>en las que no concurren todos los criterios establecidos en el artículo 107.1 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Las subvenciones para la ejecución de acciones formativas de formación de oferta dirigida a los trabajadores ocupados y desempleados no se considera que constituyan “ayudas estatales”. En el supuesto de las acciones formativas que incluyan compromisos de contratación dirigidos prioritariamente a desempleados, tampoco los participantes, sean desempleados u ocupados, son trabajadores de las empresas beneficiarias, si bien existe el compromiso de su contratación una vez finalizadas las acciones formativas. Los destinatarios de las ayudas, los centros de formación, no realizan en tanto que entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo una actividad económica de mercado, pues no reciben contraprestación alguna de los alumnos participantes y las ayudas van destinadas a cubrir los costes de la formación impartida a los trabajadores ocupados y desempleados, finalidad última de dichas ayudas.</p>
--	--

C23.I4	Nuevos Proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad	Ministerio de Trabajo y Economía Social
a) Descripción de la inversión		
<p>Colectivos especialmente vulnerables. Promoción de proyectos integrados de inserción para fomentar la contratación de personas paradas de larga duración en coordinación con los Servicios Sociales, proyectos de inserción laboral en el ámbito local, proyectos de apoyo a la autonomía de las personas con discapacidad y empleo de asistentes, proyectos de emprendimiento y empleo colectivo, y en general proyectos de empleo para el reequilibrio territorial y la equidad de los colectivos especialmente vulnerables.</p> <p>Emprendimiento y microempresas Nuevos proyectos territoriales que aborden el reto demográfico y faciliten la transformación productiva, en particular hacia una economía verde y digital. Entre estos proyectos se incluirían los de capacitación agraria y empleo que fije población en el ámbito rural y sus pequeños municipios, dinamizadores del desarrollo local sostenible, iniciativas de economía social para la acción cultural y artística, Iniciativas de Transición Ecológicas, Iniciativas de Desarrollo Local, Turismo Rural y patrimonio histórico-artístico, entre otros.</p> <p>Se prevé que el 25% de las actividades a financiar dentro de la Línea Emprendimiento y microempresas: Nuevos proyectos territoriales que aborden el reto demográfico y faciliten la transformación productiva, en particular hacia una economía verde y digital, estarán orientadas al desarrollo de la economía verde y el 25% al emprendimiento digital.</p>		
b) Evidencia, análisis y datos que motiven la necesidad de la inversión	<p>La situación generada por la pandemia agrava la vulnerabilidad tanto de las personas paradas de larga duración como la de otros colectivos que ya se encontraban en situaciones límites, y aboca a una transformación del tejido productivo con un impacto muy fuerte</p>	

	<p>en las microempresas. Es necesario poner en marcha proyectos y líneas de intervención que atiendan las necesidades tanto laborales como sociales de colectivos vulnerables, así como que faciliten un sistema productivo reforzado a través del apoyo al emprendimiento y el empleo colectivo, también a las microempresas. La adaptación conlleva una transformación digital y verde inherente y necesaria, así como el impulso de la economía verde, a través de proyectos integrados de inserción en los que participen todos aquellos agentes que puedan facilitar el tránsito hacia la incorporación al mercado de trabajo de los más vulnerables.</p> <p>La inversión de emprendimiento y microempresas se alinean con los objetivos de la Estrategia Nacional Frente al Reto Demográfico.</p>
c) Colectivo objetivo de la inversión	<p>Colectivos especialmente vulnerables.</p> <p>Microempresas y personas para el emprendimiento y el empleo colectivo.</p>
d) Implementación de la inversión	<p>Promoción de proyectos de empleo para colectivos especialmente vulnerables abiertos a la colaboración con otros agentes facilitadores del tránsito laboral, tanto públicos como privados.</p> <p>Promoción de proyectos y líneas de intervención para favorecer el emprendimiento y el empleo colectivo, así como la fijación de población, con especial atención a la transformación productiva y el avance hacia una economía verde y digital.</p>
e) Administración ejecutora	<p>Ministerio de Trabajo y Economía Social y CCAA, en colaboración con el Ministerio de Transición Ecológica y Reto Demográfico.</p> <p>Coordinación a través de Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.</p>
f) Tamaño y naturaleza de la inversión	<p>Fondos destinados a financiar al menos 2 proyectos en cada CCAA al finalizar el periodo de inversión de empleo para colectivos especialmente vulnerables promovidos por el Sistema Nacional de Empleo (SNE) por importe de 235 millones de euros: 100 millones en 2021, 100 en 2022 y 35 en 2023.</p> <p>Fondos destinados a financiar al menos 2 proyectos en cada CCAA al finalizar el periodo de inversión para el emprendimiento y empleo promovidos por el Sistema Nacional de Empleo por importe de 320 millones de euros: 220 millones en 2021; 50 millones en 2022; y 50 millones en 2023.</p>
g) Calendario de implementación de la inversión	<p>2021 - 2023</p>
h) Ayudas de Estado	<p>Las ayudas que se concedan por las Administraciones públicas competentes en el marco de las inversiones previstas en el Plan Nacional de Políticas Activas de Empleo en aplicación y ejecución de los fondos europeos para la financiación del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia se considerarán compatibles con el</p>

	<p>mercado interior y no constituyen “ayudas de Estado”, no precisando su notificación a la Comisión, en tanto se trata de ayudas en las que no concurren todos los criterios establecidos en el artículo 107.1 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Se trata de actuaciones de los Servicio Públicos de Empleo y subvenciones a entidades locales y entidades sin ánimo de lucro para actividades, fundamentalmente de ámbito local, de apoyo a la inserción laboral de personas paradas de larga duración, por lo que no se considerarán ayudas estatales.</p>
--	--

C23.15	Gobernanza e impulso a las políticas de apoyo a la activación para el empleo	Ministerio de Trabajo y Economía Social
a) Descripción de la inversión		
<p>Orientación y Emprendimiento_Constitución y Actividades de la Red de Centros de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo</p> <p>Implantación de una Red de Centros Públicos de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo como soporte especializado del Sistema Nacional de Empleo (SNE). Asimismo, las actividades de la Red de Centros de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo se llevarán a cabo a través de Planes de trabajo anuales y específicos para cada centro, donde se determinará el alcance y las características de los trabajos a desarrollar.</p> <p>Gobernanza del impulso al Plan Nacional de Políticas Activas de Empleo_Formación permanente del Sistema Nacional de Empleo. Plan de formación para el personal del Sistema Nacional de Empleo</p>		
b) Evidencia, análisis y datos que motiven la necesidad de la inversión	<p>El Sistema Nacional de Empleo carece de un soporte supraautonómico y que actúe de manera coordinada a nivel nacional en materia de orientación, emprendimiento, acompañamiento e innovación para el empleo que sirva de espacio compartido para impulsar una visión integradora en materia de orientación, emprendimiento e innovación para el empleo y que refuerce la colaboración entre el Estado y las comunidades autónomas en una mayor vinculación entre las políticas activas políticas de protección de empleo. Del mismo modo es esencial el acompañamiento en el ciclo vital del proyecto empresarial.</p> <p>En relación a las actividades, se impulsará la coordinación inicial de los trabajos a desarrollar por cada uno de los centros de la red en aras a la complementariedad, coherencia y potenciación de sinergias. La experiencia acumulada en otras redes establecidas en el Sistema Nacional de Empleo (SNE) nos indica que los Planes de trabajo son un instrumento útil donde las actividades de la red se potencian, dinamizan y son más eficaces y eficientes.</p> <p>Así mismo, la red de centros colaborará y aprovechará las potencialidades y sinergias que proporcionan las redes de centros</p>	

	<p>de emprendimiento del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital y el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo</p> <p>Todo ello redundará directamente en la mejora del desempeño de los servicios públicos de empleo y por ende en las trabajadoras y trabajadores y en las empresas.</p> <p>Gobernanza del impulso al Plan Nacional de Políticas Activas de Empleo_Formación permanente del Sistema Nacional de Empleo. La formación de personal técnico de gestión, de prospección, y especialmente de personas orientadoras del Sistema Nacional de Empleo es necesaria con el fin de hacer de su capital humano el principal motor de la recuperación.</p>
c) Colectivo objetivo de la inversión	<p>Sistema Nacional de Empleo constituido por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y los Servicios Públicos de Empleo de las comunidades autónomas.</p> <p>Gobernanza del impulso al Plan Nacional de Políticas Activas de Empleo_Formación permanente del Sistema Nacional de Empleo. Formación Personal del Sistema Nacional de Empleo</p>
d) Implementación de la inversión	<p>Selección y calificación de centros siguiendo lo establecido en la nueva normativa reguladora de programas comunes de políticas activas de empleo en el seno de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos laborales.</p> <p>Establecimiento de Planes de trabajo de cada centro de la red en los que se incluyen sus actividades anuales de acuerdo con lo establecido en la nueva normativa reguladora de programas comunes de políticas activas de empleo en el seno de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos laborales.</p> <p>Gobernanza del impulso al Plan Nacional de Políticas Activas de Empleo_Formación permanente del Sistema Nacional de Empleo. Organización de acciones formativas específicas atendiendo a las necesidades del Sistema Nacional de Empleo (SNE) tanto a través de SEPE como de las Comunidades Autónomas, en base a la distribución legal de competencias en políticas activas de empleo. En base a las necesidades formativas detectadas del personal del SNE, se establecerá un plan trianual con los planteamientos generales, objetivos y líneas de actuación y los correspondientes planes anuales con el contenido concreto de cada año.</p>
e) Administración ejecutora	<p>Ministerio de Trabajo y Economía Social y CCAA (a través de Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales)</p>
f) Tamaño y naturaleza de la inversión	<p>Se ha tenido en cuenta la distribución competencial en materia de políticas activas de empleo, a razón de 2,2 millones euros para la constitución de cada centro para alcanzar una red nacional</p>

	<p>integrada por 20 centros (17 por cada comunidad autónoma + 2 ciudades autónomas +1 a nivel estatal).</p> <p>Para el funcionamiento y actividad de estos nuevos 20 centros que integrarán la red nacional, se ha estimado un gasto de 2,3 millones en los 3 años (a razón de aproximadamente 766.000 euros/ centro/año).</p> <p>Gastos de inversión para la implementación de la constitución de los centros de 44 millones de euros.</p> <p>Gastos de inversión para Planes de trabajo por importe de 46 millones de euros.</p> <p>Gobernanza del impulso al Plan Nacional de Políticas Activas de Empleo_Formación permanente del Sistema Nacional de Empleo. Gasto de organización de acciones formativas con un coste total de 15,5 millones de euros: 5,5 millones en 2021, y 5 millones en 2022 y 2023 respectivamente.</p>
g) Calendario de implementación de la inversión	2021 - 2023
h) Ayudas de Estado	<p>Las ayudas que se concedan por las Administraciones públicas competentes en el marco de las inversiones previstas en el Plan Nacional de Políticas Activas de Empleo en aplicación y ejecución de los fondos europeos para la financiación del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia se considerarán compatibles con el mercado interior y no constituyen “ayudas de Estado”, no precisando su notificación a la Comisión, en tanto se trata de ayudas en las que no concurren todos los criterios establecidos en el artículo 107.1 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Esta inversión se trata de actuaciones de los Servicios Públicos de Empleo, por lo que no se considerarán ayudas estatales.</p>

C23.I6	Plan integral de impulso a la Economía Social para la generación de un tejido económico inclusivo y sostenible	Ministerio de Trabajo y Economía Social
a) Descripción de la inversión	<p>La inversión consiste en la ejecución de un conjunto de acciones que impulsen y consoliden el desarrollo de las entidades de la Economía Social en España que, como modelo empresarial socialmente responsable, contribuya a un desarrollo más sostenible e inclusivo, al desarrollo local y al arraigo de la población mediante la generación de empleo estable y de calidad. Se llevarán a cabo preferentemente en áreas vinculadas con la inclusión de colectivos vulnerables, como el cuidado de</p>	

	<p>personas mayores y dependientes; con la sostenibilidad, como la generación de energías renovables; o con la digitalización, como la capacitación digital en el medio rural y en el sector agroalimentario, a través de las siguientes líneas de actuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Programa de generación y mantenimiento del empleo de empresas viables que estén atravesando dificultades o sin relevo generacional, mediante su conversión en fórmulas empresariales de la economía social (cooperativas y sociedades laborales), gestionadas por sus trabajadores y trabajadoras. - Programa de creación y consolidación de entidades de la economía social con carácter innovador, incidiendo en el relevo generacional y en el emprendimiento juvenil. - Programa nacional de apoyo a la digitalización de las empresas de la economía social, con especial incidencia en el impulso de las plataformas digitales, y en la mejora del bienestar de la ciudadanía de las zonas rurales. - Promoción de las redes de cooperativas, sociedades laborales y otras fórmulas de economía social acompañada de medidas de capacitación y formación para ofrecer nuevos servicios integrales a la sociedad. - Programa de impulso de las transiciones sostenibles e inclusivas de empresas y de colectivos en situación de vulnerabilidad.
<p>b) Evidencia, análisis y datos que motiven la necesidad de la inversión</p>	<p>La economía social española es en la actualidad un referente a nivel europeo gracias a su resiliencia y a su potencial económico.</p> <p>En España hay 43.192 entidades de la economía social, presentes en todos los sectores económicos, que generan cerca de 2,2 millones de empleos directos e indirectos. Suponen, aproximadamente, un 10% del PIB y un 12,5% de la fuerza laboral.</p> <p>En los últimos 8 años se han constituido 29.000 nuevas empresas de la economía social y se han creado 190.000 puestos de trabajo.</p> <p>Las empresas de la economía social, que se basan en los principios orientadores recogidos en el art. 4 de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social (primacía de las personas y del fin social sobre el capital, aplicación de los resultados en función de las actividad de socios y socias y, en su caso, al fin social, solidaridad interna y con la sociedad e independencia de los poderes públicos), tienen un compromiso con el desarrollo local -rural y urbano-, la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión</p>

	<p>social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad.</p> <p>Esta realidad económica con identidad propia constituye una de las políticas palanca de la Agenda 2030, por su trayectoria en la generación de tejido económico cohesionado, basado en la innovación social y medioambiental.</p> <p>Así, el 80% de los contratos celebrados tienen carácter indefinido, el 47% de los empleos pertenece a personas menores de 40 años, hay mayor presencia femenina, en particular, en puestos de dirección y 128.000 personas con discapacidad o en situación o riesgo de exclusión trabajan en la economía social.</p> <p>A su vez, son empresas especialmente resilientes, con un 6,5% de menor destrucción de empleo en momentos de crisis que el resto de las empresas. El ajuste al principio de primacía de las personas y del fin social sobre el capital les permite desarrollar medidas de autoajuste que, sumadas a la implementación de políticas públicas de mantenimiento del empleo, está permitiendo conservar empresas de tamaño medio y pequeño de economía social y el empleo de calidad a ellas vinculado.</p> <p>Tienen también un especial arraigo al territorio, que las hace difícilmente deslocalizables, contribuyendo al asentamiento de la población en zonas en riesgo de despoblamiento. Asimismo, constituyen la fórmula que mejor se adapta a las necesidades diversas de la población en los distintos territorios, ya sean rurales, ya sean urbanos, atendiendo a los cuidados de las personas más vulnerables al tiempo que generan empleo para las más jóvenes. Finalmente, las entidades de la economía social son fundamentales para cubrir las demandas sociales no satisfechas por el mercado, y para promover las transformaciones sociales y económicas en el territorio.</p> <p>Todo esto hace que se constituyan en un actor clave para una recuperación inclusiva y sostenible.</p>
<p>c) Colectivo objetivo de la inversión</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Empresas de la economía social (cooperativas, sociedades laborales, empresas de inserción etc.) y su personal, en particular, las Pymes y las ubicadas en zonas en situación o riesgo de despoblamiento. - Organizaciones representativas de la economía social. <p>Y, en última instancia, como personas destinatarias finales: Trabajadores y trabajadoras de empresas viables en crisis o sin relevo generacional; Personas jóvenes y mujeres con iniciativa emprendedora colectiva y colectivos vulnerables (personas con</p>

	discapacidad y en riesgo de exclusión), especialmente de zonas rurales.
d) Implementación de la inversión	La implementación de la inversión se realizará a través de la ejecución de las cinco líneas de inversión citadas, previa evaluación y detección de necesidades. La implementación se realizará a través de la convocatoria de ayudas, en concurrencia competitiva y de acuerdo con los principios de objetividad, igualdad, transparencia y publicidad.
e) Administración ejecutora	Ministerio de Trabajo y Economía Social.
f) Tamaño y naturaleza de la inversión	100 millones de euros, destinados a proyectos de creación y de transformación de empleos, a actuaciones de asesoramiento, formación y capacitación, y a la creación de herramientas digitales. En el año 2022 se contará con 20 millones y en el año 2023 con los restantes 80 millones.
g) Calendario de implementación de la reforma o inversión	2022 y 2023
h) Ayudas de Estado	<p>Las ayudas que se concedan por las Administraciones públicas competentes en el marco de las inversiones previstas en el Plan integral de impulso a la Economía Social para la generación de un tejido económico inclusivo y sostenible, se considerarán compatibles con el mercado interior y no constituyen “ayudas de Estado”, no precisando su notificación a la Comisión, en tanto se trata de ayudas en las que no concurren todos los criterios establecidos en el artículo 107.1 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.</p> <p>Las subvenciones para la ejecución de acciones de asesoramiento y formación dirigidas a personas emprendedoras y trabajadoras no se considera que constituyan “ayudas estatales”. Cuando proceda, se someterán al régimen de minimis en los términos establecidos en alguno de los siguientes Reglamentos comunitarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reglamento (UE) número 1407/2013 de la Comisión, de 18 de diciembre de 2013, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de minimis. <p>Reglamentos (UE) números 1408/2013 de la Comisión, de 18 de diciembre de 2013, y 717/2014 de la Comisión, de 27 de julio de</p>

	2014, relativos a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de minimis en el sector agrícola y el sector de la pesca y de la acuicultura, respectivamente.
--	--

C23.17	Fomento del crecimiento inclusivo mediante la vinculación de las políticas de inclusión social al ingreso mínimo vital	Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones
a) Descripción de la inversión		
<p><i>Naturaleza, el tipo y el tamaño de la inversión.</i></p> <p>Implantación de un nuevo modelo de inclusión a partir del Ingreso Mínimo Vital (IMV), que reduzca la desigualdad de la renta y las tasas de pobreza extrema y moderada. Creación de la infraestructura de análisis de información asociada. Esta inversión es complementaria y se refuerza con la Reforma 5 del Componente 22, vinculada al desarrollo reglamentario del IMV.</p>		
b) Evidencia, análisis y datos que motiven la necesidad de la inversión	<p>España se encuentra entre los países más desiguales de la Unión Europea, como consecuencia de la crisis económica y de la limitada eficacia de los instrumentos disponibles de redistribución económica, de lucha contra la pobreza y apoyo a los colectivos más vulnerables. En el año 2008, el total de las rentas del 20% más rico de la población española multiplicaba por 5,6 a la del 20% más pobre. En 2018, tras varios años de recuperación económica, la multiplica por 6.</p> <p>Por otra parte, la desigualdad en España está acompañada por altos niveles de pobreza. De acuerdo con la definición del INE y de EUROSTAT (personas que viven en hogares donde la renta disponible por unidad de consumo es inferior al 60% de la mediana de la renta nacional), en España 9,9 millones de personas (21%) en 4 millones de hogares se encuentran en riesgo de pobreza. A todo ello se añade que el sistema redistributivo en España es débil, con poca variación entre índices de desigualdad (GINI) antes y después de las políticas públicas, lo que impide corregir la situación de pobreza y desigualdad descrita anteriormente.</p> <p>Estas debilidades de nuestro sistema se van a ver agravadas por el impacto de la crisis del COVID-19, puesto que las situaciones de crisis proyectan sus efectos más perjudiciales sobre la población más vulnerable e insegura, que no goza de una estabilidad permanente.</p> <p>En el análisis que motivó la puesta en marcha del ingreso mínimo vital quedó constatada, en línea con un consenso amplio en el</p>	

	<p>ámbito de las políticas sociales en general y de la lucha contra la pobreza en particular, la necesidad de modular tanto la prestación como las intervenciones que la acompañaban a las realidades específicas de los beneficiarios. Las situaciones de vulnerabilidad de los hogares de ingresos bajos son muy heterogéneas, y los itinerarios de inclusión que desde las administraciones se les ofrezcan para superar la exclusión han de estar adecuados a estas diferentes realidades.</p> <p>Por ello, el Real Decreto-ley 20/2020 de 29 de mayo, establece que el ingreso mínimo vital debe acompañarse de las políticas de inclusión que garanticen la transición de sus beneficiarios desde una situación de exclusión a una situación de plena integración social y laboral. Y para conseguir este objetivo, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones promoverá, en el ámbito de sus competencias, estrategias de inclusión de las personas beneficiarias del ingreso mínimo vital mediante la cooperación y colaboración con los departamentos ministeriales, las comunidades autónomas, las entidades locales, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, así como con las entidades del Tercer Sector de Acción Social.</p> <p>Finalmente, la puesta en marcha y el seguimiento de políticas de inclusión social a partir de evidencias obtenidas de diferentes fuentes de información requiere de una infraestructura tecnológica adecuada, escalable y colaborativa. Con esta infraestructura se pretende impulsar una forma de hacer política pública científica, trazable y basada en evidencias.</p>
<p>c) Colectivo objetivo de la inversión</p>	<p>Personas beneficiarias del ingreso mínimo vital; personas beneficiarias de las rentas mínimas autonómicas; otras personas en situación o riesgo de exclusión social.</p> <p>Las personas incluidas en los apartados indicados anteriormente se integran, en la mayoría de los casos, en uno o varios de los siguientes colectivos: la infancia y la juventud; las personas mayores; las personas con discapacidad; las personas migrantes; las mujeres víctimas de violencia de género; las personas víctimas de discriminación; las personas sin hogar; las personas procedentes de minorías étnicas; las personas reclusas y ex-reclusas; las personas con problemas de adicción; y otras personas en situación o riesgo de exclusión social.</p> <p>La infraestructura digital de análisis puede ser beneficiosa tanto para los decisores públicos de las políticas sociales como para la academia, observatorios y fundaciones centrados en el análisis de políticas sociales.</p>
<p>d) Implementación de la inversión</p>	<p>La prestación del ingreso mínimo vital atiende a la necesidad de garantizar un determinado nivel de ingresos a los hogares, y tiene</p>

entre sus principales objetivos la reducción de la pobreza en nuestro país. Sin embargo, más allá de la prestación monetaria, **la atención integral de las personas más vulnerables requiere de un conjunto de políticas que permitan su plena inclusión social y laboral**. Por este motivo, el ingreso mínimo vital se configura como un conjunto de políticas articuladas en torno a esta prestación, que tiene como fin último apoyar el crecimiento inclusivo de nuestro país.

El nuevo modelo de inclusión que surge a partir del ingreso mínimo vital plantea **dos grandes retos**, en concreto:

1) Mejora del acceso al IMV de las personas en riesgo de exclusión social que no lo están percibiendo (mejora del *take up*)

El Ingreso Mínimo Vital está sujeto a un proceso de evaluación continua. **Las conclusiones de los análisis realizados hasta el momento ponen de manifiesto problemas de acceso a esta prestación por parte de personas en situación o riesgo de exclusión social**. Este fenómeno, conocido como deficiencia en el *take up* o acceso al IMV de los potenciales beneficiarios, puede ocurrir por varios motivos, entre los que se encuentran los siguientes:

- Porque los potenciales beneficiarios no solicitan el IMV aun cuando tendrían derecho a percibirlo;
- Porque desconocen de su existencia;
- Porque consideran que no cumplen con los requisitos pese a que sí lo hacen.
- Por la necesidad de poner a su disposición itinerarios de inclusión adecuados a sus necesidades, que incentiven el acceso a este tipo de prestaciones.

La mejora del acceso al IMV requiere de un **trabajo proactivo en colaboración con las entidades y organizaciones más próximas a los potenciales beneficiarios: los servicios sociales y las entidades del Tercer Sector de Acción Social**.

2) Incremento de la efectividad del IMV a través de las políticas de inclusión.

El aumento de la efectividad del Ingreso Mínimo Vital a través de las políticas de inclusión pasa, necesariamente, por el abordaje de una serie de **retos intermedios**. En concreto:

A) *Desarrollo de itinerarios de inclusión con administraciones públicas subnacionales, con el Tercer Sector de Acción Social y con el sector privado.*

Una vez realizadas las actuaciones conducentes a la definición del marco de la inclusión, es preciso avanzar en las actuaciones propias del nuevo modelo de inclusión. Para ello, es clave

desarrollar distintos itinerarios con los agentes relevantes en este ámbito:

- Itinerarios de inclusión con administraciones públicas de ámbito subnacional;
- Itinerarios de inclusión con el Tercer Sector de Acción Social;
- Itinerarios con sector privado, en el marco del Sello de Inclusión Social.

Las prestaciones económicas que atienden situaciones de necesidad no deben ser un fin en sí mismas, sino que deben actuar como herramientas para facilitar la transición de las personas desde la exclusión social impuesta por la ausencia de recursos y circunstancias particulares que puedan incrementar su condición de vulnerabilidad, hacia una situación en la que pueden desarrollarse plenamente en la sociedad.

Vinculada a la prestación económica, la Política de Inclusión definirá los itinerarios más adecuados para los beneficiarios del ingreso mínimo vital. La dimensión de inclusión abarca el empleo, la recuperación de la autoestima, la salud física y mental, la conexión social, las habilidades educativas, etc. Los resultados a definir están todos relacionados con estas dimensiones.

En este sentido, los beneficiarios del IMV están más expuestos al desempleo, la volatilidad de los salarios, la estacionalidad en la jornada laboral y a condiciones laborales más precarias. Además, en muchos casos la falta de habilidades básicas representa un obstáculo abrumador que finalmente empuja a los adultos en edad laboral a la inactividad. La activación laboral es la piedra angular de la inclusión y se correlaciona positivamente con importantes mejoras en todas las dimensiones. Por lo tanto, las políticas dentro del marco del IMV se centrarán en el empleo y la formación como un resultado principal.

Se desarrollarán proyectos piloto y a partir de los resultados, los itinerarios (intervenciones) se diseñarán para proporcionar el mayor impacto.

Los elementos clave que incorporarán los pilotos se dividen en cuatro pilares principales:

1. Aleatorización en la asignación del tratamiento. Es el método que permite comprender mejor el vínculo de causalidad entre la política y los resultados. A pesar de los sesgos bien documentados, los ensayos de control aleatorio (RCTs) han demostrado ser una metodología eficaz para alimentar el proceso de selección de políticas.

2. Proyectos piloto A TRAVÉS de políticas alternativas. Al contar con una lista de políticas alternativas que podrían ser parte de los diferentes itinerarios de inclusión, el ejercicio piloto contribuirá a entender cuál de ellas genera un mayor efecto de tratamiento promedio sobre los resultados esperados.

3. Proyectos piloto DENTRO de una política seleccionada. En algunos casos, la pregunta a responder a través del piloto no será cuál, sino cómo. En otras palabras, algunos aspectos clave de una política deben probarse para maximizar su impacto y rentabilidad. La duración del programa, el tamaño de la clase en un módulo de capacitación o la condicionalidad con la transferencia monetaria son elementos que podrían valer la pena establecer de acuerdo con los resultados de los pilotos.

4. Captura de efectos a corto y largo plazo. Los pilotos incorporarán el seguimiento de los grupos de tratamiento y control, no solo en los próximos meses posteriores a las intervenciones, sino también a medio y largo plazo. La razón es que muchos de los impactos positivos podrían surgir en un período de tiempo más largo. Si los pilotos informaran solo sobre el impacto más inmediato, algunas intervenciones podrían descartarse erróneamente. Por lo tanto, la etapa de preparación de los pilotos identificará aquellas dimensiones donde los resultados positivos probablemente tomarán tiempo en materializarse. En esos casos, el proceso de recopilación de datos garantizará que se realicen oleadas adicionales en el futuro para ver si la suposición teórica se confirma empíricamente.

A partir de esta evidencia, la definición de las políticas que formarán parte de otras políticas con impacto en la inclusión en España debe tener en cuenta los resultados proporcionados dentro de los pilotos.

Finalmente, un elemento fundamental para asegurar la coordinación y la homogeneización de las actuaciones y prestaciones de inclusión será la creación de una infraestructura digital homogénea, que permita tener un común denominador en todo el territorio de la trayectoria en participación de actuaciones de inclusión de las personas. Esto permitirá conocer el historial de servicios de atención social recibida y poder realizar un mejor perfilado que permita proponer actuaciones y prestaciones públicas más adaptadas al perfil de las personas. A tal fin, será necesario desarrollar un **proyecto de diseño de información de políticas inclusión**.

B) Definición del modelo de gobernanza que, entre otros elementos, canalice la colaboración público - privada para la inclusión.

	<p>Teniendo en cuenta la envergadura del reto que supone la inclusión social, es preciso establecer un sistema de gobernanza que, entre otros objetivos, fomente la colaboración público-privada para la inclusión social de las personas beneficiarias del ingreso mínimo vital.</p> <p>La gobernanza con el sector privado se canalizará a través del Sello de Inclusión Social, definido como un distintivo público que persigue el fomento de la colaboración público-privada mediante el reconocimiento otorgado a las actuaciones desarrolladas por el ámbito empresarial, fundamentalmente, conducentes a la inclusión social de las personas beneficiarias del ingreso mínimo vital.</p> <p>El desarrollo reglamentario, la implantación y definición de procedimientos, así como el seguimiento y la evaluación del Sello de Inclusión Social se realizarán con el apoyo de este componente.</p> <p>Junto con el Sello de Inclusión Social, forman parte del modelo de gobernanza para la inclusión tanto la Comisión de seguimiento, como el Consejo Consultivo del ingreso mínimo vital. Estos últimos recibirán apoyo del PRTR en el marco del Componente 22.</p> <p>C) Definición del marco de las políticas de inclusión.</p> <p>Con el fin de desarrollar las políticas de inclusión que mejor se adapten a las necesidades de las personas en situación o riesgo de exclusión social, es prioritario definir adecuadamente el marco de la política de inclusión en España. Con este objetivo, se realizarán los análisis y estudios oportunos, que permitan conocer el estado de situación y obtener el conocimiento necesario para la definición del nuevo modelo de inclusión social derivado del Ingreso Mínimo Vital.</p> <p>Paralelamente a la progresiva vinculación de las políticas de inclusión social al Ingreso Mínimo Vital será precisa la puesta en marcha de la infraestructura de análisis de la información, formada por un datalake o repositorio centralizado, un entorno escalable y colaborativo de análisis masivo de información y un sistema de difusión pública de resultados. El sistema debe ser interoperable con diferentes orígenes de datos y sistemas de difusión de estadísticas, y estar preparado para albergar nuevos paradigmas como la computación de altas prestaciones, el análisis inteligente de datos y el análisis de lenguaje natural.</p>
<p>e) Administración ejecutora</p>	<p>La Administración General del Estado, a través de la Secretaría General de Objetivos y Políticas de Inclusión y Previsión Social (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones), será la ejecutora de la reforma, en coordinación con las comunidades y</p>

	<p>ciudades autónomas, las EELL y, en su caso, el Tercer Sector de Acción Social. Asimismo, a través del Sello de Inclusión Social se promoverá la colaboración público - privada para la inclusión social de las personas beneficiarias del ingreso mínimo vital.</p> <p>Los acuerdos alcanzados en materia de inclusión social, entre la Administración General del Estado y las administraciones públicas subnacionales, así como con el Tercer Sector de Acción Social, se materializarán en convenios bilaterales de colaboración con contenido económico, en los que se determinarán los objetivos de inclusión que se deberán alcanzar, la financiación procedente del plan nacional de recuperación, transformación y resiliencia, así como las evaluaciones que se deberán desarrollar, entre otros extremos.</p> <p>El sistema de gobernanza para la inclusión social permitirá canalizar la coordinación con todos los agentes relevantes en esta materia. En concreto, el Sello de Inclusión Social canalizará la participación del sector empresarial (público y privado), así como de otros agentes relevantes, en la inclusión social de las personas beneficiarias del ingreso mínimo vital.</p>
<p>f) Tamaño y naturaleza de la inversión</p>	<p>Se prevé una inversión de 298 M€, que se ejecutará a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contratos públicos de asistencia técnica y encargos a medios propios para el apoyo a la ejecución de la inversión y desarrollo de la infraestructura de análisis. <p>Convenios de colaboración con contenido económico, entre la Administración General del Estado y administraciones públicas subnacionales, así como con el Tercer Sector de Acción Social.</p>
<p>g) Calendario de implementación de la inversión</p>	<p>Esta inversión es complementaria y va de la mano de la Reforma 5 del Componente 22 vinculada al desarrollo reglamentario del Ingreso Mínimo Vital. El calendario para la implementación de la inversión será el siguiente:</p> <p><u>Año 2022:</u></p> <p>Firma de 8 convenios bilaterales de colaboración con agentes relevantes para la inclusión social, entre los que se incluirán administraciones públicas subnacionales y/o el Tercer Sector de Acción Social.</p> <p><u>Año 2023:</u></p> <p>Firma de 10 convenios bilaterales de colaboración con agentes relevantes para la inclusión social, entre los que se incluirán administraciones públicas subnacionales y/o el Tercer Sector de Acción Social.</p> <p><u>Año 2024:</u></p>

	<p>Al principio del año 2024 se publicará una evaluación sobre la cobertura, efectividad y éxito del IMV, incluyendo recomendaciones para aumentar el nivel de solicitud y mejorar la efectividad de las políticas de inclusión social.</p>
<p>h) Ayudas de Estado</p>	<p>La inversión propuesta no implica ayudas de estado, puesto que, de acuerdo con la Comunicación de la Comisión relativa al concepto de ayuda estatal conforme a lo dispuesto en el artículo 107, apartado 1, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, <i>“las normas sobre ayudas estatales solo se aplican cuando el beneficiario de la medida de ayuda es una «empresa»”</i>.</p> <p>Esta inversión se canalizará principalmente mediante convenio de colaboración con Comunidades y Ciudades Autónomas, con entidades locales, y con entidades del Tercer Sector de Acción Social definidas en el artículo 2 de la Ley 43/2015, de 9 de octubre, del Tercer Sector de Acción Social como <i>“organizaciones de carácter privado, surgidas de la iniciativa ciudadana o social, bajo diferentes modalidades, que responden a criterios de solidaridad y de participación social, con fines de interés general y ausencia de ánimo de lucro, que impulsan el reconocimiento y el ejercicio de los derechos civiles, así como de los derechos económicos, sociales o culturales de las personas y grupos que sufren condiciones de vulnerabilidad o que se encuentran en riesgo de exclusión social”</i>.</p> <p>Por tanto, las Comunidades y Ciudades Autónomas, las entidades locales, así como las entidades del Tercer Sector de Acción Social que participarán en esta inversión permanecen fuera del ámbito de las ayudas estatales, ya que el propósito de la misma no es ofrecer bienes y servicios en un mercado, sino poner en marcha una serie de análisis estudios experimentales que permitan lograr una mayor efectividad de la nueva política de inclusión a partir del ingreso mínimo vital.</p> <p>En relación con el Sello de Inclusión social, su concesión no implicará en ningún caso transferencias monetarias. Los incentivos vinculados al sello de inclusión social que puedan desarrollarse en un futuro respetarán, en todo caso, el régimen de ayudas de estado.</p>

4. Autonomía estratégica y seguridad

El Componente 23 refuerza la autonomía y la resiliencia europea a través de la preservación y generación de empleo, además del apoyo en las transiciones laborales.

En las reformas e inversiones se establece una mayor conectividad y aumento de capacidades digitales. Las actuaciones del C23 en materia de conectividad y digitalización se llevarán a cabo siempre conforme a la normativa europea y nacional asegurando así la máxima seguridad.

5. Proyectos transfronterizos y multi-país

No aplicable.

6. Contribución del componente a la transición ecológica

Tanto la transición ecológica como la transformación digital se reconocen como los 2 pilares básicos para la transformación de la economía y la sociedad. España con el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, para situar a nuestra industria a la cabeza de la competitividad y la innovación tiene un objetivo claro: una economía climáticamente neutra, más resiliente, digital, más sostenible, y con más oportunidades. El Plan acelerará nuestra transformación tecnológica y digital, reforzando la productividad, las competencias y la conectividad de toda la población. La Comisión Europea reconoce la importancia de reforzar y preparar las capacidades y el mercado laboral para la doble transición, ecológica y digital, y las oportunidades que pueden crear para las personas. La Agenda Digital y de recuperación Verde deben de ir de la mano, así lo recogen los principales instrumentos de acción del ámbito comunitario, el Pacto Verde, el Plan de Recuperación y la nueva Estrategia Industrial. Es por ello que debe de prepararse el mercado laboral español, en especial juvenil, para aprovechar sus oportunidades.

Además, la digitalización contribuye por su propia naturaleza a la transición ecológica, facilitando la realización de gestiones, trámites y acciones sin necesidad de movilidad, evitando gasto de papeles y consumibles, así como optimizando la eficiencia energética.

En este contexto, las reformas como las inversiones incluidas en este componente integran en la medida de lo posible, esta dualidad de manera explícita y además de manera indirecta, todas las medidas contempladas coadyuvan al proceso de transformación de nuestro sistema económico hacia una economía circular y descarbonizada, más resiliente al clima, en la que la energía renovable y la eficiencia ganan protagonismo a través principalmente de la formación. Se ha cumplimentado la información correspondiente del Excel adjunto conforme a la Metodología de seguimiento para la acción por el clima del Reglamento (UE)2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo de 12 de febrero de 2021 por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia.

Este componente contribuye a la transición ecológica en un 9,41%, a través de las distintas inversiones, en concreto:

C23.I1 Empleo Joven

Programa de formación en alternancia con el empleo EMPLEO JOVEN-TánDEM, Se prevé que el 25% de las actividades a financiar dentro de este Programa, estarán orientadas al desarrollo de competencias y empleos verdes. Por lo que aplicaría la etiqueta 01-Contribución a las competencias y empleos verdes (100%) sobre 30M€ (25% de 120M€ del presupuesto del programa).

Programa Primera experiencia profesional en las administraciones públicas: Se prevé que el 20% de las actividades a financiar dentro del Programa Primera experiencia profesional en las administraciones públicas, estarán orientadas al desarrollo de competencias y empleos verdes, por lo que aplicaría la etiqueta 01-Contribución a las competencias y empleos verdes (100%) sobre 36,720M€ (20% de 183M€ del presupuesto del programa).

C23.I2 Empleo Mujer y transversalidad de género en las políticas públicas de apoyo a la activación para el empleo

Línea de Apoyo a mujeres en los ámbitos rural y urbano:

Se prevé que el 35% de las actividades a financiar dentro de la **Línea de Apoyo a mujeres en los ámbitos rural y urbano**, estarán orientadas al desarrollo de competencias y empleos verdes, por lo que aplicaría la etiqueta 01-Contribución a las competencias y empleos verdes (100%) sobre 26,25M€ (35% de 75M€ del presupuesto de la línea de apoyo a mujeres en los ámbitos rural y urbano).

C23.I3 Adquisición de nuevas competencias para la transformación digital, verde y productiva:

Línea Formación para personas trabajadoras en ERTE

“Se prevé que el 30% de las actividades a financiar dentro de la Línea Formación para personas trabajadoras en ERTE estarán orientadas al desarrollo de competencias y empleos verdes y el 30% a competencias digitales”, por lo que aplicaría la etiqueta 01-Contribución a las competencias y empleos verdes (100%) sobre 107,4M€ (30% de 358M€ del presupuesto de la línea de formación para personas trabajadoras en ERTE).

C23.I4 Nuevos Proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad

Línea Emprendimiento y microempresas: Nuevos proyectos territoriales que aborden el reto demográfico y faciliten la transformación productiva, en particular hacia una economía verde y digital:

Se prevé que el 25% de las actividades a financiar dentro de la Línea Emprendimiento y microempresas: Nuevos proyectos territoriales que aborden el reto demográfico y faciliten la transformación productiva, en particular hacia una economía verde y digital, estarán orientadas al desarrollo de la economía verde, por lo que aplicaría la etiqueta 047-Apoyo a procesos de producción respetuosos con el medio ambiente y eficiencia en el uso de recursos en las pymes (40%) sobre 55M€ (25% de 220M€ del presupuesto de la línea de emprendimiento y microempresas).

El cumplimiento de la asignación presupuestaria orientada a la contribución a los objetivos climáticos, en las inversiones y submedidas identificadas, se asegurará estableciendo unos porcentajes de asignación en las convocatorias, licitaciones o los mecanismos por los que se desarrollen las inversiones contempladas.

7. Contribución del componente a la transición digital

El Plan Nacional PAES contenido en este componente 23, contribuye de forma directa el capital humano en la transición digital, tanto a través de los profesionales que forman parte del Sistema Nacional de Empleo como a través de la adquisición de competencias, tanto básicas como avanzadas, de las personas a las que van orientadas las políticas de empleo en desarrollo. Además, de forma indirecta contribuye a la digitalización de los servicios públicos y los ecosistemas digitales locales, y a través de la capacitación de personas, a la digitalización del tejido productivo.

Así, las inversiones de este componente fomentan y promueven la digitalización tanto de la Administración como de las personas trabajadoras empleadas y desempleadas, de colectivos específicos, así como de empresas a través de las diferentes iniciativas de formación y emprendimiento que recoge a través de la formación y también del establecimiento de Centros de Orientación y Emprendimiento como centros innovadores para el desarrollo de la capacitación y digitalización (C23.I4). Se ha cumplimentado la información correspondiente del Excel adjunto conforme a la Metodología para el etiquetado digital en el marco del Mecanismo del Reglamento (UE)2021/241 del

Parlamento Europeo y del Consejo de 12 de febrero de 2021 por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia.

En estas inversiones en su contribución a la transición digital, se respetarán los principios de interoperabilidad, eficiencia energética, así como protección de datos. En este componente se desarrollará la capacitación digital apoyando así a la resiliencia del capital humano y empresarial, además de en la Administración Pública.

Este componente contribuye a la transición digital en un 9,41%, a través de las distintas inversiones, en concreto:

C23.I1 Empleo Joven

Programa de formación en alternancia con el empleo EMPLEO JOVEN-TánDEM, Se prevé que el 25% de las actividades a financiar dentro de este Programa, estarán orientadas al desarrollo de competencias y empleos digitales. Por lo que aplicaría la etiqueta 108-Apoyo al desarrollo de las capacidades digitales (100%) sobre 30M€ (25% de 120M€ del presupuesto del programa).

Programa Primera experiencia profesional en las administraciones públicas: Se prevé que el 20% de las actividades a financiar dentro del Programa Primera experiencia profesional en las administraciones públicas, estarán orientadas al desarrollo de competencias y empleos digitales, por lo que aplicaría la etiqueta 108-Apoyo al desarrollo de las capacidades digitales (100%) sobre 36,720M€ (20% de 183M€ del presupuesto del programa).

C23.I2 Empleo Mujer y transversalidad de género en las políticas públicas de apoyo a la activación para el empleo

Línea de Apoyo a mujeres en los ámbitos rural y urbano:

Se prevé que el 35% de las actividades a financiar dentro de la **Línea de Apoyo a mujeres en los ámbitos rural y urbano**, estarán orientadas al desarrollo de competencias y empleos digitales, por lo que aplicaría la etiqueta 108-Apoyo al desarrollo de las capacidades digitales (100%) sobre 26,25M€ (35% de 75M€ del presupuesto de la línea de apoyo a mujeres en los ámbitos rural y urbano).

C23.I3 Adquisición de nuevas competencias para la transformación digital, verde y productiva:

Línea Formación para personas trabajadoras en ERTE

“Se prevé que el 30% de las actividades a financiar dentro de la Línea Formación para personas trabajadoras en ERTE estarán orientadas al desarrollo de competencias y empleos digitales, por lo que aplicaría la etiqueta 108-Apoyo al desarrollo de las capacidades digitales (100%) sobre 107,4M€ (30% de 358M€ del presupuesto de la línea de formación para personas trabajadoras en ERTE).

C23.I4 Nuevos Proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad

Línea Emprendimiento y microempresas: Nuevos proyectos territoriales que aborden el reto demográfico y faciliten la transformación productiva, en particular hacia una economía verde y digital: Se prevé que el 25% de las actividades a financiar dentro de la

Línea Emprendimiento y microempresas: Nuevos proyectos territoriales que aborden el reto demográfico y faciliten la transformación productiva, en particular hacia una economía verde y digital, estarán orientadas al desarrollo de la economía digital, por lo que aplicaría la etiqueta 100- Apoyo al trabajo por cuenta propia y a la creación de empresas (40%) sobre 55M€ (25% de 220M€ del presupuesto de la línea de emprendimiento y microempresas).

La contribución del componente a la transición digital es del 9%

El cumplimiento de la asignación presupuestaria orientada a la contribución a los objetivos de transformación digital, en las inversiones y submedidas identificadas, se asegurará estableciendo unos porcentajes de asignación en las convocatorias, licitaciones o los mecanismos por los que se desarrollen las inversiones contempladas.

8. Principio “Do not significant harm”

C23.R1 Regulación del trabajo a distancia

<i>Indique cuáles de los siguientes objetivos medioambientales requieren una evaluación sustantiva según el principio DNSH de la medida</i>	<i>Sí</i>	<i>No</i>	<i>Si ha seleccionado "No" explique los motivos</i>
Mitigación del cambio climático		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Adaptación al cambio climático		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Economía circular, incluidos la prevención y el reciclado de residuos		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Prevención y control de la contaminación a la atmósfera, el agua o el suelo		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.

C23.R2 Medidas para eliminar la brecha de género

<i>Indique cuáles de los siguientes objetivos medioambientales requieren una evaluación sustantiva según el principio DNSH de la medida</i>	<i>Sí</i>	<i>No</i>	<i>Si ha seleccionado "No" explique los motivos</i>
Mitigación del cambio climático		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Adaptación al cambio climático		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.

Uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Economía circular, incluidos la prevención y el reciclado de residuos		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Prevención y control de la contaminación a la atmósfera, el agua o el suelo		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.

C23.R3 Regulación del trabajo de los repartidores a domicilio por parte de las plataformas digitales

<i>Indique cuáles de los siguientes objetivos medioambientales requieren una evaluación sustantiva según el principio DNSH de la medida</i>	<i>Sí</i>	<i>No</i>	<i>Si ha seleccionado "No" explique los motivos</i>
Mitigación del cambio climático		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Adaptación al cambio climático		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Economía circular, incluidos la prevención y el reciclado de residuos		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Prevención y control de la contaminación a la atmósfera, el agua o el suelo		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.

C23.R4 Generalización del contrato indefinido, causalidad y simplificación de la contratación temporal

<i>Indique cuáles de los siguientes objetivos medioambientales requieren una evaluación sustantiva según el principio DNSH de la medida</i>	<i>Sí</i>	<i>No</i>	<i>Si ha seleccionado "No" explique los motivos</i>

Mitigación del cambio climático		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Adaptación al cambio climático		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Economía circular, incluidos la prevención y el reciclado de residuos		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Prevención y control de la contaminación a la atmósfera, el agua o el suelo		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.

C23.R5 Modernización de políticas activas de empleo

<i>Indique cuáles de los siguientes objetivos medioambientales requieren una evaluación sustantiva según el principio DNSH de la medida</i>	<i>Sí</i>	<i>No</i>	<i>Si ha seleccionado "No" explique los motivos</i>
Mitigación del cambio climático		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Adaptación al cambio climático		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Economía circular, incluidos la prevención y el reciclado de residuos		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Prevención y control de la contaminación a la atmósfera, el agua o el suelo		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.

C23.R6 Establecimiento de un mecanismo de estabilidad en el empleo y apoyo a la transición

<i>Indique cuáles de los siguientes objetivos medioambientales requieren una evaluación sustantiva según el principio DNSH de la medida</i>	<i>Sí</i>	<i>No</i>	<i>Si ha seleccionado "No" explique los motivos</i>
Mitigación del cambio climático		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Adaptación al cambio climático		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Economía circular, incluidos la prevención y el reciclado de residuos		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Prevención y control de la contaminación a la atmósfera, el agua o el suelo		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.

C23.R7 Revisión de las subvenciones y bonificaciones a la contratación laboral

<i>Indique cuáles de los siguientes objetivos medioambientales requieren una evaluación sustantiva según el principio DNSH de la medida</i>	<i>Sí</i>	<i>No</i>	<i>Si ha seleccionado "No" explique los motivos</i>
Mitigación del cambio climático		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Adaptación al cambio climático		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Economía circular, incluidos la prevención y el reciclado de residuos		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Prevención y control de la contaminación a la atmósfera, el agua o el suelo		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.

Protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
---	--	---	--

C23.R8 Modernización de la negociación colectiva

<i>Indique cuáles de los siguientes objetivos medioambientales requieren una evaluación sustantiva según el principio DNSH de la medida</i>	<i>Sí</i>	<i>No</i>	<i>Si ha seleccionado "No" explique los motivos</i>
Mitigación del cambio climático		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Adaptación al cambio climático		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Economía circular, incluidos la prevención y el reciclado de residuos		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Prevención y control de la contaminación a la atmósfera, el agua o el suelo		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.

C23.R9 Modernización de la contratación y subcontratación de actividades empresariales

<i>Indique cuáles de los siguientes objetivos medioambientales requieren una evaluación sustantiva según el principio DNSH de la medida</i>	<i>Sí</i>	<i>No</i>	<i>Si ha seleccionado "No" explique los motivos</i>
Mitigación del cambio climático		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Adaptación al cambio climático		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Economía circular, incluidos la prevención y el reciclado de residuos		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.

Prevención y control de la contaminación a la atmósfera, el agua o el suelo		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.

C23.R10 Simplificación y mejora del nivel asistencial de desempleo

<i>Indique cuáles de los siguientes objetivos medioambientales requieren una evaluación sustantiva según el principio DNSH de la medida</i>	<i>Sí</i>	<i>No</i>	<i>Si ha seleccionado "No" explique los motivos</i>
Mitigación del cambio climático		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Adaptación al cambio climático		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Economía circular, incluidos la prevención y el reciclado de residuos		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Prevención y control de la contaminación a la atmósfera, el agua o el suelo		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.

C23.I1 Empleo Joven

<i>Indique cuáles de los siguientes objetivos medioambientales requieren una evaluación sustantiva según el principio DNSH de la medida</i>	<i>Sí</i>	<i>No</i>	<i>Si ha seleccionado "No" explique los motivos</i>
Mitigación del cambio climático		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Adaptación al cambio climático		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.

Economía circular, incluidos la prevención y el reciclado de residuos		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Prevención y control de la contaminación a la atmósfera, el agua o el suelo		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.

C23.I2 Empleo Mujer y transversalidad de género en las políticas públicas de apoyo a la activación para el empleo

<i>Indique cuáles de los siguientes objetivos medioambientales requieren una evaluación sustantiva según el principio DNSH de la medida</i>	<i>Sí</i>	<i>No</i>	<i>Si ha seleccionado "No" explique los motivos</i>
Mitigación del cambio climático		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Adaptación al cambio climático		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Economía circular, incluidos la prevención y el reciclado de residuos		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Prevención y control de la contaminación a la atmósfera, el agua o el suelo		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.

C23.I3 Adquisición de nuevas competencias para la transformación digital, verde y productiva

<i>Indique cuáles de los siguientes objetivos medioambientales requieren una evaluación sustantiva según el principio DNSH de la medida</i>	<i>Sí</i>	<i>No</i>	<i>Si ha seleccionado "No" explique los motivos</i>
Mitigación del cambio climático		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.

Adaptación al cambio climático		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Economía circular, incluidos la prevención y el reciclado de residuos		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Prevención y control de la contaminación a la atmósfera, el agua o el suelo		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.

C23.14 Nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad

<i>Indique cuáles de los siguientes objetivos medioambientales requieren una evaluación sustantiva según el principio DNSH de la medida</i>	<i>Sí</i>	<i>No</i>	<i>Si ha seleccionado "No" explique los motivos</i>
Mitigación del cambio climático		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Adaptación al cambio climático		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Economía circular, incluidos la prevención y el reciclado de residuos		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Prevención y control de la contaminación a la atmósfera, el agua o el suelo		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.

C23.I5 Gobernanza e impulso a las políticas de apoyo a la activación para el empleo

<i>Indique cuáles de los siguientes objetivos medioambientales requieren una evaluación sustantiva según el principio DNSH de la medida</i>	<i>Sí</i>	<i>No</i>	<i>Si ha seleccionado "No" explique los motivos</i>
Mitigación del cambio climático		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Adaptación al cambio climático		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Economía circular, incluidos la prevención y el reciclado de residuos		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Prevención y control de la contaminación a la atmósfera, el agua o el suelo		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.

C23.I6-Plan integral de impulso a la Economía Social para la generación de un tejido económico inclusivo y sostenible

<i>Indique cuáles de los siguientes objetivos medioambientales requieren una evaluación sustantiva según el principio DNSH de la medida</i>	<i>Sí</i>	<i>No</i>	<i>Si ha seleccionado "No" explique los motivos</i>
Mitigación del cambio climático		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Adaptación al cambio climático		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Economía circular, incluidos la prevención y el reciclado de residuos		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Prevención y control de la contaminación a la atmósfera, el agua o el suelo		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.

Protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
---	--	---	--

C23.17 Fomento del crecimiento inclusivo mediante la vinculación de las políticas de inclusión social al Ingreso Mínimo Vital

<i>Indique cuáles de los siguientes objetivos medioambientales requieren una evaluación sustantiva según el principio DNSH de la medida</i>	<i>Sí</i>	<i>No</i>	<i>Si ha seleccionado "No" explique los motivos</i>
Mitigación del cambio climático		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Adaptación al cambio climático		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Economía circular, incluidos la prevención y el reciclado de residuos		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Prevención y control de la contaminación a la atmósfera, el agua o el suelo		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.
Protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas		X	La medida tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre el objetivo medioambiental relacionado dada su naturaleza.

9. Hitos, metas y cronograma

La información relativa a hitos y objetivos se encuentra recogida en el cuadro "T1 Milestones&Targets".

10. Financiación

Inversión estimada componente	total del	2.363.000.000€
--------------------------------------	------------------	-----------------------

Inversiones o reformas que conllevarán una inversión específica								
C23.I1	Empleo Joven							
Coste	765 M€							
Periodificación	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	Total
Coste del Mecanismo	0	355M€	255M€	155M€	0	0	0	765M€
Otra financiación	-	0	0	0	-	-	-	
Total								
Sinergias con otros fondos UE	<p>No se establecerá financiación por otra vía diferente. Las iniciativas a financiar con cargo al MRR se recogen en el Plan de Recuperación y Resiliencia, lo que no sucede con los servicios o programas financiados con cargo a los Fondos Estructurales. Como regla general, los programas novedosos de políticas activas de empleo como este, cuyo objetivo es cubrir una insuficiencia de las políticas activas hasta la fecha y una necesidad detectada en nuestro mercado laboral se financia a través del MRR, mientras el Fondo Social Europeo se destina a gastos recurrentes. Así, las iniciativas de uno y otro tipo quedan perfectamente identificadas tanto desde un punto de vista contable en el presupuesto del SEPE, como atendiendo a su diferente contenido en los diferentes documentos donde se deben desarrollar unas y otras (Plan de Recuperación y Resiliencia y Plan Anual de Política de Empleo).</p> <p>En el actual FSE 2014-2020 (cuyo plazo de ejecución se extiende hasta finales de 2023) el FSE y la Iniciativa de Empleo Juvenil están financiando gastos del SEPE correspondientes a bonificaciones a la contratación y prestaciones de ERTE, además de numerosas medidas de políticas activas de empleo realizadas por las Comunidades Autónomas y que son distintas, pero complementarias, de las que se propone financiar con el MRR.</p> <p>En cuanto al próximo período 2021-2027, para garantizar las adecuadas sinergias entre las inversiones del MRR y del FSE+ y evitar que se produzcan solapamientos ineficientes, la elaboración de los programas FSE+ se está basando en un catálogo de medidas que responde a la misma lógica de intervención de las inversiones novedosas del MRR y viene a complementarlas, pero en ningún caso a duplicarlas. La financiación del FSE+ se dedicará a gastos recurrentes en políticas activas del SEPE y los servicios públicos de empleo de las CCAA con un horizonte temporal más prolongado que el MRR puesto que se estarán ejecutando hasta finales de 2029. Antes de presentar</p>							

	a la Comisión Europea cada una de las propuestas de programa FSE+ (tanto regionales como estatales) se comprobará que las medidas no estén incluidas en el PRR, pero sí obedezcan a una estrategia común.
Metodología de cálculo	<p>Son programas nuevos, por lo cual la metodología de cálculo ha sido inferencial usando como referencia programas de empleo dirigidos a jóvenes en formación o de subvención a la contratación pensando en un contrato por cualificación y experiencia del candidato. Se estiman los costes considerando:</p> <p>Programa de formación en alternancia con el empleo EMPLEO JOVEN-TÁNDEM: realizar proyectos en 3 años que formen a 3.000 alumnos (coste alumno ET 18 meses = 40,000 euros por alumnos con la parte de financiación de otros costes inversión material necesaria. Se basa en los costes del programa Escuelas Taller (desde 2001), el cual establece para una experiencia de formación en alternancia de jóvenes menores de 25 años 13.000€ para pago a un alumno/a durante 18 meses (beca 9€/día-en formación durante 6 meses, más 75% del SMI y la cotización empresarial por 12 meses) más 15.000€ para costes de formadores y funcionamiento del proyecto: 28.000€ (sin inversión ni pago de materiales necesarios).</p> <p>Primera experiencia profesional en las administraciones públicas: realizar 10.200 contrataciones en 3 años, estimando un coste salarial de al menos 18.000 euros brutos por 12 meses y gastos de tutorización máximos de 645€ por persona beneficiaria final.</p> <p>Programa Investigo: realizar 8.700 contratos a investigadores/tecnólogos en 3 años (coste contrato máx. 33.108,92euros/12 meses).</p>
Validación por entidad independiente	IGAE

Inversiones o reformas que conllevarán una inversión específica								
C23.I2	Empleo Mujer y transversalidad de género en las políticas públicas de apoyo a la activación para el empleo							
Coste	105M€							
Periodificación	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	Total

Coste del Mecanismo		55 M€	35M€	15M€	0	0	0	105M€
Otra financiación	-	0	0	0	-	-	-	
Total		55M€	35M€	15M€				105M€
Sinergias con otros fondos UE	Resultado de aplicación lo señalado en el mismo apartado del C23.I1							
Metodología de calculo	<p>Apoyo a mujeres en los ámbitos rural y urbano: Aunque se trata de una nueva inversión, su coste se ha calculado tomando como referencia: a) los costes subvencionables en proyectos integrales de empleo que se regulan en una nueva norma jurídica referida a programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo (en período de publicación), que fija la cuantía máxima de cada persona atendida en 1.200€, con un incentivo por cada inserción conseguida de 2.500€, que caso de que se traduzca en la contratación indefinida de una mujer se incrementa hasta 6.000€. Puesto que el programa se fija como objetivo lograr la inserción del 20% de las personas participantes, el 20 % del presupuesto se ha calculado a razón de 2.500€ (10% de las participantes en el programa que se insertan) y de 6.000€ (10 % de las participantes en el programa que se insertan por cuenta propia o ajena de forma indefinida), asignándose al 100% de las participantes en el itinerario integral de servicios para la mejora de la empleabilidad/inserción laboral, un importe de 1.200€.; b) otros costes (gastos materiales y técnicos, de formación del personal orientador, de elaboración de materiales y medios y campañas de sensibilización, etc.) en un importe equivalente al 20 % de la cuantía total de esta medida para la financiación. El coste promedio por participantes en esta inversión es de 2.565€ (resultado del sumatorio del coste promedio por participante indicado en la letra a) que asciende a 2.050€ y el coste promedio por participantes relativo a otros costes equivalente a 515€)</p> <p>Beneficiarias: 29.000 mujeres (promedio: 9.600 al año).</p> <p>Programas de formación e inserción para mujeres víctimas de violencia de género o de trata y explotación sexual con compromiso de contratación (VVG/T): Al tratarse de una nueva inversión, su coste se ha calculado en 20.000€ por mujer participante, que incluye ayuda económica de participación, máximo de 6 meses (alrededor de 3.000€), así como ayuda económica de participación durante la formación con compromiso de contratación máximo durante 6 meses (alrededor de 5.643,84€) y restante 25% para costes de desarrollo del programa y para formación de personal técnico de acompañamiento y tutorización (mediadoras). Beneficiarias: 1.200 mujeres.</p>							

	<p>Transversalidad: Como se trata de una nueva inversión, se ha empleado una metodología inferencial para calcular su coste, que se ha estimado en tres millones de euros para la suscripción del contrato administrativo, convenio de colaboración o instrumento jurídico que articule la colaboración con una entidad especializada que realice la definición de los planes (medidas y acciones) en favor de la transversalidad de género, a partir del correspondientes diagnóstico de la situación de partida en el Sistema Nacional de Empleo, así como el establecimiento del sistema para su seguimiento y evaluación, y en otros tres millones para su implementación en los diecisiete programas anuales autonómicos de activación para el empleo que se desarrollan en el ámbito del Sistema Nacional de Empleo.</p>
Validación por entidad independiente	IGAE

Inversiones o reformas que conllevarán una inversión específica								
C23.I3	Adquisición de nuevas competencias para la transformación digital, verde y productiva							
Coste	434,5M€							
Periodificación	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	Total
Coste del Mecanismo		146M€	145,5M€	143M€	0	0	0	434,5M€
Otra financiación	-	0	0	0	-	-	-	
Total		146M€	145,5M€	143M€				434,5M€
Sinergias con otros fondos UE	Resultado de aplicación lo señalado en el mismo apartado del C23.I1.							
Metodología de calculo	Formación con fomento de la contratación en sectores estratégicos de interés general/ Formación para personas trabajadoras en ERTE/ Recualificación profesional de las personas trabajadoras ocupadas del ámbito sectorial del turismo. Formación financiada mediante subvenciones públicas: El coste de esta inversión (358.000.000€ en tres años) se ha calculado teniendo en cuenta el coste medio de cada participante formado, que como promedio asciende a 425€ en la modalidad presencial (50 horas promedio de formación y coste de 8,14€ participante/hora) y 350€ en la modalidad online (66 horas promedio de formación y coste de 5€ participante/hora). Y							

	<p>estimándose que del total de acciones formativas desarrolladas en el marco de las convocatorias de subvenciones públicas para la formación de estos colectivos (del sector turístico, se sectores estratégicos de interés nacional y afectados por ERTE), el 40% se desarrollen en modalidad presencial y el 60% mediante teleformación. En la cuantía promedio utilizada para calcular el coste unitario por persona trabajadora formada asciende a 403€, con una duración media de la actividad formativa por participante de 65 horas. Total de plazas ofertadas para formación: 800.000.000.</p> <p>Detección de necesidades formativas: el coste de la medida abarca la prospección de necesidades formativas en la totalidad de los 23 sectores productivos que configuran el tejido productivo, a razón de 260.000€ por ámbito sectorial (coste total de 6.000.000 €), calculado en función de dos parámetros: coste del personal interno en función de las horas de dedicación (25%) y coste de la contratación de entidades externas para la realización de determinadas actividades de prospección (75%).</p> <p>Microcréditos formación: al tratarse de una nueva inversión se ha realizado un cálculo inferencial de costes basado en una financiación promedio estimada por trabajador de 600€ (calculada según precios de mercado a razón de 400€ de media para formación presencial, incrementados en un 50% en el caso de formación on line), que dé cobertura a la realización de acciones de formación habilitante para profesionales reguladas o carnets habilitantes para el desempeño profesional o para la obtención de certificaciones vigentes emitidas por centros autorizados de formación oficial de fabricantes tecnológicos, así como aquellas otras específicamente diseñadas para validar su valor en el ámbito laboral. Número estimado de trabajadores beneficiarios de la iniciativa en tres años de vigencia de la inversión: 100.000, total inversión 70.500.000€.</p>
<p><i>Validación por entidad independiente</i></p>	<p>IGAE</p>

Inversiones o reformas que conllevarán una inversión específica								
C23.I4	Nuevos Proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad							
Coste	555M€							
Periodificación	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	Total

Coste del Mecanismo		320M€	150M€	85M€	0	0	0	555M€
Otra financiación	-	0	0	0	-	-	-	
Total		320M€	150M€	85M€				555M€
Sinergias con otros fondos UE	Resultado de aplicación lo señalado en el mismo apartado del C23.I1							
Metodología de calculo	<p>Colectivos especialmente vulnerables En la estimación de costes se ha tenido en cuenta la distribución competencial en materia de políticas activas de empleo, de manera que cada una de las 17 comunidades autónomas llevarán a cabo un mínimo de 2 proyectos territoriales en colectivos especialmente vulnerables.</p> <p>En la estimación de costes se ha tenido en cuenta la distribución competencial en materia de políticas activas de empleo, de manera que cada una de las 17 comunidades autónomas llevarán a cabo un mínimo de 2 proyectos territoriales en emprendimiento y microempresas.</p> <p>Seguidamente se detalla el cálculo de costes para cada una de las tipologías de proyectos:</p> <p>1. Colectivos especialmente vulnerables</p> <p>Teniendo en cuenta que esta inversión ha sido planificada con el objeto de que las comunidades autónomas, con competencias estatutariamente asumidas en materia de políticas activas de empleo, puedan ejecutar proyectos adaptados a las necesidades de los colectivos especialmente vulnerables de su territorio, el establecimiento de una metodología de cálculo de costes unitarios precisos y comunes a todos los territorios a priori es compleja. La idiosincrasia económica, social, demográfica y territorial de cada comunidad autónoma junto con la pluralidad de políticas activas de empleo que pueden desarrollarse, bien sea de manera individual o bien combinada, se traducirá en una diversidad de nuevos proyectos cuyo elemento común será la "promoción de proyectos integrados de inserción para fomentar la contratación de personas paradas de larga duración en coordinación con los Servicios Sociales, proyectos de inserción laboral en el ámbito local, proyectos de apoyo a la autonomía de las personas con discapacidad y empleo de asistentes, proyectos de emprendimiento y empleo colectivo, y en general proyectos de empleo para el reequilibrio territorial y la equidad de los colectivos especialmente vulnerables". Es por ello por lo que esta línea de inversión establece como meta que cada una de las 17</p>							

	<p>comunidades autónomas lleve a cabo un mínimo de 2 proyectos territoriales para colectivos especialmente vulnerables.</p> <p>Entre las acciones posibles consideradas que integrarán los proyectos se encuentran las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acciones de orientación y acompañamiento - Acciones de formación conforme al itinerario - Participación en programas de orientación, atención por parte de equipos de búsqueda de empleo - Becas de formación - Becas para la conciliación - Ayudas a la contratación laboral - Seguimiento de las actuaciones <p>Se ha establecido un coste medio de 6.000 euros por persona considerando un supuesto práctico de un proyecto que incluyese:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1.2000 euros/persona para acciones de formación: - 100 horas de acciones de formación x 13 euros (aplicando el mismo módulo económico de 12 euros/alumno/hora de la I.3 de este componente C23), lo que supone un total de 1.200 euros/participante - 3.000 euros/persona para acciones de orientación y acompañamiento a la búsqueda de empleo. <ul style="list-style-type: none"> - 1.800 euros/persona para otras acciones facilitadoras de la inserción. <p>2. Emprendimiento y microempresas</p> <p>Estos nuevos proyectos territoriales abordarán el reto demográfico y facilitarán la transformación productiva, en particular hacia una economía verde y digital. Entre estos proyectos se incluirían los de capacitación agraria y empleo que fije población en el ámbito rural y sus pequeños municipios, dinamizadores del desarrollo local sostenible, iniciativas de economía social para la acción cultural y artística, Iniciativas de Transición Ecológicas, Iniciativas de Desarrollo Local, Turismo Rural y patrimonio histórico-artístico, entre otros.</p> <p>Teniendo en cuenta que esta inversión ha sido planificada con el objeto de que las comunidades autónomas, con competencias estatutariamente asumidas en materia de políticas activas de empleo, puedan ejecutar proyectos adaptados a las necesidades para el emprendimiento y las microempresas de su territorio, el establecimiento de una metodología de cálculo de costes unitarios precisos y comunes a todos los territorios a priori es compleja. Máxime cuando la pandemia originada por el Covid-19 ha impactado de manera desigual en el tejido productivo a nivel territorial. Es por ello por lo que esta inversión I.5 establece como meta que cada una</p>
--	---

	<p>de las 17 comunidades autónomas lleve a cabo un mínimo de 2 proyectos territoriales para emprendimiento y microempresas. La idiosincrasia económica, social, demográfica y territorial de cada comunidad autónoma junto con la pluralidad de políticas activas de empleo que pueden desarrollarse, bien sea de manera individual o bien combinada, se traducirá en una diversidad de nuevos proyectos que pueden incluir, entre otras, las siguientes actuaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acciones de emprendimiento social y autónomos - Estudio de mercado local - Agentes de promoción y desarrollo local - Ayuda de puesta en marcha de cooperativas o microempresas - Bolsa de ayudas urgente o de emergencia social para iniciativas emprendedoras - Acciones de difusión - Networking y participación en jornadas <p>Se ha establecido un coste medio de 5.000 euros por iniciativa emprendedora bajo un supuesto práctico que comprendería actuaciones de agentes de promoción y desarrollo local, estudios de mercado local y otras.</p>
Validación por entidad independiente	IGAE

Inversiones o reformas que conllevarán una inversión específica								
C23.I5	Gobernanza e impulso a las políticas de apoyo a la activación para el empleo							
Coste	105,5M€							
Periodificación	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	Total
Coste del Mecanismo		43,5M€	27M€	35M€	0	0	0	105,5M€
Otra financiación	-	0	0	0	-	-	-	
Total		43,5M€	27M€	35M€				105,5M€
Sinergias con otros fondos UE	Resulta de aplicación lo señalado en el mismo apartado del C23.I1							

Metodología de calculo	<p>Orientación y Emprendimiento: Red de Centros de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo. Se ha tenido en cuenta la distribución competencial en materia de políticas activas de empleo, a razón de 2,2 millones euros para la constitución de cada centro para alcanzar una red nacional integrada por 20 centros (17 por cada comunidad autónoma + 2 ciudades autónomas +1 a nivel estatal).</p> <p>Para el funcionamiento y actividad de estos nuevos 20 centros que integrarán la red nacional, se ha estimado un gasto de 2,3 millones en los 3 años (a razón de aproximadamente 766.666 euros/ centro/ año).</p> <p>Formación permanente del Sistema Nacional de Empleo: Total 15,5 millones: 5,5 millones en 2021, y 5 millones en 2022 y 2023. Tomando como referencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • el módulo económico de 12,3 euros/hora/alumno y • presuponiendo una duración media de 30 horas de formación al año por persona, <p>los recursos económicos solicitados permitirían la formación de aproximadamente 14.000 técnicos del Sistema Nacional de Empleo (SNE) al año.</p>
Validación por entidad independiente	IGAE

Inversiones o reformas que conllevarán una inversión específica								
C23.16	Plan integral de impulso a la Economía Social para la generación de un tejido económico inclusivo y sostenible							
Coste	100M€							
Periodificación	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	Total
Coste del Mecanismo			20M€	80M€				100M€
Otra financiación								
Total			20M€	80M€				100M€
Sinergias con otros fondos UE	El conjunto de acciones que integran el Plan integral de impulso a la Economía Social tiene autonomía propia inherente al objetivo que persigue: la generación de un tejido económico inclusivo y sostenible a través de las empresas de Economía Social. Se trata de sembrar, desde lo local, arraigando territorio y empleo de calidad, con especial							

	<p>atención a los colectivos más vulnerables. Esta identidad propia elimina posibles dobles financiaciones, pues estas acciones están dirigidas a beneficiarios distintos de aquellos a los que se dirige el FSE con el Programa Operativo de Inclusión Social y de Economía Social y, dada su finalidad de generar y regenerar tejido compuesto de pequeñas y medianas empresas, contará con modelos de colaboración público-privada alternativos a los habituales, en cuyo marco se desarrollarán actuaciones que no son cofinanciadas por otros fondos y programas europeos.</p>
<p>Metodología de calculo</p>	<p>La inversión consiste en el desarrollo de un conjunto de acciones que impulsen y consoliden las entidades de la Economía Social en España, así como su asociacionismo y el fomento de la colaboración público-privada. Al tratarse de distintas situaciones de partida, agentes y sectores diversos y, a menudo, tratamientos específicos de inclusión de colectivos vulnerables, resulta compleja la determinación de costes. En este sentido, se ha empleado como base principal un estudio de costes simplificados para el fomento de la economía social empleado por el FSE. A continuación, se ofrece detalle de cada uno de los programas:</p> <p>1.- Programa de generación y mantenimiento del empleo de empresas en dificultades mediante su conversión en fórmulas empresariales de la economía social.</p> <p>Se desarrollarán acciones como las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Información del proceso de transmisión empresarial, de empresa mercantil a cooperativa de trabajo o sociedad laboral. - Desarrollo de una aplicación informática que permita realizar un test de diagnóstico. - Diagnóstico de la situación previa. - Análisis económico-financiero, principal competencia y sector. <p>Estudio de viabilidad económica –financiera.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Asesoramiento para la formalización del acuerdo de compraventa, traspaso y/o transformación. - Asesoramiento en la puesta en marcha de la nueva empresa. - Actuaciones dirigidas a la formación y empoderamiento de las personas implicadas en los procesos de transmisión - Apoyo a la gestión hacia la consolidación de la nueva realidad empresarial. <p>2.- Programa de creación y consolidación de entidades de la economía social.</p> <p>Entre otras, podrán realizarse acciones como las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estimulación de la demanda, con seminarios, talleres informativos, materiales de difusión y campañas informativas sobre los servicios.

	<ul style="list-style-type: none"> - Puesta en marcha de iniciativas empresariales, con atención a persona o grupo promotor y diseño y planificación de actuaciones de apoyo. - Desarrollo de actuaciones de apoyo, con asesoramiento a medida, plan de negocio, acompañamiento a la financiación, al registro de la cooperativa o sociedad laboral y en la gestión inicial. - Actuaciones para la consolidación técnica y organizativa, con red de personas expertas que aporten soluciones a las problemáticas detectadas y seguimiento a la consolidación. <p>3.- Programa de apoyo a la digitalización de las empresas de la economía social e impulso de plataformas digitales. Integrará acciones como las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de metodología de implantación de la digitalización en la economía social. - Realización de diagnósticos a empresas. - Definición de soluciones con propuestas técnicas y económicas. - Supervisión del proceso de implantación. - Diseño y elaboración de plataformas digitales, mantenimiento y asistencia técnica a empresas de la economía social en su uso. <p>4.- Promoción de las redes de cooperativas, sociedades laborales y otras fórmulas de economía social acompañada de medidas de capacitación y formación para ofrecer nuevos servicios integrales a la sociedad. Entre otras, podrán realizarse acciones como estas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Creación de partenariados público-privados, con la constitución de asociaciones multinivel apegadas al territorio. - Sensibilización y divulgación de los modelos de empresa de la economía social. - Diagnóstico y visibilización de la economía social y cooperativa en el territorio. - Articulación conjunta de la economía social con los diversos actores. - Acciones de impulso colaborativo. - Prestación de servicios de apoyo a la creación, desarrollo y consolidación de empresas de la economía social e inserción laboral en sus empresas. - Creación y puesta a disposición de herramientas, recursos y apoyo para el fomento de la economía social en el territorio. - Coordinación de actuaciones y servicios en el territorio, que se adapten a las necesidades territoriales y/o sectoriales. <p>5.- Programa de impulso de las transiciones sostenibles e inclusivas de empresas y de colectivos en situación de vulnerabilidad.</p>
--	---

	<p>Se podrán realizar, entre otras, las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de metodología de mejora de la sostenibilidad en la economía social. - Realización de diagnósticos a empresas. - Definición de soluciones con propuestas técnicas y económicas. - Supervisión del proceso de implantación. - Impulso a la creación y consolidación de empresas de inserción. - Apoyo a los procesos de inserción social y laboral de colectivos vulnerables. <p>Para el cálculo de los costes del Plan Integral se ha empleado el coste hora del personal y las horas/año que figuran en el citado estudio de costes simplificados para el fomento de la economía social en el FSE que, basándose en 1.720 horas/año, determina un coste anual por técnico especialista de 38.562 €, al que se suma un 15% de este coste salarial en concepto de costes indirectos. Asimismo, se incluyen gastos de asistencia técnica para el apoyo a la gestión del Plan Integral y contratos destinados a abordar el reto demográfico y a la divulgación del Plan.</p> <p>En el año 2022 serán ejecutadas un 20% de las acciones, realizándose el 80% restante en el año 2023.</p>
Validación por entidad independiente	IGAE

Inversiones o reformas que conllevarán una inversión específica								
C23.17	Fomento del crecimiento inclusivo mediante la vinculación de las políticas de inclusión social al Ingreso Mínimo Vital							
Coste	298M€							
Periodificación	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	Total
Coste del Mecanismo		100M€	98M€	100M€				298M€
Otra financiación		0	0	0				
Total		100M€	98M€	100M€				298M€

<p>Sinergias con otros fondos UE</p>	<p>No se prevé la utilización de financiación procedente de otros fondos europeos para ninguno de los proyectos detallados como parte de esta inversión.</p> <p>No obstante, el trabajo desarrollado en el marco de esta inversión es complementario al de otros fondos de la Unión Europea, especialmente el FSE y el FEDER (que deben contribuir al Objetivo Político 4, Una Europa más social), así como con el FAMI.</p> <p>Por otra parte, la Secretaría General de Objetivos y Políticas de Inclusión y Previsión Social es miembro de la Red de Inclusión Social del FSE, lo que permitirá la estrecha coordinación con este fondo. Asimismo, tanto la Secretaría General como la Autoridad del FAMI se integran en el MISSM, lo que contribuye a la coordinación de ambas unidades.</p> <p>Finalmente, la Comisión Europea ha preseleccionado un proyecto del MISSM en el marco del SRSP, denominado <i>“Improving the effectiveness of the Minimum Income Scheme”</i>. Este proyecto se centra en el análisis de las relaciones institucionales en los modelos de inclusión regionales previos al IMV, lo que no es objeto del análisis de ninguno de los proyectos definidos como parte de esta inversión. Por tanto, no solo no existe doble financiación, sino que, además, este proyecto será complementario a la inversión propuesta en el marco del PRTR.</p>
<p>Metodología de calculo</p>	<p>La inversión 7 del componente 23 se ejecutará mediante <u>tres tipos de instrumentos</u>:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Contratos administrativos: análisis varios con el objetivo de conocer y definir adecuadamente el marco de la inclusión social en el que se ejecutará la inversión C23.17 Los análisis se efectuarán con el apoyo de asistencias técnicas mediante contratos administrativos. 2. Convenios de colaboración: proyectos piloto en el territorio para el desarrollo de itinerarios de inclusión social. Los convenios de colaboración se firmarán con: <ol style="list-style-type: none"> a) Administraciones públicas subnacionales (comunidades y ciudades con estatuto de autonomía y entidades locales); b) Entidades del Tercer Sector de Acción Social; c) Empresas privadas. <p>En los supuestos a) y b) los convenios tendrán contenido económico.</p> <p>En el supuesto c) los convenios no tendrán contenido económico, pero permitirá la obtención del Sello de Inclusión Social.</p>

3. **Encargo a medios propios:** dará apoyo a la Secretaría General de Inclusión para la ejecución, seguimiento, control y evaluación de la inversión C23.17.

A continuación, se indica la **metodología de cálculo y justificación de costes para cada uno de los instrumentos de gestión indicados en el apartado anterior.**

1. Hipótesis para el análisis para la definición del marco de la inclusión social:

La definición del nuevo modelo de inclusión a partir del ingreso mínimo vital requerirá de una serie de análisis que permitan conocer el marco de inclusión previo a la entrada en vigor de la prestación.

Teniendo en cuenta la envergadura del proyecto, así como la escasez de recursos humanos para el desarrollo de las tareas indicadas anteriormente, la ejecución se realizará con el apoyo de asistencias técnicas mediante procedimientos de contratación administrativa.

El importe estimado para la contratación será de 8,12 millones de euros.

2. Hipótesis para el desarrollo de proyectos piloto en el territorio y asignación de recursos financieros para la aplicación de las conclusiones obtenidas:

La definición de objetivos e indicadores de inclusión se realizará mediante el desarrollo de **itinerarios de inclusión con administraciones públicas subnacionales, con entidades del Tercer Sector de Acción Social, así como con el sector privado:**

- Los **convenios de colaboración con las administraciones públicas subnacionales** tendrán contenido económico, que se destinará a financiar los itinerarios de inclusión social.
- Los **convenios de colaboración con el Tercer Sector de Acción Social** tendrán contenido económico, que se destinará a financiar los itinerarios de inclusión social.
- Los **convenios de colaboración con empresas privadas** en el marco del Sello de Inclusión Social no tendrán contenido económico.

Para la distribución de fondos mediante convenios de colaboración **se ha previsto un importe de 271,35 millones de euros**, que se asignarán en función de criterios de reparto establecidos por la Secretaría General de Objetivos y Políticas de Inclusión y de Previsión Social en función de una serie de variables de interés.

	<p>3. Hipótesis para el cálculo de los costes derivados del apoyo externo para la ejecución, seguimiento, control y evaluación de la reforma 17:</p> <p>La ejecución del Plan de recuperación, transformación y resiliencia supone un gran reto, especialmente teniendo en cuenta los plazos establecidos y la disponibilidad de recursos humanos. Con el fin de garantizar la adecuada ejecución del C23.17 en tiempo y forma, se estima necesario el apoyo de un encargo a medio propio de la Administración General del Estado.</p> <p>Para la planificación y estimación de los costes del encargo a medio propio, se ha tomado como referencia el “Acuerdo inicial de Encargo a Medios Propios del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) a la empresa Tecnologías y Servicios Agrarios, S.A. (TRAGSATEC) para la grabación, archivo de solicitudes de inscripción, soporte a usuarios, consultoría, en el marco del Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil en España”, puesto que es el que más se aproxima a las tareas de ejecución, seguimiento, control y evaluación que se requieren para la ejecución del C23.17, con unos perfiles similares a los requeridos: responsable de trabajo, titulados/as superiores con experiencia superior a 5 y 10 años y titulados/as medio/as con experiencia superior a 5 años.</p> <p>El importe estimado para el encargo a medios propios es de 3,5 millones de euros.</p> <p>Finalmente, el desarrollo de los sistemas de información de apoyo a la política de inclusión se realizará mediante asistencias técnicas y encargo a medios propios, cuyo importe se ha estimado en 14,9 millones de euros.</p>
<p><i>Validación por entidad independiente</i></p>	<p><i>IGAE</i></p>